

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Teknologi komunikasi media massa saat ini telah sangat maju, karena media ikut campur tangan dalam kehidupan kita secara lebih cepat daripada yang sudah-sudah dan juga memperpendek jarak diantara bangsa-bangsa. Di masyarakat dapat disaksikan bahwa teknologi komunikasi terutama televisi, komputer, internet, dan surat kabar telah mengambil alih beberapa fungsi sosial masyarakat. Keberadaan media massa di mana-mana dan juga periklanan telah mengubah pengalaman sosial dalam kehidupan masyarakat sehari-hari. Media massa merupakan unsur penting dalam pergaulan sosial masa kini. Pada dasarnya perusahaan media massa di Indonesia harus dituntut untuk selalu sigap dalam membaca strategi dari setiap pesaing dan harus sigap dalam membaca situasi persaingan pada saat ini. Banyak pesaing-pesaing yang ingin merebut pangsa pasar sehingga perusahaan tidak dapat bertahan apabila tidak dapat membaca gerak-gerik dari pesaingnya. Dalam hal ini mengelola manajemen yang efektif sangat diperlukan oleh perusahaan. Hal ini didukung oleh pendapat ahli yang mengatakan bahwa manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi (Hasibuan. 2016, p.10). Dari pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa titik tumpu keberhasilan sebuah perusahaan terletak pada kecakapan karyawan perusahaan. Dimana keberhasilan manajemen yang efektif dalam mencapai tujuan perusahaan memerlukan dukungan karyawan yang cakap dan kompeten.

Salah satu dorongan seseorang dalam bekerja pada suatu perusahaan adalah adanya kesempatan untuk maju. Sudah menjadi sifat dasar dari manusia pada umumnya untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya, lebih maju dari posisi yang dipunyai pada saat ini. karena itulah mereka menginginkan suatu kemajuan dalam hidupnya. Promosi sangat penting bagi setiap karyawan di dalam perusahaan, bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan. Dengan promosi berarti ada

kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Promosi akan memberikan status sosial, wewenang, tanggung jawab, serta penghasilan yang semakin besar bagi setiap karyawan.

Hal ini terbentur dengan adanya sumber daya manusia, maka sekarang tenaga kerja sangat berperan dalam menentukan tercapainya tujuan perusahaan. Pada umumnya tujuan perusahaan adalah memperoleh laba serta adanya kelancaran dalam menjalankan usahanya. Dalam perusahaan apa pun, baik bisnis ataupun pemerintahan, sumber daya manusia (SDM) sangatlah penting. Karena SDM mempunyai peran sebagai pengelola agar sistem tetap berjalan sesuai aturan, maka pengelolaannya tentu harus memperhatikan aspek-aspek penting yang ada di dalamnya.

Perusahaan yang bergerak dibidang surat kabar harian di Lampung salah satunya Lampung Post. Lampung Post berdiri sejak tanggal 17 Juli 1974 dan terbit perdana tanggal 10 Agustus 1974 di bawah manajemen PT Masa Kini Mandiri. Lampung Post pertama terbit dalam bentuk tabloid dengan 4 halaman. Sejak bergabung dengan Media Group, Lampung Post berkembang sampai 20 halaman. Surat Kabar Harian Umum Lampung Post adalah salah satu unit usaha di bawah naungan PT. Masa Kini Mandiri menyajikan sebuah berita maupun menerbitkan sebuah iklan. Iklan bagi institusi surat kabar adalah salah satu sumber keberlangsungan hidup, disamping pengenalan produknya secara langsung yaitu melalui surat kabar. Surat Kabar Harian Umum Lampung Post memprioritaskan iklan sebagai jaminan untuk keberlangsungan perusahaanya. Berikut adalah data karyawan PT Masa Kini Mandiri (Lampung Post):

Tabel 1.1
Data Karyawan PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post) Tahun 2016

NO	Nama Unit Kerja	Jumlah Karyawan
1	HRD	2
2	Iklan	23
3	Internal Audit	1
4	IT	5
5	Keuangan	15
6	Legal	2
7	Markom	6
8	Pembelian	2
9	Percetakan	16
10	Redaksi	65
11	Umum	14
12	Sirkulasi	18
13	Koperasi	1
14	Usaha	1
Jumlah		171

