

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang .

Kompetisi sumber daya manusia (sdm) sangat ketat untuk bergabung di dalam perusahaan. Kompetitor berlomba-lomba untuk mendapatkan posisi pekerjaan yang diinginkan sesuai dengan tujuan hidup masing-masing calon karyawan. Pencapaian suatu target di dalam mengisi posisi jabatan dianggap sebagai salah satu faktor untuk mendapatkan pengakuan dan tingkatan sosial yang lebih tinggi. Oleh sebab itu, karyawan mengharapkan peranan pimpinan perusahaan dalam memberikan peluang karir dilakukan dengan terbuka dan adil supaya terhindar dari diskriminasi perusahaan melalui promosi jabatan. Hubungan kerabat atau saudara menjadi pemicu adanya kenaikan jabatan secara cepat, penilaian tersebut dilakukan berdasarkan kedekatan saudara dianggap cara yang tepat untuk menetapkan seseorang menduduki jabatan yang lebih tinggi. Hal ini mengakibatkan terjadinya permasalahan internal antar karyawan dan pimpinan karena dianggap tidak berlaku bijak dalam menentukan pilihan.

Adanya ketidakadilan dalam pemilihan program promosi berdampak karyawan menjadi tidak nyaman dalam bekerja, merasa hak-hak untuk mendapatkan kesempatan karir pun semakin hilang sehingga karyawan memiliki pemikiran ingin resign dari perusahaan karena dianggap dedikasi selama bekerja tidak dihargai. Pengunduran karyawan akan berdampak buruk bagi perusahaan yaitu perusahaan akan kehilangan tenaga, Oleh karena itu, mengembangkan keterampilan dan kemampuan karyawan perusahaan sangat penting bagi perspektif perusahaan yang memiliki tujuan untuk mempertahankan karyawan jangka panjang dan mempromosikan karyawan (Pratimi dan Utama, 2016).

Purwaningsih dan Magdalena (2017) demi terciptanya kelancaran promosi jabatan perlu dilakukan dengan transparan dan tidak memihak siapapun dengan alasan suka atau tidak suka atau masalah pribadi lainnya. Penilaian dari sisi

senioritas karyawan selama masa kerja merupakan cara yang efektif sebab semakin puncak senioritas karyawan maka loyalitas karyawan semakin tinggi, rasa peduli, dan tanggung jawab kepada perusahaan semakin kuat. Promosi jabatan merupakan salah satu bentuk upaya perusahaan untuk mengembangkan sumber daya manusia (SDM), Upaya tersebut diharapkan dapat mendorong semangat kerja karyawan sehingga meningkatkan kinerjanya agar lebih baik. Karyawan yang berpengalaman dapat memberikan dampak yang positif bagi perusahaan seperti kemampuan dan ide-ide yang lebih baik, hal tersebut menjadi pertimbangan dalam pengambilan keputusan dalam promosi jabatan (Finthariasari dan Sari, 2020).

Siska dan Suryalena (2017) suatu kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang di dalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan dan perilaku terbaik. Loyalitas kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi promosi jabatan, karena karyawan dengan loyalitas kerja yang tinggi dianggap mampu memberikan hasil yang maksimal untuk pencapaian tujuan perusahaan Puspasari dan Satrya, 2019). Semakin lama bekerja maka pengalaman karyawan semakin matang sehingga kecakapan kerja semakin terasah serta mencerminkan loyalitas karyawan kepada sebuah pekerjaan (Andhara et al, 2015). Promosi jabatan adalah peningkatan jabatan seorang karyawan menjadi karyawan tetap dan dibarengi dengan peningkatan hak, kewajiban dan pendapatannya (Hariyanti dan Giantari, 2019).

