

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam perusahaan yang menjadi harta terpenting di dalamnya ialah Manajemen Sumber Daya Manusia, dikarenakan bagian tersebut bertanggung jawab penuh dalam pengelolaan sumber daya manusia. Ardana dkk., (2014:3) menyatakan bahwa SDM adalah harta atau aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Pendapat yang sama juga dinyatakan oleh Voon *et al.*, (2011:5) bahwa karyawan merupakan aset paling penting bagi organisasi dan organisasi harus memiliki pemimpin yang mampu memimpin dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Pengembangan SDM dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya adalah dengan melalui promosi jabatan. Promosi jabatan merupakan proses perpindahan jabatan/tempat serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi dibandingkan dengan jabatan/tempat yang diduduki sebelumnya. Promosi jabatan juga merupakan sarana yang dapat mendorong karyawan untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam perusahaan. Dengan adanya target promosi, karyawan akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh atasan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (*output*) yang tinggi.

Salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang ingin mempertahankan karyawan yang terampil dan berkualitas dengan promosi jabatan adalah PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Pembangkit Sumatera (UIP KITSUM), Kec. Medan Polonia, Kota Medan. PT PLN UIP Kitsum mempunyai 8 (delapan) unit pelaksana, yaitu UPP Kitsum 1, UPP Kitsum 2, UPP Kitsum 3, UPP Kitsum 4, UPP Kitsum 5, UPP Kitsum 6, UPP Kitsum 7, UPP Kitsum 8. PT PLN UIP Kitsum merupakan satu-satunya Unit Induk Pembangunan Pembangkit di Indonesia, yang memiliki wilayah kerja di Pulau Sumatera.

Promosi jabatan merupakan salah satu cara organisasi atau instansi mengembangkan karir karyawannya serta juga merupakan salah satu bagian dari program penempatan yang dilakukan oleh organisasi. Promosi jabatan memberikan peran penting bagi setiap karyawan, bahkan menjadi idaman yang selalu dinantikan. Jika ada kesempatan bagi pegawai dipromosikan berdasarkan asas keadilan dan objektivitas, karyawan akan terdorong untuk bekerja giat, bersemangat, disiplin, memiliki loyalitas dan berprestasi kerja sehingga sasaran organisasi secara optimal dapat dicapai. Promosi jabatan berarti memperbesar wewenang dan tanggungjawab atau meningkatnya pendapatan dan kesejahteraan karyawan. Peneliti juga melakukan survey awal kepada responden yang sudah dipromosikan jabatannya. Berikut Tabel 1.1 data hasil kuesioner pra survey mengenai promosi jabatan pada PT PLN UIP Kitsum.

Tabel 1.1
Hasil Kuesioner Pra Survey mengenai Promosi Jabatan pada PT PLN UIP
Kitsum

No.	Pernyataan	Jawaban Responden	
		Ya	Tidak
1	Saya memiliki kemampuan yang lebih baik dari rekan kerja, sehingga saya layak dipromosikan	60%	40%
2	Saya layak dipromosikan karena telah mengikuti serangkaian tes yang dilakukan oleh perusahaan	40%	60%

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Pra Survey 2020

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas menunjukkan hasil penelitian awal mengenai promosi jabatan pada PT PLN UIP Kitsum. Dapat disimpulkan bahwa 60% responden memiliki kemampuan yang lebih baik dari rekan kerjanya sehingga layak untuk dipromosikan. Dan sebanyak 40% responden yang layak dipromosikan karena telah mengikuti serangkaian tes yang dilakukan oleh perusahaan. Berikut adalah jumlah karyawan yang sudah mendapatkan kesempatan promosi jabatan dari tahun 2017-2019 di PT PLN UIP Kitsum, dapat dilihat pada Tabel 1.2. berikut:

Tabel 1.2
Tingkat Promosi Jabatan Karyawan PT PLN UIP KITSUM

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Promosi (Orang)	Persentase (%)
2017	215	5	2,3%
2018	203	29	14%
2019	200	13	6,5%

