

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan asset termahal dalam suatu perusahaan untuk mampu menggerakkan, mengendalikan dan mengembangkan perusahaan kearah yang lebih maju. keberhasilan suatu perusahaan akan tercapai apabila manusia yang bekerja di dalamnya mampu memenuhi persyaratan yang dibuat oleh perusahaan. Pada umumnya perusahaan menginginkan adanya perkembangan untuk menjaga eksistensi pada perusahaannya. Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu aspek dalam mempertahankan dan meningkatkan produktivitas suatu perusahaan. Maka dari itu manajemen sumber daya manusia mengupayakan agar tenaga kerja mampu memberikan kinerja yang optimal sesuai permintaan perusahaan.

Di dalam mempertahankan dan meningkatkan produktivitas suatu perusahaan, maka peran manajemen sumber daya manusia sangatlah penting artinya dalam hal mengupayakan agar tenaga kerja mau dan mampu memberikan prestasi kerjanya sebaik mungkin. Dalam hal tersebut perusahaan berkewajiban memperhatikan kebutuhan karyawannya baik yang bersifat materil maupun yang bersifat non materil.

Wujud dari perhatian, usaha serta dorongan yang dapat dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawannya, salah satunya adalah dengan melaksanakan promosi jabatan yang objektif dan adil serta penempatan yang tepat.

Promosi atau kenaikan jabatan merupakan sesuatu yang sangat didambakan oleh seorang karyawan karena dianggap suatu penghargaan atas jasa dan pengabdianya (Sutarjo, 2008). Karyawan yang paling sering dipromosikan mendapatkan nilai yang tinggi untuk kinerja, dipandang lebih berkomitmen untuk organisasi dan tidak mungkin untuk meninggalkan perusahaan. Sutarjo (2008) menyatakan bahwa umumnya proses promosi jabatan dilakukan dengan mempertimbangkan kompetensi individu, pengalaman individu, dan kebutuhan organisasi. Diperkuat oleh pendapat Armstrong Stassen (2003), bahwa karyawan yang dipromosikan akan merasakan mendapat dukungan yang lebih besar dari organisasi dan atasan mereka, serta harapan tentang karir mereka di masa depan akan lebih positif.

Okpara (2006) menyatakan bahwa prestasi kerja karyawan menjadi salah satu dasar keputusan untuk melakukan promosi jabatan. Proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja para pekerja sering disebut dengan penilaian prestasi kerja (Mangkuprawira, 2004:42). Handoko (2008:135) menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja (performance appraisal) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Penilaian prestasi kerja adalah menilai hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan.

Loyalitas karyawan yang mempunyai keterlibatan tinggi dengan pekerjaannya, mempersiapkan kerja sebagai sesuatu yang penting bagi

pengembangan self-esteem-nya. Dengan demikian, diduga bahwa karyawan yang mempunyai keterlibatan kerja yang tinggi akan menunjukkan kinerja (kualitas performance) yang berbeda dengan mereka yang keterlibatannya rendah. (Alia & Suryalena 2016). Loyalitas dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian. Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri. Menurut Reichheld, semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi. Begitu pula sebaliknya, bagi organisasi yang loyalitas para karyawannya rendah, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya yang telah ditetapkan sebelumnya oleh para pemilik organisasi.

Faktor Prestasi kerja dan loyalitas para karyawan sangat mempengaruhi terhadap kesempatan para karyawan tersebut untuk mendapatkan promosi jabatan dari seorang manager atau atasannya, sebagaimana telah dipaparkan oleh (Antonic 2012) tujuan penilaian prestasi kerja dapat mempengaruhi usaha untuk pengembangan, motivasi, loyalitas di dalam bekerja, perencanaan sumber daya manusia dan Promosi Jabatan, komunikasi, dan pengaduan secara legal dan riset manajemen sumber daya manusia.

