

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia saat ini memiliki peranan penting dalam berbagai sektor pembangunan seperti halnya di dalam organisasi. Para Pemimpin organisasi yang berhasil adalah mereka yang mampu melihat sumber daya manusia sebagai aset yang harus dikelola sesuai kebutuhan organisasi. promosi jabatan akan lebih efektif dan prinsip “the right man in the right place” agar kedepannya organisasi bisa lebih baik dan lebih maju.

PT.Indomobil Trada Nasional sebagai dealer resmi Nissan Datsun merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penjualan dan perawatan kendaraan dengan merk dagang Nissan Datsun, adalah perusahaan referensi tempat penulis melaksanakan kegiatan Penelitian. Nissan Datsun merupakan perusahaan pembuat kendaraan dari negara Jepang yang telah dikenal luas dan diterima dengan baik oleh masyarakat Indonesia. Produk-produknya berkualitas dan mempunyai daya saing yang tinggi dengan kompetitor-kompetitornya.

Untuk menjaga kualitas tersebut Nissan Datsun memberikan jaminan atas kualitas produk yang telah dijualnya dengan memberikan garansi produk, servis, sebagai layanan purna jual dan bentuk tanggung jawab produsen kepada konsumen. Sistem promosi jabatan memainkan peran penting, dimana dengan

adanya promosi jabatan, karyawan akan merasa dihargai, termotivasi dalam bekerja, dibutuhkan, diperhatikan, dan diakui kemampuan kerjanya, sehingga mereka akan menghasilkan output yang tinggi . Dari output yang tinggi oleh karyawan, akan berdampak positif terhadap bagaimana tingkat pelayanan yang profesional kepada konsumen . melihat fenomena permasalahan yang terjadi di cabang nissan datsun daan mogot ada jabatan yang lowong dan harus segera diisi, namun menurut data yang kami peroleh karyawan yang dipromosikan belum memenuhi kriteria untuk dipromosikan, berikut data teknisi yang telah dipromosikan menjadi Foreman (Kepala Teknisi) Pada Nissan Datsun Daan mogot.

TABEL 1.1
DATA TEKNISI HRD-GA NISSAN DAAN MOGOT
jan 2014- des 2015

teknisi	Kuantitas\Hari		Kualitas\Bln		rank	JABATAN	USIA (thn)	MASA KERJA (thn)	PENDIDIKAN	ABSENSI	
	Target unit	Hasil unit	target	hasil						STD (8.00-16.00)	rata-rata hadir
A	2.5	3	20jt	25 jt	T3	FOREMAN	23	4.5	KULIAH	24 HARI	24 (6.23-18.30)
B	2.5	3	20jt	26 jt	T3	TEKNISI	23	5	SMK	24 HARI	23 (7.34-18.30)
C	2.5	3.5	20jt	25jt	T3	TEKNISI	23	5	KULIAH	24 HARI	24 (7.46-17.05)
D	2.5	3.5	20jt	27 jt	T4	TEKNISI	23	5	KULIAH	24 HARI	24 (7.20-18.20)
E	2.5	3	20jt	25 jt	T4	TEKNISI	24	6	KULIAH	24 HARI	24 (7.02-16.40)

Prestasi kerja
Senioritas
Loyalitas

Sumber: data olah penulis (2017)

Berdasarkan data pada (tabel 1) promosi jabatan pada teknisi Nissan Datsun Daan mogot. Jika dilihat dari segi prestasi kerja teknisi yang dipromosikan yaitu Teknisi (A) rata-rata per hari menyelesaikan (3 unit mobil) ,dan

menghasilkan rata-rata tiap bulan (25 juta). sedangkan teknisi (D) melebihi prestasi teknisi (A) yaitu rata-rata per hari menyelesaikan (3.5 unit mobil) dan tiap bulan rata-rata menghasilkan (27 juta) tetapi tidak dipromosikan .

Berdasarkan pada (tabel 1) dari segi senioritas karyawan, teknisi (A) dengan Posisi rank (T3) dengan masa kerja 4,5 tahun naik jabatan menjadi Foreman (kepala teknisi). Padahal masih ada teknisi dengan Rank yang lebih tinggi yaitu teknisi (D) dan teknisi (E) dengan Rank (T4) dan masa kerja 5-6 tahun.

