

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Setiap organisasi atau perusahaan pasti ingin meningkatkan kinerja karyawan yang bekerja di perusahaan, dengan harapan supaya semua tujuan tercapai secara maksimal manajemen sumber daya manusia merupakan pilihan aspek penting dalam suatu organisasi karena untuk mengolah perlu strategi dan teknologi yang mumpuni. Manajemen sumber daya manusia adalah rangkaian aktivitas di setiap organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif dan efisien.

Salah satu upaya yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja pada setiap karyawan diantaranya adalah promosi jabatan. Promosi jabatan yang dilakukan oleh perusahaan dapat memotivasi karyawan untuk menghasilkan kinerja yang maksimal. Dengan kinerja yang maksimal karyawan akan memberikan dampak positif kepada perusahaan.

Fenomena yang peneliti lihat pada perusahaan PT TATA MUDA PANGESTU di daerah Panjang, Bandar Lampung berdasarkan hasil pengamatan peneliti bahwasanya pada perusahaan di PT Tata Muda Pangestu dimana lebih banyak karyawan junior yang mengisi posisi jabatan yang strategis karena dianggap dapat berpikir secara cepat dan lebih lincah dalam melakukan tugas yang diberikan oleh atasan sedangkan dalam promosi jabatan sangat perlu diperhatikan masa kerja, senioritas, pengalaman kerja, kompetensi, keadilan serta tanggung jawab.

Hal ini dapat ditemukan dari salah satu unit kerja di PT TATA MUDA

PANGESTU yaitu Mandor dan Wakil Mandor, dimana karyawan senior mendominasi di kelas jabatan wakil mandor sedangkan karyawan junior menempati kelas jabatan mandor.

**Tabel 1.1 Data Karyawan**

<b>Nama Jabatan</b>	<b>Status</b>	<b>Umur</b>	<b>Lama Masa Kerja</b>
Mandor	Pegawai	35	7 Tahun
	Pegawai	33	7 Tahun
	Pegawai	36	5 Tahun
Wakil Mandor	Pegawai	31	7 Tahun
	Pegawai	35	8 Tahun

Diketahui bahwasanya senioritas memiliki indikator yang kuat dalam promosi jabatan, yang menjadi point pentingnya adalah usia, pengalaman kerja dan masa kerja dan disiplin kerja juga memiliki point penting yang sama, yaitu Ketepatan waktu, Pemanfaatan saran, tanggung jawab dan ketaatan terhadap aturan kantor. Dalam hal ini peneliti menganalisa kedua variable yang terdapat pengaruh dalam promosi jabatan.

Promosi jabatan merupakan proses yang dilakukan secara selektif untuk meningkatkan efektifitas organisasi dan daya saing, Promosi jabatan merupakan sarana yang dapat mendorong karyawan untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam suatu lingkungan perusahaan. Dengan adanya promosi jabatan, karyawan akan puas dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh manajer sehingga mereka akan menghasilkan kinerja yang lebih tinggi.

Promosi adalah kenaikan suatu jabatan pada posisi sebelumnya ke posisi yang lebih tinggi. adanya perubahan ini membawa beberapa perubahan, diantaranya yaitu tanggung jawab, hak, status, dan wewenang yang semakin tinggi, serta pendapatan atau gaji yang semakin besar dan diikuti peningkatan fasilitas lainnya.

Objek dari penelitian ini adalah PT Tata Muda Pangestu. Perusahaan ini

bergerak di bidang kontruksi dan berdiri sejak tahun 2015, serta beralamat di Jalan Selat Malaka V Kp. Teluk Jaya Panjang Selatan kota Bandar Lampung. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala pimpinan PT Tata Muda Pangestu, PT Tata Muda Pangestu memiliki karyawan sebanyak 35 karyawan.

**Tabel 1.2 Data Jumlah Karyawan Tiap Divisi Pada PT Tata Muda Pangestu Tahun 2022.**

No	Divisi	Jumlah Karyawan (Orang)
1	Pimpinan	1
2	Sekretaris	2
3	Bendahara	2
4	Mandor	3
5	Wakil Mandor	2
6	Tukang	8
7	Laden	17
<b>Total</b>		<b>35</b>

Sumber: PT TATA MUDA PANGESTU, 2022

Untuk mendukung keberhasilan program promosi jabatan, sebuah perusahaan perlu adanya penilai dalam beberapa aspek, diantaranya senioritas, disiplin kerja dan kombinasi antara senioritas dan disiplin kerja. Aspek-aspek ini memiliki nilai terhadap program promosi jabatan, apabila disiplin kerja seorang memiliki peningkatan secara signifikan dan memiliki masa kerja yang cukup sebagai dasar pilihan, maka karyawan tersebut layak untuk dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi.

Senioritas adalah hal yang akan muncul dengan sendirinya seiring berjalannya waktu atau lamanya seseorang bekerja dan bisa diartikan mempunyai jabatan yang

tinggi dari bawahannya pada perusahaan.. Manullang (2011:10) mengemukakan bahwa senioritas di samping dipergunakan sebagai alat pengambilan keputusan untuk tindakan promosi, sering pula dipergunakan sebagai bahan pengambilan keputusan untuk kepentingan penetapan kenaikan gaji berkala. Pendapat lain dari Nitisemito (2002:149) mengemukakan bahwa senioritas sebagai lamanya masa kerja seseorang yang diakui prestasinya baik pada jabatan yang bersangkutan ataupun dalam instansi keseluruhan.