PT.PLN Area Binjai merupakan salah satu Cabang dari 4 cabang Wilayah Sumatera utara dan PLN Area sebagai salah satu cabang, mempunyai 13 Rayon dan 47 kantor jaga dengan daerah pelayanan yang berbeda beda. Dengan wilayah

pelayanan tersebut maka menjadi tugas bagi PLN untuk mampu mendistribusikan kebutuhan listrik dengan tepat sasaran demi mewujudkan Misi

oleh karena itu PLN Area Binjai dituntut untuk dapat memberikan kinerja yang baik didalam pelayanan yang luas tersebut, dikarenakan banyaknya laporan yang dimana PLN Area sebagai pusat harus bertanggung jawab dan menanggunglani 13 Rayon yang daerahnya berbeda-beda, untuk itu Pemimpin harus bertanggung jawab untuk memotivasi dan meningkatkan prestasi kerja pegawainya

Dari hasil observasi didapat PT.PLN Area memberikan Promosi jabatan setiap triwulan kepada karyawan ,berikut data promosi selama Tahun 2017.

Tabel 1.1
Data Promosi Jabatan PT.PLN
AREA BINJAI 2017

Triwulan	Bagian/seksi	Jumlah karyawan	Jumlah dipromosikan	Total
Triwulan 1	Bag Jaringan	34	8	15
	Bag Transaksi energi	13	5	
	Bag Pelayanan dan Adm	19	2	
	Bag Perencanaan	10		
	Bag Analyst Kinerja	9		
	Bag Pelaksana Pengadaan	4		
Triwulan 2	Bag Jaringan	34	1	5
	Bag Transaksi energi	13	1	
	Bag Pelayanan dan Adm	19	3	
	Bag Perencanaan	10		
	Bag Analyst Kinerja	9		
	Bag Pelaksana Pengadaan	4		
Triwulan 3	Bag Jaringan	34	1	5
	Bag Transaksi energi	13	3	
	Bag Pelayanan dan Adm	19	2	
	Bag Perencanaan	10		

	Bag Analyst Kinerja	9		
	Bag Pelaksana Pengadaan	4		
Triwulan 4	Bag Jaringan	34	1	3
	Bag Transaksi energi	13		
	Bag Pelayanan dan Adm	19	1	
	Bag Perencanaan	10	1	
	Bag Analyst Kinerja	9		
	Bag Pelaksana Pengadaan	4		

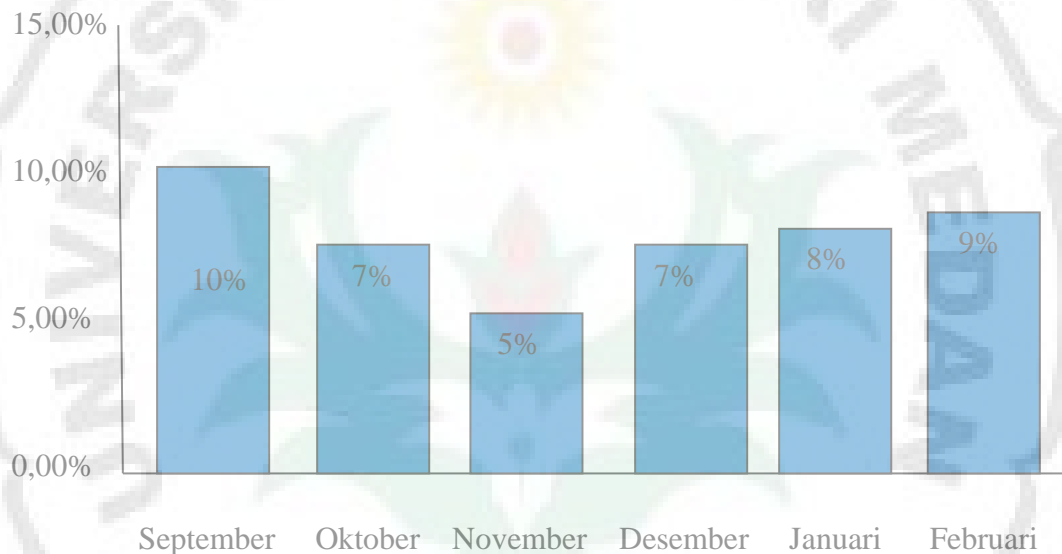
Sumber: PT.PLN AREA Binjai (data olahan 2017)

Dari data diatas dilihat bahwa PT.PLN Area Binjai memberikan promosi Kepada Karyawan setiap triwulan, dimana yang paling banyak dipromosikan ada Pada triwulan pertama yaitu sebanyak 15 karyawan yang dipromosikan, hal itu wajar dikarenakan PLN Area biasa melakukan rotasi karyawan setiap awal tahun, dan juga karyawan yang paling banyak dipromosikan adalah dibagian jaringan ,hal iitu juga wajar karena pada bagian itu merupakan karyawan yang paling banyak. Karyawan yang dipromosikan tidak hanya dipromosikan ke bagian tempat dia semula berada , namun bisa dipindahkan ke bagian yang lain atau bahkan ke kantor cabang yang ada dibawah Area Binjai.