Sumber: PT PLN UIP KITSUM, 2019

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa jumlah karyawan pada PT PLN UIP Kitsum dan jumlah promosi jabatan dari tahun 2017-2019 berfluktuasi. Promosi jabatan yang paling banyak dilakukan pada tahun 2018 sebanyak 29 orang. Dalam pelaksanaan tahapan sistem promosi jabatan di PT PLN UIP Kitsum yang menjadi tolak ukurnya ialah *Grade* (Golongan Pangkat), pengalaman kerja, loyalitas yang tinggi dan prestasi kerja yang baik. Berdasarkan wawancara dengan Staff admin SDM PT PLN UIP Kitsum, ditemukan bahwa keputusan untuk melakukan promosi jabatan ada di tangan atasan/pemimpin. Bisa dikatakan promosi jabatan dapat dilakukan sekali atau dua tahun sekali dan sebagainya sesuai dengan perintah atasan/pemimpin.

Salah satu hal yang menjadi dasar keputusan untuk melakukan promosi jabatan adalah prestasi karyawan. Ramadhany dkk., (2012:8) menyatakan bahwa prestasi kerja dapat tercapai apabila karyawan melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Penelitian Anyim *et al.*, (2011:13) mengemukakan bahwa penilaian dalam prestasi kerja merupakan yang paling sering digunakan dalam menentukan kemungkinan karyawan untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi. Apabila prestasi kerja seorang karyawan memiliki peningkatan yang cukup signifikan dan memiliki waktu (lama kerja) yang cukup sebagai dasar pertimbangan, maka karyawan tersebut layak untuk dipromosikan ke jenjang karir yang lebih tinggi. Berikut Tabel 1.3 data hasil kuesioner pra survey mengenai prestasi kerja pada PT PLN UIP Kitsum.

Tabel 1.3
Hasil Kuesioner Pra Survey mengenai Prestasi Kerja pada PT PLN UIP
Kitsum

No.	Pernyataan	Jawaban Responden	
		Ya	Tidak
1	Pimpinan menghargai tingkat kuantitas maupun kualitas hasil pekerjaan saya	67%	33%
2	Saya menerima instruksi kerja serta menyelesaikannya sesuai dengan SOP perusahaan	67%	33%
3	Saya memiliki semangat kerja yang positif dalam melakukan pekerjaan	47%	53%

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Pra Survey 2020

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas menunjukkan hasil penelitian awal mengenai prestasi kerja pada PT PLN UIP Kitsum. Dapat disimpulkan bahwa 67% responden mengatakan Pimpinan menghargai tingkat kuantitas maupun kualitas hasil pekerjaan karyawan. Sebanyak 67% juga responden yang dapat menerima instruksi kerja serta menyelesaikannya sesuai dengan SOP perusahaan. Namun, ditemukan bahwa 47% responden yang memiliki semangat kerja yang positif dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini disebabkan karena adanya beban kerja yang berlebihan yang dibebankan kepada karyawan sehingga dapat mengakibatkan menurunnya prestasi kerja seorang karyawan. Itu sebabnya perusahaan harus melakukan Diklat ataupun *family gathering* serta memberikan semangat kepada karyawan agar mereka melakukan suatu pekerjaan dengan lebih professional.

Promosi jabatan selain didukung oleh prestasi kerja juga didukung oleh loyalitas kerja yang akan mempengaruhi pelaksanaan promosi jabatan bagi karyawan. Penelitian Hamzah, dkk. (2013:4) menyebutkan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh terhadap promosi jabatan karena menyangkut rasa tanggung jawab, pengorbanan dan perasaan memiliki perusahaan sehingga akan meningkatkan kinerja dan diharapkan memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Loyalitas memiliki dampak positif terhadap perusahaan, maka dari itu loyalitas merupakan salah satu syarat untuk karyawan dapat dipromosikan (Aryani dkk., 2010:3). Sedangkan menurut Utomo dalam Diah Mahayuni (2016:3) menyatakan bahwa 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. Berikut Tabel 1.4 data hasil kuesioner pra survey mengenai loyalitas kerja pada PT PLN UIP Kitsum.