Sumber : Data diolah PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post) 2016

Berdasarkan data tabel di atas terdapat 14 unit kerja dengan jumlah karyawan tetap PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post) sebanyak 171 karyawan yang memiliki masing-masing posisi unit kerja yang terdiri dari 28 perempuan dan 143 laki-laki, unit kerja pada perusahaan ini terdiri dari HRD dengan jumlah 2 karyawan, iklan dengan jumlah 23 karyawan, internal audit dengan jumlah 1 karyawan, IT dengan jumlah 5 karyawan, keuangan dengan jumlah 15 karyawan, legal dengan jumlah 2 karyawan, markom dengan jumlah 6 karyawan, pembelian dengan jumlah 2 karyawan, percetakan dengan jumlah 16 karyawan, redaksi dengan jumlah 65 karyawan, umum dengan jumlah 14 karyawan, sirkulasi dengan jumlah 18 karyawan, koperasi dengan jumlah 1 karyawan, usaha dengan jumlah 1 karyawan. Setiap unit yang ada pada perusahaan ini memiliki kepala bagian masing-masing yang dapat mengatur dan mengkoordinir anggotanya. Setiap unit memiliki tugas masing-masing dalam pekerjaannya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Mengingat salah satu jalur utama pengembangan Sumber Daya Manusia adalah pengembangan karir karyawan ditempat kerja. Dalam menempuh pengembangan karir karyawan, perusahaan dapat menerapkan promosi jabatan. Promosi jabatan merupakan perpindahan dari satu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab lebih tinggi dan biasanya disertai dengan peningkatan gaji atau upah lainnya (Edwin B. Flipo dalam Hasibuan 2016, p108).

Mengingat tidak kalah krusialnya promosi jabatan, dimana sangat bermanfaat dalam mendorong penarikan pelamar memasukkan lamarannya, sehingga pengadaan yang baik bagi perusahaan akan lebih mudah. Sebaliknya, apabila promosi jabatan tidak ada dalam suatu perusahaan, dapat menyebabkan perusahaan mengalami sedikit kesulitan dalam proses penarikan karyawan baru yang sesuai dengan kualifikasi perusahaan.

Berdasarkan pernyataan dari HRD pada PT Masa Kini Mandiri (Lampung Post) kejujuran sangat penting, dimana perusahaan menuntut karyawan untuk bersikap jujur dalam bekerja. Setiap karyawan harus jujur terhadap pekerjaan yang dilakukan dan harus jujur terhadap dirinya sendiri, karyawan pada PT Masa Kini Mandiri (Lampung Post) sudah jujur dalam mengerjakan pekerjaannya, karyawan selalu mengerjakan sendiri setiap tugas yang telah diberikan oleh atasan. Karyawan yang disiplin memungkinkan perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Pada PT Masa Kini Mandiri (Lampung Post) belum semua karyawan memiliki kedisiplinan yang baik, masih ada karyawan yang datang terlambat, masih ada yang belum mentaati peraturan yang berlaku dalam perusahaan dan masih ada karyawan yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugasnya. Prestasi kerja karyawan juga dapat menjadi acuan untuk perusahaan dalam mempromosikan karyawannya, dan sudah ada beberapa karyawan yang menang dalam mengikuti lomba jurnalistik pada tingkat nasional.

Setiap karyawan dituntut untuk bekerja sama dengan sesama karyawan supaya tercipta suasana hubungan kerja yang baik. Sedangkan, karyawan di PT Masa Kini Mandiri (Lampung Post) sudah dapat saling bekerja sama namun masih

kurang dilaksanakan secara berkala. Setiap karyawan biasanya harus cakap dalam bekerja, kreatif dan inovatif. Karyawan pada PT Masa Kini Mandiri (Lampung Post) sudah memiliki kreatifitas dan cakap dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga karyawan sangat loyal terhadap perusahaan. Di PT Masa Kini Mandiri (Lampung Post) kepemimpinan yang terjadi sudah cukup baik. Sehingga setiap karyawan dapat berkomunikasi secara efektif dan mereka memiliki ijazah pendidikan formal yang sesuai dengan pekerjaannya.