Selain data promosi peneliti juga mempunyai data loyalitas karyawan dalam bentuk presentasi kehadiran karyawan . Berikut merupakan presentasi ketidakhadiran karyawan (September 2017-Februari 2018).

Character Building
UNIVERSITY

Gambar I.I
Presntasi Ketidakhadiran karyawan
bulan September 2017-Februari 2018 PT.PLN AREA Binjai



Sumber : SDM PT.PLN Area Binjai 2018.

Dari data diatas dilihat bahwa presentasi ketidakhadiran karyawan tertinggi ada di bulan september yaitu sebesar 10%, namun jika kita lihat seterusnya sampai bulan desember presentasinya terus menurun hal ini mungkin saja terjadi dikarenakan pada akhir tahun biasanya perusahaan membebani karyawan tugas lebih, demi pencapaian target tahunan dari atasan. Namun Setelah akhir Desember presentasinya mulai naik kembali sampai ke februari. Jadi kesimpulanya tingkat kehadiran karyawan masih dipengaruhi oleh fluktuasi tingkat kerjaan yang ada dikantor sehingga belum terlihat loyalitas yang tinggi dari para karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang diatas maka penulis memiliki judul berikut:

“Pengaruh Prestasi kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Promosi Jabatan pada PT.PLN Area Binjai”.

1.2 Identifikasi Masalah

Sesuai dengan judul dan latar belakang masalah yang diangkat oleh peneliti, maka yang menjadi identifikasi masalah pada penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh Prestasi kerja terhadap Promosi jabatan pada PT.PLN Area Binjai ?
2. Bagaimana pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Promosi jabatan pada PT.PLN Area Binjai ?
3. Bagaimana pengaruh Prestasi kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Promosi Jabatan pada PT.PLN Area Binjai ?
4. Bagaimana pengaruh Loyalitas kerja terhadap Prestasi kerja pada PT.PLN Area Binjai ?
5. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi Prestasi Kerja PT.PLN Area Binjai ?

1.3 Pembatasan Masalah

Adapun yang menjadi batasan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah Pengaruh Prestasi kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Promosi Jabatan pada PT.PLN Area Binjai.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi dan pembatasan masalah sebelumnya, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh Prestasi Kerja terhadap Promosi jabatan pada PT.PLN Area Binjai ?
2. Apakah terdapat pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Promosi jabatan pada PT.PLN Area Binjai ?
3. Apakah terdapat pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Prestasi Kerja pada PT.PLN Area Binjai ?

1.5 Tujuan Penelitian

Setiap penelitian memiliki tujuannya masing-masing atas apa yang akan diteliti. Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Prestasi kerja terhadap Promosi jabatan pada PT.PLN Area Binjai
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Loyalitas terhadap Promosi jabatan pada PT.PLN Area Binjai.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Prestasi kerja pada PT.PLN Area Binjai.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis
penelitian ini menjadi tambahan ilmu pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia guna terwujudnya karyawan yang efektif dan efisien pada implementasi di lapangan untuk meningkatkan produktifitas perusahaan.

Serta untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaan Prestasi kerja karyawan,

loyalitas karyawan dan promosi yang dilakukan telah sesuai dengan yang diharapkan.

2. Bagi lembaga Pendidikan UNIMED

Menambah literatur kepustakaan di bidang penelitian khususnya mengenai Pengaruh Prestasi kerja dan Loyalitas terhadap Promosi jabatan pada PT.PLN Area Binjai.

3. Bagi PT.PLN Area Binjai

a. Sebagai sumber wawasan baru dalam pengembangan sumber daya manusia khususnya dalam Promosi jabatan .

b. Sebagai bahan pertimbangan dalam melaksanakan program promosi jabatan kepada karyawan yang akan dinaikkan jabatannya

4. Bagi Peneliti Lain

Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya untuk perkembangan karya ilmiah dimasa yang akan datang khususnya yang terkait dengan judul yang diteliti