Dapat disimpulkan bahwa promosi memiliki empat macam jenis yaitu promosi sementara, promosi tetap, promosi kecil, dan promosi kering hal ini dilakukan berdasarkan kebutuhan perusahaan membutuhkan promosi jabatan seperti apa. PT Daya Anugrah Mandiri Bandar Lampung menggunakan promosi jabatan “tetap” dimana ditargetkan minimal untuk menjual motor sebanyak 45 unit selama/ 3 bulan dengan konsisten. Karena itu syarat mutlak perusahaan dalam pencapaian target dan perencanaan promosi dapat diperhitungkan. PT Daya Anugrah Mandiri Bandar Lampung yang didirikan pada tahun 2002. Perusahaan ini bergerak

dibidang penjualan dan perawatan sepeda motor serta suku cadang yang memiliki cabang 99 yang tersebar di 23 provinsi.

Tabel 1.1 Masa Kerja Karyawan

Masa Kerja	Jumlah Karyawan
< 1 Tahun	5
5 – 10	10
10 – 15	11
< 15	9
Jumlah	35

Sumber : PT Daya Anugrah Mandiri, 2018

Daya Anugrah Mandiri dengan masa kerja < 1 tahun berjumlah 5 karyawan, 5 - 10 tahun berjumlah 10 karyawan, 10 - 15 tahun berjumlah 11 karyawan, dan karyawan masa kerja >15 tahun sebanyak 9 orang. Dapat disimpulkan bahwa karyawan paling lama atau dikatakan senior pada range 10-15 tahun sebanyak 11 karyawan, dan diperkuat dengan berbeda selisih jauh dengan karyawan masa kerja < 1 tahun sebanyak 5 karyawan, sehingga dapat dikatakan karyawan PT Daya Anugrah Mandiri memiliki tingkat loyalitas yang baik bagi perusahaan terlihat pada banyaknya karyawan yang masih bertahan di dalam perusahaan tersebut. semakin banyaknya karyawan yang mempunyai masa kerja yang lama maka semakin memberikan angin segar kepada perusahaan dalam meningkatkan kinerja dan mencapai target perusahaan PT Daya Anugrah Mandiri yaitu penjualan sebesar 150 unit motor setiap bulannya. ketika karyawan memiliki masa kerja yang lama maka karyawan tersebut sudah memiliki pengetahuan kemampuan kompetensi maka dapat meningkatkan prestasi kerja (Purwaningsih dan Magdalena, 2017).

Puspasari dan Satrya (2019) menyatakan bahwa senioritas adalah sebagai keadaan yang lebih tinggi dalam hal pangkat, usia dan pengalaman dan seorang karyawan yang telah cukup lama bekerja di perusahaan biasanya akan mempunyai kemampuan yang lebih dan memiliki pengalaman yang lebih banyak meskipun berada di satu jabatan yang sama. Tamba, et al (2018) menyatakan bahwa loyalitas adalah rasa cinta dan kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya,

dengan menjaga nama baik perusahaan serta menjaga kerahasiaan perusahaan. Berdasarkan pengertian di atas bahwa karyawan yang masa kerja paling lama serta diberkati oleh loyalitas kepada perusahaan merupakan aspek yang perlu dipertimbangkan dalam penentuan promosi jabatan. Penentuan promosi jabatan merupakan tindakan yang dilakukan oleh perusahaan guna mensejahterakan karyawan yang sudah bekerja sama di perusahaan dengan diberikan jenjang karir untuk mengasah potensi karyawan agar bisa mendapatkan kehidupan yang layak dan hak atas kewajiban yang sudah dilakukan selama masa kerja dengan mempertimbangkan penilaian kinerja selama bekerja pada perusahaan tersebut.

Tabel 1.2 Standar Penilaian Kerja

Standar Penilaian	Kategori
< 90	Sangat baik
80 – 89	Baik
70 – 79	Cukup baik
60 – 69	Kurang baik
50 – 59	Buruk

Sumber : PT Daya Anugrah Mandiri, 2018

Pada data di atas mengenai standar penilaian kinerja pada PT Daya Anugrah Mandiri sebagai keputusan yang mutlak terhadap penilaian kinerja karyawan, performa karyawan akan dievaluasi menurut standar penilaian yang berlaku, jika ada karyawan yang mendapatkan standar penilaian yang rendah maka perlu dievaluasi dan diberikan peringatan baik tertulis maupun lisan.