Menurut HRD pada PT Masa Kini Mandiri (Lampung Post), setiap karyawan memiliki kesempatan untuk dipromosikan, dengan syarat promosi yang telah ditetapkan oleh perusahaan yaitu disiplin, mampu menghadapi masalah di lapangan maupun didalam perusahaan, mampu bekerja keras, memiliki inisiatif, tegas, jujur, tahan terhadap tekanan yang ada dan memiliki sikap kepemimpinan yang baik. Selain itu, usia, latar belakang pendidikan, lama bekerja, dan tes psikotes juga dapat mempengaruhi promosi yang dilakukan oleh perusahaan.

Namun, di PT Masa Kini Mandiri (Lampung Post) promosi jabatan yang dilakukan hanya berdasarkan kebutuhan dari unit kerja tertentu dan tidak semua karyawan dapat memenuhi syarat yang telah ditetapkan, sehingga karyawan tersebut tidak dapat dipromosikan. Dan biasanya promosi dilakukan apabila salah satu unit kerja tidak memiliki pimpinan, tetapi kandidat yang ditunjuk tidak berdasarkan syarat yang ada melainkan hanya berdasarkan hasil tes psikotes.

Apabila karyawan yang tidak memenuhi syarat dapat dipromosikan maka hal ini dapat membuat karyawan lain yang memiliki kemampuan dan pengetahuan merasa tidak adil, sehingga semangat kerja, disiplin, prestasi kerja, dan gairah mereka dalam bekerja akan menurun karena mereka sudah bekerja dengan maksimal tetapi tidak mendapatkan promosi jabatan.

Salah satu hal yang turut memberikan pengaruh terhadap pelaksanaan promosi jabatan adalah kompetensi. Kompetensi biasanya mengacu kepada fungsi atau kegiatan yang dilakukan oleh manajer, seperti pengembangan karyawan, dimana kompetensi merupakan kualitas individu yang dibawa karyawan kedalam

pekerjaan, seperti kreativitas dan keterampilan menghasilkan jaringan (Tyson dalam Priansa 2016, p.254). Perusahaan membutuhkan karyawan yang berkompeten dan profesional dalam mencapai visi serta mampu melaksanakan misi perusahaan. Kompetensi yang tinggi akan mempengaruhi karyawan untuk mendapatkan promosi jabatan.

Tabel 1.2

Kriteria Kompetensi Karyawan PT Masa Kini Mandiri (Lampung Post)

Nama Unit Kerja	Kriteria Kompetensi
HRD	Memiliki pendidikan psikolog dan SDM
	Memahami tentang ketenagakerjaan
	Bersikap adil, multitasking, dan tegas
Iklan	Memiliki pendidikan lulusan manajemen pemasaran
	Dapat bekerja dalam tim
	Dapat berkomunikasi dengan baik
Internal Audit	Mampu bekerjasama
	Mampu menyusun laporan secara singkat dan baik
IT	Lulusan sarjana komputer
	Mampu mengoperasikan komputer
	Mampu membuat program
Keuangan	Memiliki pendidikan lulusan akuntansi
	Teliti dalam bekerja
	Dapat membuat laporan keuangan dengan baik
Legal	Lulusan sarjana hukum
	Memiliki pengetahuan tentang hukum
Markom	Memiliki komunikasi dan pemasaran yang baik
	Dapat menyampaikan informasi dengan baik
	Memiliki sikap cepat tanggap
Pembelian	Memahami tentang hukum jual beli
	Memiliki tanggungjawab yang tinggi
Percetakan	Mampu bekerja dengan cepat
	Memiliki ketelitian yang baik
	Mampu mengoperasikan mesin
Redaksi	Teliti dalam bekerja
	Kreatif dan inovatif
	Dapat membuat atikel yang menarik
	Dapat mencari informasi yang akurat

	dan terpercaya
Umum	Cepat tanggap
	Memiliki tanggungjawab
Sirkulasi	Dapat membuat laporan biaya distribusi
	Mampu menganalisis penjualan koran dengan baik
Koperasi	Memiliki pendidikan akuntansi
	Jujur dan teliti
Usaha	Memiliki ide-ide yang kreatif

