

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumberdaya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan didalam organisasi. Sumber daya manusia dalam organisasi adalah orang – orang yang memberikan tenaga, bakat, dan kreatifitas mereka pada perusahaan.

Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan perilaku dan kebutuhan-kebutuhan dari karyawan yang dimilikinya agar karyawan bisa memberikan hasil kerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Kualitas dari sumber daya itu sendiri, salah satunya dapat dilihat dari bagaimana kinerja yang ditunjukkan. Sumber daya yang berkualitas pasti memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Namun, tidak semua sumber daya manusia memiliki tingkat kualitas yang sama dalam melaksanakan tugasnya.

Dampak positif akan dirasakan adanya promosi jabatan maka daya saing karyawan untuk menjadi karyawan yang terbaik menjadi lebih tinggi, guna untuk mendapatkan promosi jabatan ke jabatan yang lebih tinggi dari sebelumnya. Selain itu, promosi jabatan terhadap pegawai yang lama di Bank Nagari Kota Padang Cabang Teluk Bayur Padang, sangat dibutuhkan guna memacu semangat

kerja dalam suatu perusahaan. pegawai cenderung termotivasi dalam bekerja karena adanya promosi jabatan yang diberikan oleh perusahaan.

Penilaian Prestasi Kerja adalah suatu penilaian yang dilakukan oleh atasan terhadap bawahannya. Prestasi kerja merupakan hasil dari suatu kemampuan seorang karyawan didalam suatu pekerjaan. Apabila seorang karyawan tidak mempunyai kemampuan maka pekerjaan dari hasil produksi yang dihasilkan tidak meningkat dengan baik maupun dari berbagai segi lainnya. Penilaian prestasi kerja ialah kegiatan yang dilakukan manajer/atasan untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijakan kepada karyawan (Yolanda et al. 2015). Penelitian yang dilakukan oleh (Sharul Effendy 2015) mengenai Sistem Pengukuran Prestasi sejalan dengan penelitian Peningkatan Prestasi oleh (Hartanti 2019)

Selain penilaian prestasi kerja pengalaman kerja juga dapat mempengaruhi promosi jabatan. Pengalaman dalam semua kegiatan sangat diperlukan, karena pengalaman yang terbaik. Maksud dari hal tersebut adalah bahwa seseorang belajar dari pengalaman yang pernah dialaminya. Berdasarkan uraian di atas dapat kita simpulkan bahwa pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang telah dilakukan seseorang dan memberikan peluang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. (Mangkunegara 2015)

Semakin luas pengalaman kerja seseorang, maka semakin terampil seseorang dalam melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pula pola berpikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Penelitian

yang dilakukan (Muamarizal, Samsir, and Marzolina 2015), sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Septiani 2015).

Faktor lain yang mempengaruhi promosi jabatan yaitu loyalitas kerja karyawan itu sendiri, setiap perusahaan menginginkan memiliki loyalitas yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Tetapi untuk meningkatkan loyalitas tidaklah mudah, loyalitas merupakan sikap mental yang ditunjukkan pada perusahaan.

Banyak faktor yang menjadikan seorang karyawan menjadi loyal, diantaranya kepuasan kerja, kompensasi atau insentif, komunikasi yang efektif, motivasi yang diberikan oleh perusahaan, tempat kerja yang nyaman, serta hubungan dengan karyawan lain. Secara umum loyalitas dapat diartikan dengan kelayalan, kesetiaan, ketaatan, dan ketulusan. Orang yang loyal adalah orang yang taat terhadap apa yang menjadi tugas – tugasnya. Menurut (Malayu S.P Hasibuan 2012) lebih mengartikan loyalitas sebagai keadaan yang membuat individu menjadi terikat oleh aktivitas – aktivitasnya.

Karyawan yang loyal sangat dihargai oleh perusahaan karena perusahaan sangat membutuhkan karyawan-karyawan yang loyal untuk kelangsungan perusahaannya dalam menentukan maju mundurnya perusahaan di masa mendatang. Ini berkaitan dengan penelitian yang dilakukan (Aryana and Tj 2017), bahwa loyalitas sangat berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Soegandhi, Vannecia Marchelle., Sutanto, Eddy M., dan Setiawan 2013) dan hasil penelitian oleh (Ineson, Benke, and László 2013) “An examination of the inter-relationships revealed that

managers' treatment of employees and the positive benefits of social involvement in the workplace had a greater impact on employee loyalty than monetary rewards”.