Tabel 1.3 Penilaian Kerja

Faktor Penilaian Kerja	Tahun 2017	Tahun 2018	Penurunan (%)	Kenaikan (%)
Pengembangan diri	85	87		2
Konsistensi	90	92		2
<i>Professional work</i>	93	95		2
<i>Team work</i>	85	88		3
Disiplin	83	82	1	

Sumber : PT Daya Anugrah Mandiri, 2018

Dapat disimpulkan dari data pada tabel 1.3 jelas terjadi kenaikan persentase yang cukup baik hal tersebut dilihat dari penilaian kerja pengembangan diri sebanyak 2%, konsisten karyawan sebanyak 2%, *professional work* sebanyak 2%

dan pada *team work* mengalami kenaikan paling besar sebanyak 3% hal ini disebabkan karena adanya pengendalian yang baik terhadap tim baik karyawan di dealer maupun karyawan di lapangan, karyawan lama maupun karyawan baru dengan saling mengoptimalkan pemikiran dan tenaga dengan bekerja sebaik mungkin hal ini ternyata berpengaruh positif bagi dengan meningkatnya persentase lebih besar. Pengaruh senior dianggap menjadi inspirasi bagi karyawan lainnya dalam melaksanakan tugas dengan bersungguh-sungguh, pengalaman kerja yang cukup banyak dikatakan sebagai aset yang dimiliki oleh senior dan membagikan ilmunya kepada karyawan yang membutuhkan strategi baik di lapangan maupun di kantor. Hal tersebut yang membuat karyawan senior dihormati dalam lingkup perusahaan. Ini merupakan salah satu alasan kenapa senioritas itu sangat berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di PT Daya Anugrah Mandiri Bandar Lampung.

Selanjutnya, tingkat kedisiplinan perusahaan berkurang 1% yaitu dengan masih ada karyawan yang tidak mematuhi sop, serta keterlambatan datang jam kerja. Hal tersebut dikarenakan adanya toleransi kelonggaran kedatangan jam kerja 10 menit tetapi tidak dimanfaatkan dengan baik sehingga pada saat kegiatan doa pagi masih ada karyawan yang tidak mengikutinya. Menurut tabel 1.3 di atas sudah cukup baik penilaian hasil kerja berdasarkan loyalitas selama bekerja dan mengalami kenaikan pada tahun 2018 yang cukup signifikan dibanding tahun 2017. Berdasarkan pembahasan di atas, maka penelitian ini mencoba mengkaji mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap promosi jabatan dengan menguji variabel senioritas dan loyalitas. Melihat fenomena yang terjadi maka penting untuk meneliti lebih jauh mengenai **“Pengaruh Senioritas Dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Daya Anugrah Mandiri Bandar Lampung)”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh senioritas terhadap promosi jabatan PT Daya Anugrah Mandiri Bandar Lampung?
2. Bagaimana pengaruh loyalitas terhadap promosi jabatan PT Daya Anugrah Mandiri Bandar Lampung?
3. Bagaimana pengaruh senioritas dan loyalitas terhadap promosi jabatan PT Daya Anugrah Mandiri Bandar Lampung?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh gambaran mengenai permasalahan yang ada di PT Daya Anugrah Mandiri Bandar Lampung. Sesuai dengan masalah yang telah dirumuskan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah

1. Untuk menganalisis pengaruh Senioritas terhadap Promosi jabatan PT Daya Anugrah Mandiri Bandar Lampung.
2. Untuk menganalisis pengaruh Loyalitas terhadap Promosi Jabatan PT Daya Anugrah Mandiri Bandar Lampung.
3. Untuk menganalisis pengaruh Senioritas dan Loyalitas terhadap Promosi Jabatan PT Daya Anugrah Mandiri Bandar Lampung.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi berbagai pihak antara lain:

1. Manfaat secara teoritis, yaitu untuk mengembangkan dan mempraktekan teori bidang pemasaran mengenai pengaruh senioritas dan loyalitas terhadap promosi jabatan.
2. Manfaat secara praktis, yaitu untuk memberikan informasi sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam menerapkan kebijakan-kebijakan promosi jabatan.