Sumber : Data diolah PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post) 2016

Berdasarkan tabel di atas, masih ada karyawan yang belum memiliki kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, seperti di bagian iklan ada karyawan yang bukan lulusan manajemen pemasaran tetapi bekerja di bagian iklan dan di bagian sirkulasi masih ada karyawan yang hanya lulusan SMA tetapi bekerja di bagian sirkulasi, sehingga pekerjaan yang dilakukan belum maksimal. PT Masa Kini Mandiri (Lampung Post) tidak semua karyawan memiliki respon yang cepat terhadap informasi yang ada, tetapi mereka memiliki citra diri yang baik. Belum semua karyawan memiliki pengetahuan yang spesifik atas pekerjaannya dan belum semua memiliki kemampuan untuk mengerjakan pekerjaannya dengan baik. Karyawan pada PT Masa Kini Mandiri (Lampung Post) sudah memiliki motivasi yang dapat mendorong mereka untuk bekerja dengan maksimal.

Pada perusahaan ini pekerjaan yang dilakukan sudah ada yang sesuai dengan kompetensi setiap karyawan, karyawan sudah memiliki pengetahuan, keahlian, dan sikap yang cukup baik, tetapi kompetensi yang dimiliki belum maksimal. Banyak karyawan yang bekerja sudah sesuai dengan keahlian mereka, namun tidak semua karyawan memiliki sertifikat atau pendidikan yang sesuai dengan pekerjaannya. Perusahaan seharusnya melakukan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi dari setiap karyawan, sedangkan pelatihan hanya dilakukan sebulan 2 kali. Sehingga, belum semua karyawan memiliki kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya. Hal ini dinyatakan oleh HRD PT Masa Kini Mandiri (Lampung Post).

Selain kompetensi, kinerja karyawan juga dapat mempengaruhi promosi jabatan. Melalui kinerja akan diketahui seberapa baik karyawan telah melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan, sehingga perusahaan dapat menetapkan balas jasa atas kinerja karyawan tersebut. Penilaian kinerja karyawan juga dapat digunakan perusahaan dalam mengetahui kekurangan dan potensi yang ada dalam diri seorang karyawan. Dari hasil penilaian kinerja yang dilakukan tersebut, perusahaan dapat mengembangkan perencanaan sumber daya manusia secara menyeluruh berupa jalur karir atau promosi jabatan bagi para karyawan, akan tetapi tidak semua karyawan dalam suatu perusahaan dapat dipromosikan. Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor yang penting untuk mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. (Wibasuri, 2011)

Kinerja karyawan memiliki nilai yang sangat diharapkan oleh perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut, tujuan perusahaan yang telah ditetapkan untuk mencapainya dipengaruhi oleh sumber daya yang ada didalamnya baik karyawan maupun pemimpinya. Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (Bangun. 2012, p.231). Pada PT Masa Kini Mandiri (Lampung Post) terjadi penurunan kinerja karyawan yang berdampak pada perkembangan perusahaan. Berdasarkan informasi berupa pra survei yang peneliti lakukan bahwa masih terjadi kesalahan dalam melakukan pekerjaannya. Beberapa karyawan senior terkadang dalam bekerja semangatnya menurun dalam waktu tertentu, hal ini terlihat dari segi kedisiplinan yang kurang, baik dari segi ketepatan waktu masuk dan pulang kantor, kompetensi yang dimiliki dan juga dapat dilihat dari ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Berikut standar penilaian kinerja PT Masa Kini Mandiri (Lampung Post):

Tabel 1.3**Standar Penilaian Kinerja PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post)**

SKOR	NILAI
> 4,24	A
3,42 – 4,21	B
2,61 – 3,41	C
1,80 – 2,60	D/E

Sumber : Data diolah PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post) 2016

PT Masa Kini Mandiri (Lampung Post) menuntut kinerja karyawan untuk selalu menyelesaikan tugasnya sesuai kemampuannya dan sesuai prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan dikatakan baik apabila setiap karyawan mampu memenuhi semua kriteria penilaian dan standar penilaian yang berlaku dalam perusahaan.