Dan jika dilihat dari segi Loyalitas, dengan standar jam kerja dari jam (08.00-16.00) teknisi (A) taat pada peraturan dan selalu datang lebih awal dibandingkan teknisi lainnya yaitu jam 06.23 dan meninggalkan workshop jam 18.30. begitupun dengan teknisi lainnya juga taat pada peraturan mereka datang rata-rata jam 7.00 dan meninggalkan workshop lebih dari jam kerja yaitu jam 16.30 ke atas. Dari data tersebut secara umum semua teknisi memiliki loyalitas kerja yang tinggi.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hamzah (2013) berjudul pengaruh senioritas dan loyalitas terhadap promosi jabatan , hasilnya menunjukkan bahwa senioritas karyawan dan loyalitas karyawan baik secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap promosi, dalam proses kebutuhan akan pengisian posisi yang kosong di perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan sehingga kualitas perusahaan lebih baik. Persamaan penelitian relevan

dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel senioritas dan loyalitas, variabel dependen sama-sama menggunakan variabel promosi jabatan.

Penelitian Mandiangan (2015) yang berjudul pengaruh prestasi kerja, senioritas, dan loyalitas terhadap promosi jabatan. hasilnya menunjukkan bahwa antara variabel prestasi kerja, senioritas, dan loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan baik secara parsial maupun simultan.

Penelitian sasmita (2016) yaitu pengaruh prestasi kerja dan kompetensi karyawan terhadap promosi jabatan, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel prestasi kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan, dengan variabel prestasi yang paling dominan berpengaruh terhadap promosi jabatan.

Penelitian Andhara (2015) yaitu pengaruh senioritas dan loyalitas terhadap promosi jabatan, Tujuan penelitian ini untuk menjelaskan pengaruh secara simultan dan parsial antara variabel senioritas karyawan, variabel loyalitas karyawan, dan variabel promosi jabatan guna untuk proses kebutuhan dalam membentuk kualitas perusahaan yang lebih baik. hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan antara variabel senioritas dan loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan. Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan diatas maka dalam penelitian ini penulis mengambil judul : **“Pengaruh Prestasi Kerja, Senioritas, Dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan Pada Teknisi (Studi Kasus Pada PT. Indomobil Trada Nasional Cabang Nissan Datsun Daan Mogot)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Sebagaimana telah dijelaskan pada latar belakang , penelitian ini bermaksud menguji pengaruh Prestasi kerja, Senioritas dan Loyalitas terhadap Promosi jabatan teknisi cabang nissan datsun daan mogot . secara spesifik rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh secara parsial Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan pada teknisi cabang nissan datsun daan mogot ?
2. Apakah terdapat pengaruh secara parsial Senioritas terhadap Promosi Jabatan pada teknisi cabang nissan datsun daan mogot ?
3. Apakah terdapat pengaruh secara parsial Loyalitas terhadap Promosi Jabatan pada teknisi cabang nissan datsun daan mogot ?
4. Apakah Prestasi Kerja, Senioritas dan Loyalitas mempunyai pengaruh secara simultan terhadap Promosi Jabatan pada teknisi cabang nissan datsun daan mogot?

1.3 Batasan Masalah

Banyak faktor yang perlu diperhatikan oleh cabang nissan datsun daan mogot, maka perlu pembatasan masalah dalam penelitian. Hal ini untuk mencegah penafsiran yang menyimpang dari pembahasan penelitian serta untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang penelitian tersebut diatas.

Disamping itu, pembahasan selanjutnya diharapkan tidak mengalami kesulitan dalam penyelesaian masalah. Adapun batasan masalah tersebut adalah terbatas pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang menyangkut masalah pengaruh prestasi kerja, senioritas dan loyalitas terhadap promosi jabatan pada teknisi cabang nissan datsun dan mogot .

1.4 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.4.1 Tujuan dalam penelitian antara lain :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada teknisi cabang nissan datsun dan mogot .
- 2) Untuk mengetahui pengaruh senioritas terhadap promosi jabatan pada teknisi cabang nissan datsun dan mogot .
- 3) Untuk mengetahui pengaruh loyalitas terhadap promosi jabatan pada teknisi cabang nissan datsun dan mogot .
- 4) Untuk menganalisis pengaruh prestasi kerja, senioritas dan loyalitas secara simultan terhadap promosi jabatan pada teknisi cabang nissan datsun dan mogot.

1.4.2 Kegunaan Penelitian

- 1) Bagi instansi

Dengan diadakannya penelitian ini, memberikan referensi apakah ada pengaruh prestasi kerja, senioritas dan loyalitas terhadap promosi jabatan pada teknisi nissan datsun dan mogot.

2) Bagi perguruan tinggi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran, pengamplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

3) Bagi pihak lain/ pembaca

Memberikan wawasan baru dan pengetahuan yang bisa dijadikan acuan untuk membuat penelitian berikutnya khususnya mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia tentang pengaruh prestasi kerja, senioritas dan loyalitas terhadap promosi jabatan.

4) Bagi lembaga/ universitas

Hasil penelitian ini diharapkan berguna dan bermanfaat guna untuk menambah pengetahuan khususnya tentang manajemen sumber daya manusia sebagai bahan kajian dalam penelitian.