Tabel 1.4

Hasil Kuesioner Pra Survey mengenai Loyalitas Kerja pada PT PLN UIP Kitsum

No.	Pernyataan	Jawaban Responden	
		Ya	Tidak
1	Saya dapat mengambil tindakan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan	87%	13%
2	Saya menciptakan sesuatu yang baru yang belum ada sebelumnya	47%	53%
3	Saya mematuhi aturan yang berlaku baik lisan maupun tulisan	93%	7%

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Pra Survey 2020

Berdasarkan Tabel 1.4 di atas menunjukkan hasil penelitian awal mengenai pelaksanaan loyalitas kerja pada PT PLN UIP Kitsum. Dilihat dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan PT PLN UIP Kitsum Medan memiliki loyalitas kerja yang sangat baik. Namun, hanya saja 53% responden yang mengatakan belum dapat menciptakan sesuatu yang baru yang belum ada sebelumnya. Pernyataan ini merupakan point indikator dari loyalitas kerja yaitu kreativitas kerja. Seseorang dikatakan loyal apabila ia mampu menciptakan sesuatu hal yang dapat menambah citra perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Prestasi Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Promosi Jabatan Di PT PLN (PERSERO) UIP KITSUM Kecamatan Medan Polonia, Kota Medan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Adanya karyawan yang tidak memiliki kemampuan yang lebih baik dari rekan kerjanya serta tidak mengikuti serangkaian tes yang dilakukan perusahaan untuk promosi jabatan pada PT PLN (Persero) UIP KITSUM Kec. Medan Polonia, Kota Medan.
2. Tidak menentunya waktu promosi jabatan dilakukan pada PT PLN (Persero) UIP KITSUM Kec. Medan Polonia, Kota Medan.
3. Terdapat karyawan yang tidak memiliki semangat kerja yang positif dalam melakukan pekerjaannya pada PT PLN (Persero) UIP KITSUM Kec. Medan Polonia, Kota Medan.

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 Di PT PLN (Persero) UIP KITSUM Kecamatan Medan Polonia, Kota Medan.

1.4 Rumusan 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 di PT PLN (Persero) UIP KITSUM Kec. Medan Polonia, Kota Medan?
2. Apakah terdapat pengaruh loyalitas kerja terhadap promosi jabatan di PT PLN (Persero) UIP KITSUM Kec. Medan Polonia, Kota Medan?
3. Apakah terdapat pengaruh prestasi kerja dan loyalitas kerja terhadap promosi jabatan di PT PLN (Persero) UIP KITSUM Kec. Medan Polonia, Kota Medan?

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 di PT PLN (Persero) UIP KITSUM Kec. Medan Polonia, Kota Medan.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh loyalitas kerja terhadap promosi jabatan di PT PLN (Persero) UIP KITSUM Kec. Medan Polonia, Kota Medan.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh prestasi kerja dan loyalitas kerja terhadap promosi jabatan di PT PLN (Persero) UIP KITSUM Kec. Medan Polonia, Kota Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan peneliti dari hasil penelitian adalah:

1. Bagi Penulis

Memperluas wawasan dan pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami pengaruh prestasi kerja dan loyalitas kerja terhadap promosi jabatan di PT PLN (Persero) UIP KITSUM Kec. Medan Polonia, Kota Medan.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai pertimbangan dan bahan masukan yang diperlukan oleh Perusahaan untuk memberikan tambahan informasi terkait dengan pengaruh prestasi kerja dan loyalitas kerja terhadap promosi jabatan di PT PLN (Persero) UIP KITSUM Kec. Medan Polonia, Kota Medan.

3. Bagi Universitas Negeri Medan

Menambah literatur kepustakaan di bidang penelitian khususnya mengenai pengaruh prestasi kerja dan loyalitas kerja terhadap promosi jabatan di PT PLN (Persero) UIP KITSUM Kec. Medan Polonia, Kota Medan.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya untuk perkembangan karya ilmiah di masa yang akan datang, khususnya yang terkait dengan pengaruh prestasi kerja dan loyalitas kerja terhadap promosi jabatan.