

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Karyawan menjadi aset yang penting dalam rangka menciptakan perusahaan yang tumbuh dan berkembang dengan baik serta didukung dengan daya saing yang baik. Untuk itu perlu adanya dukungan produktivitas kerja karyawan yang tinggi sehingga dapat menunjang perusahaan untuk dapat maju. PT. Hamparan Alam Baruna Indonesia menjadi perusahaan pengolahan pupuk. Pada perusahaan ini tercermin adanya kejadian penurunan kinerja karyawan setiap divisi kerja sehingga memicu perusahaan mengalami kesulitan dalam mencapai target penjualan.

Promosi menjadi hal yang penting di butuhkan oleh karyawan. Untuk itu perlu adanya pelaksanaan dan penetapan sistem promosi yang jelas dan sesuai dengan kebutuhan operasional. Di PT. Hamparan Alam Baruna Indonesia kurang adanya sumber daya manusia yang memenuhi kriteria untuk promosi jabatan dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, artinya apabila pimpinan menerapkan pencapaian yang diraih karyawan dengan adanya promosi jabatan.

Karyawan sangat membutuhkan dorongan-dorongan yang dapat memicu karyawan bekerja optimal. Untuk itu dorongan dalam pemberian reward sangat dibutuhkan oleh karyawan. Di PT. Hamparan Alam Baruna Indonesia terjadi kurangnya motivasi yang diberikan pimpinan kepada karyawan.

Dalam pematuhan aturan perusahaan sangat dibutuhkan agar karyawan berjalan sesuai dengan prosedur kerja karyawan. Tindakan disipliner sangat baik dalam bekerja. Pada PT. Hamparan Alam Baruna Indonesia kurangnya disiplin karyawan yang ditandai dengan meningkatnya ketidakpatuhan aturan perusahaan oleh karyawan.

Dari pembahasan di atas bahwa judul **“Pengaruh Promosi Jabatan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hamparan Alam Baruna Indonesia”**.

I.2 Identifikasi Masalah

Dalam penelitian ini terdapat rangkuman permasalahan yang terjadi yaitu :

1. Promosi jabatan yang kurang ditetapkan perusahaan sehingga membuat karyawan tidak memberikan kinerja yang kurang optimal.
2. Motivasi yang minim dari atasan.
3. Ketidaksiplinan karyawan yang kurang dalam mematuhi ketentuan waktu bekerja.
4. Terjadinya penurunan kinerja yang dapat terlihat dari ketidakmampuan perusahaan dalam pencapaian target penjualan.

I.3 Perumusan Masalah

Uraian perumusan masalah yaitu:

1. Bagaimana pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hamparan Alam Baruna Indonesia?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Hamparan Alam Baruna Indonesia?
3. Bagaimana pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Hamparan Alam Baruna Indonesia?
4. Bagaimana pengaruh promosi jabatan, motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Hamparan Alam Baruna Indonesia?

I.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Menguji dan memaparkan pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hamparan Alam Baruna Indonesia.
2. Menguji dan memaparkan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Hamparan Alam Baruna Indonesia.
3. Menguji dan memaparkan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Hamparan Alam Baruna Indonesia.
4. Menguji dan memaparkan pengaruh promosi jabatan, motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Hamparan Alam Baruna Indonesia.

I.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ialah:

1. Untuk PT. Hamparan Alam Baruna Indonesia
Menjadi dasar analisis perbaikan kinerja karyawan dalam perusahaan.
2. Untuk Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia
Menjadi tambahan pengetahuan dan sebagai referensi untuk fakultas ekonomi.
3. Untuk Peneliti
Untuk dapat mengetahui bagaimana evaluasi kinerja dan peningkatan dengan memperhatikan beberapa faktor.
4. Untuk Peneliti Selanjutnya
Untuk membantu para penelitian selanjutnya dengan menganalisis masalah dalam penelitian ini.

I.6 Penelitian Terdahulu

berikut jurnal-jurnal terdahulu yang menjadi acuan penelitian yaitu:

Tabel II.1
Penelitian Terdahulu

Nama dan Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Dudung Juhana, Haryati, (2013)	Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Cimahi	X ₁ :Motivasi X ₂ :Disiplin X ₃ :Lingkungan kerja Y :Kinerja	Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang terdapat pada instansi dapat memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang terdapat pada instansi berpengaruh sebesar 43,56% terhadap kinerja pegawai dan 56,44% dipengaruhi oleh faktor lain.
Rudi Prasetyo Ardi , Ninik Sukmasari (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja, Promosi Jabatan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rembang	X ₁ :Disiplin Kerja X ₂ :Promosi Jabatan X ₃ :Kompensasi Y :Kinerja	Hasil pengujian menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja, promosi jabatan dan kompensasi akan diikuti peningkatan kinerja karyawan, demikian pula sebaliknya. Kasus ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan diperlukan adanya pemerataan disiplin kerja, peluang dalam promosi jabatan dan pemberian kompensasi yang sesuai dengan keinginan karyawan.
Alfian Amidhan Akbar 2015	Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cemara Production Surabaya	X ₁ :Kompensasi X ₂ :Motivasi X ₃ :Disiplin Kerja Y :Kinerja	Hasil pengujian uji F menunjukkan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan, dari hasil uji goodness of fit (uji F) menunjukkan bahwa penelitian ini layak untuk diteliti. Hasil pengujian uji t menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Cemara Production Surabaya. Sementara kompensasi adalah variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada CV. Cemara Production Surabaya.

Sumber : Jurnal

I.7 Teori Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja karyawan

Hasibuan (2013:108), promosi merupakan perpindahan jabatan karyawan yang lebih tinggi dari sebelumnya.

Samsudin (2012:264),promosi jabatan adalah perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi.

Nitisemito (2012:81), promosi jabatan adalah proses kegiatan pemindahan pegawai/karyawan, dari satu jabatan/tempat kepada jabatan/tempat yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya.

Berdasarkan definisi tersebut di atas, maka promosi jabatan merupakan suatu pemberian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang lebih besar kepada seseorang karyawan melalui kenaikan jabatan yang biasanya disertai dengan penambahan balas jasa.

I.8 Teori Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Mangkunegara(2014:61), motivasi adalah dorongan yang diberikan agar dapat mengupayakan karyawan untuk bekerja lebih optimal.

Gitosudarmo(2015:109), motivasi adalah salah satu faktor pemicu aktivitas karyawan untuk lebih efektif dan efisien.

Widodo(2015:187), motivasi adalah dorongan yang dilakukan sebagai kecurigaan memicu semangat kerja karyawan dalam melaksanakan sasaran tugas yang diterimanya.

Dari pengertian di atas bahwa dapat disimpulkan motivasi sebagai alat dorongan yang diberikan kepada karyawan.

I.9 Teori Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Hasibuan (2011:198) Disiplin adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan aturan yang sudah ditetapkan.

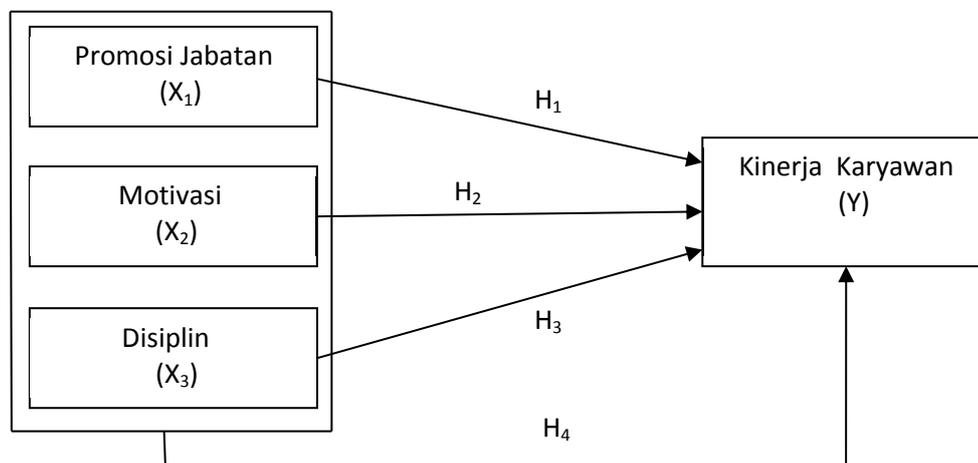
Hartatik (2014:183) menyebutkan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi serta norma – norma sosial yang berlaku.

Muchdarsyah (2014:135) Disiplin adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala aturan/keputusan yang telah di tetapkan. Disiplin dapat dikembangkan melalui suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu, tenaga, dan biaya.

Berdasarkan teori di atas bahwa disiplin sangat penting untuk diterapkan, karyawan harus mematuhi segala aturan atau keputusan yang ditetapkan perusahaan demi tercapainya kinerja karyawan yang maksimal.

I.10 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual berikut ini:



Gambar I.1 Kerangka Konseptual Penelitian

I.11 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H₁: Promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Hamparan Alam Baruna Indonesia.

H₂: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Hamparan Alam Baruna Indonesia.

- H₃: Displin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Hamparan Alam Baruna Indonesia.
- H₄: Promosi jabatan, motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Hamparan Alam Baruna Indonesia.