Promosi jabatan yang diberikan Bank Nagari Kota Padang kepada karyawan bukanlah secara cuma-cuma, tentu ada standar kriteria atau syarat-syarat tertentu karyawan diberikan nya sebuah promosi jabatan oleh perusahaan, salah satunya dengan penilaian prestasi kerja karyawan. Dalam penilaian untukpromosijabatan karyawan Bank Nagari Kota Padang Padang menggunakan system P2B yaitu penilai performa bulanan, karyawan dinilai kinerjanya setiap satu bulan sekali. Dalam penilaian kinerja tersebut ada beberapa indikator yang menjadi penilaian, diantaranya absensi atau kehadiran, karyawan juga dituntut untuk membuat rencana kerja bulanan, sehingga dari rencana kerja bulanan tersebut dapat dinilai apakah pekerjaan karyawan sudah sesuai atau belum dengan rencana kerja bulanan yang dibuatnya.

Biasanya promosi jabatan tersebut dapat diberikan jika minimal nilai karyawan harus “B” selama dua tahun berturut, selain hal tersebut promosi jabatan juga dapat disesuaikan dengan status maupun tingkat pendidikan karyawan apakah sudah mampu atau belum dalam pekerjaan yang akan dipromosikan, jika prestasi kerja karyawan dinilai baik dan dirasa pantas mendapatkan promosi jabatan, maka perusahaan harus memenuhi itu, sebagai pemacu bagi karyawan yang diberikan promosi jabatan, serta karyawan lain agar lebih meningkatkan prestasi kerja serta memacu dirinya untuk lebih

berprestasi dalam pekerjaan. Itu alasan kenapa diberikannya sebuah promosi jabatan.

Dalam upaya pemberian promosi jabatan karyawan pada Bank Nagari Kota Padang, nampaknya masih terdapat kondisi yang belum ideal di Bank. Nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk melakukan promosi jabatan. Dimana prestasi kerja yang belum optimal yang di berikan oleh karyawan. Selain itu pengalaman kerja karyawan yang masih rendah juga menjadi hambatan pemberian promosi kepada karyawan, serta loyalitas karyawan yang belum sepenuhnya tertanam di dalam pribadi karyawan.

Dari uraian di atas maka penulis tertarik untuk membahas lebih lanjut dalam bentuk skripsi dengan judul **“PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN LOYALITAS TERHADAP PROMOSI JABATAN DI PT BANK NAGARI KOTA PADANG”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Penilaian prestasi kerja yang diberikan pimpinan belum merata.
2. Penilaian kerja yang diberikan tidak sesuai dengan apa yang diinginkan karyawan.
3. Pengalaman kerja yang ada tidak sesuai dengan cara kerja karyawan.
4. Pegawai yang mempunyai pengalaman kerja yang kurangkan membuat prestasi kerja menurun.
5. Loyalitas karyawan yang masih rendah

6. Promosi jabatan yang diberikan Bank Nagari Kota Padang masih dirasa kurang.
7. Promosi jabatan yang tidak sesuai dengan jenjang karir karyawan Bank Nagari Kota Padang.

1.3 Batasan Masalah

Untuk lebih terarahnya pembahasan dalam penulisan skripsi ini dan dari uraian latar belakang di atas, penulis membatasi permasalahannya tentang penilaian prestasi kerja, pengalaman kerja dan loyalitas sebagai variabel bebas dan sebagai variabel terikat promosi jabatan pada Bank Nagari Kota Padang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi rumusan masalah adalah :

1. Bagaimana pengaruh penilaian prestasi kerja secara parsial terhadap promosi jabatan di Bank Nagari Kota Padang?
2. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja secara parsial terhadap promosi jabatan di Bank Nagari Kota Padang?
3. Bagaimana pengaruh loyalitas kerja secara parsial terhadap promosi jabatan di Bank Nagari Kota Padang?
4. Bagaimana pengaruh penilaian prestasi kerja, pengalaman kerja dan loyalitas secara parsial terhadap promosi jabatan di Bank Nagari Kota Padang.?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh penilaian prestasi kerja secara parsial terhadap promosi jabatan di Bank Nagari Kota Padang.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengalaman kerja secara parsial terhadap promosi jabatan di Bank Nagari Kota Padang.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh loyalitas secara parsial terhadap promosi jabatan di Bank Nagari Kota Padang.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh penilaian prestasi kerja, pengalaman kerja dan loyalitas secara simultan terhadap promosi jabatan di Bank Nagari Kota Padang.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan penulis diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak terkait:

1. Bagi Peneliti

Untuk menambah ilmu pengetahuan dan wawasan mengenai penerapan, pelatihan dan pengembangan karir pada dunia kerja sehingga dapat menjadi bekal bagi persiapan diri dalam menghadapi dunia kerja yang akan datang.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian diharapkan dapat menjadi pedoman perbaikan sejauh mana pengaruh positif dari sistem pelatihan dan pengembangan karir selama ini diterapkan dan sebagai dasar perbaikan sistem yang lebih baik.

3. Bagi Pembaca

Hasil penelitian diharapkan dapat menambah pengetahuan pembaca dan menjadi referensi untuk menjadi pengembangan penelitian selanjutnya.