Selain variabel Senioritas, variable yang dapat mempengaruhi promosi jabatan adalah variable Disiplin Kerja. Disiplin kerja adalah hal yang berpengaruh pada tingkat prestasi kerja seorang individu dalam suatu perusahaan (Rivai Veitzhal, 2013). Selain itu disiplin kerja dapat dikatakan sebagai pelaksanaan untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi (Keith Davis, 1985-366). Karyawan juga harus patuh dan tunduk pada norma-norma yang berlaku pada organisasi karena semakin baik kedisiplinan suatu karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Kedisiplinan adalah adanya suatu kesadaran dan kesediaan seorang pegawai untuk menaati segala peraturan dan norma-norma yang ada dalam suatu organisasi (Hasibuan, 2012).

Pada penelitian Sona De Andhara (2015) menyatakan bahwa terdapat pengaruh simultan antara variabel Senioritas dan Loyalitas Karyawan terhadap Promosi Jabatan, Kemudian Dwi Ayu Andriani (2020) menyatakan bahwasanya ketiga variabel yaitu Disiplin kerja, Pengalaman Kerja, serta Pendidikan Karyawan tidak berpengaruh positif terhadap promosi jabatan, Fajar Pradipto Utomo (2022) untuk hasil analisis bahwasanya ketiga variabel menunjukkan Senioritas, Pengalaman Kerja serta Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi

Jabatan, Amalia Purwaningsih (2017) menunjukkan bahwa Senioritas dan Prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan, sebaliknya Maya Rezeki Angriani, Anis Eliyana (2020) menyatakan bahwa hubungan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan tidak signifikan, dan hubungan antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan, Febrian Muriko Hamzah dkk (2013) Pengaruh Senioritas dan Loyalitas Terhadap Promosi (Studi pada Karyawan PT. Pembangunan Perumahan DVO III Surabaya) menunjukkan hasil uji, kedua variable Senioritas dan Loyalitas terhadap Promosi, berpengaruh signifikan secara Bersama-sama., sedangkan Azzyati Umi Hariyanti dkk (2019) Pengaruh Loyalitas, Prestasi Kerja, dan Senioritas terhadap Promosi Jabatan pada PT PATCO LTD di Bali, Hasil penelitian dan ditemukan loyalitas, prestasi kerja dan senioritas berkorelasi positif dengan Promosi Jabatan, untuk Andi Setiawan (2018) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Promosi Jabatan melalui penelien Prestasi Kerja sebagai Variabel Interview, menghasilkan bahwasanya disiplin kerja berpengaruh positif terhdap promosi jabatan, Mury Tri Fajri (2020) Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Provinces Indonesia, menunjukkan kedua variabel Disiplin Kerja dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Ni Made Okta Puspasari dkk (2019) Pengaruh Prestasi Kerja, Senioritas, dan Loyalitas Karyawan terhadap Promosi Jabatan, Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa prestasi kerja, senioritas dan loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan.

Berdasarkan pembahasan di atas, maka peneliti tertarik untuk menganalisis mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap promosi jabatan dengan

menguji variabel senioritas dan kedisiplinan, dengan judul Pengaruh Senioritas dan Disiplin Kerja terhadap Promosi Jabatan.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah di paparkan, maka permasalahan dalam penelitian ini, yaitu :

1. Apakah Senioritas berpengaruh terhadap Promosi Jabatan pada karyawan PT Tata Muda Pangestu.
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Promosi Jabatan pada karyawan PT Tata Muda Pangestu.
3. Apakah Senioritas dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap promosi jabatan pada karyawan PT Tata Muda Pangestu.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk Mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel senioritas terhadap promosi jabatan (X1).
2. Untuk Mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel disiplin kerja terhadap promosi jabatan (X2).
3. Untuk Mengetahui dan menganalisis pengaruh senioritas (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap promosi jabatan (Y).

### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Bagi Perusahaan  
Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan pemikiran terutama mengetahui pengaruh senioritas dan kedisiplinan terhadap promosi jabatan.
2. Bagi pihak lain  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi

penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.

### **1.5 Tinjauan Literatur**

Tinjauan literatur dalam penelitian yang dilakukan adalah meneliti lebih jauh lebih jauh dari hasil penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian. (Biasanya bersumber dari jurnal, riset, dan skripsi, tesis/disertai). Sehingga kajian literatur membahas tentang teori-teori pendukung yang melandasi masalah yang akan Peneliti teliti..

### **1.6 Desain Penelitian**

Desain penelitian ini Peneliti berfokus dengan metode penelitian deskriptif, alasannya adalah penelitian deskriptif memiliki hasil fakta penelitian yang disajikan dengan apa adanya. Desain penelitian deskriptif juga merupakan penelitian yang mengamati permasalahan secara sistematis dan akurat terhadap suatu fakta dan sifat objek tertentu.