Karyawan dikatakan memiliki tanggung jawab apabila dapat bekerja dengan efisien dan tanggap terhadap pekerjaannya sehingga hasil kerjanya hampir tidak pernah mengecewakan. Selain itu, karyawan harus memiliki kondite (kehadiran, etika, taat) yang baik. Kondite yang baik bagi perusahaan apabila karyawan sangat menghargai jam kerja, tidak pernah terlambat masuk kerja atau mangkir dari pekerjaannya, selalu memperhatikan petunjuk pelaksanaan kerja yang telah ditetapkan dibagian/bidangnya. Selain itu, kerja sama juga penting dalam kriteria kinerja karena apabila karyawan memiliki kerja sama yang baik maka karyawan akan lebih mengutamakan kelompok dari pada kepentingan pribadi. Kriteria kinerja yang lain adalah pengembangan diri, pengembangan diri yang dibutuhkan karyawan adalah selalu berusaha bekerja lebih baik dari orang lain menurut standar yang ditetapkan oleh manajemen.

Sedangkan, tanpa pengawasan adalah karyawan mampu melaksanakan setiap tugas yang dilakukan dengan tanpa kesalahan yang berarti, sehingga tidak perlu diawasi oleh atasan secara langsung. Selain tanggung jawab, kondite (kehadiran, etika,

taat), kerja sama, pengembangan diri, dan tanpa pengawasan, inisiatif/usulan juga merupakan kriteria yang dapat mempengaruhi penilaian kinerja, karyawan dikatakan memiliki inisiatif/usulan apabila inisiatif/usulan yang dimiliki sangat menonjol, mampu memulai pekerjaan dengan baik, mampu melakukan pekerjaan atas prakarsa atau inisiatifnya sendiri, dan memiliki ide-ide yang dapat menguntungkan bagi perusahaan.

Berikut adalah data rekap penilaian kinerja pada PT Masa Kini Mandiri (Lampung Post):

Tabel 1.4
Data Rekap Penilaian Kinerja PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post)
Tahun 2016

NAMA UNIT KERJA	SKOR	NILAI
HRD	3,86	B
Iklan	4,26	A
Internal Audit	3,82	B
IT	3,71	B
Keuangan	5,15	A
Legal	4,63	A
Markom	4,71	A
Pembelian	4,8	A
Percetakan	3,62	B
Redaksi	4,26	A
Umum	1,84	D
Sirkulasi	2,63	C
Koperasi	2,71	C
Usaha	3,45	B

Sumber : Data diolah PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post) 2016

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa bagian keuangan mendapatkan skor paling tinggi sebesar 5,15 dan mendapat nilai A, karena karyawan dibagian ini telah memenuhi semua kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan yaitu tanggung jawab, kondite (kehadiran, etika, taat), kerjasama, pengembangan diri, tanpa pengawasan dan inisiatif/usulan dengan sangat baik. Sedangkan, ada beberapa bagian yang mendapatkan nilai B, seperti HRD yang mendapat nilai B dengan skor paling tinggi sebesar 3,86, karena ada beberapa kriteria yang masih

belum terpenuhi. Dan terdapat beberapa bagian yang memiliki kinerja dibawah standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan, yaitu bagian sirkulasi sebesar 2,63 dengan nilai C, koperasi sebesar 2,71 dengan nilai C, dan yang paling rendah adalah bagian umum sebesar 1,84 dengan nilai D. Karyawan dibagian-bagian tersebut masih banyak yang belum memenuhi kriteria kinerja perusahaan seperti tanggung jawab, kondite (kehadiran, etika, taat), kerjasama, pengembangan diri, tanpa pengawasan dan inisiatif/usulan. Karyawan di ketiga bagian ini banyak yang harus diawasi terus agar diperoleh hasil yang baik, masih banyak karyawan yang terlambat masuk kerja lebih dari 5 kali/ mangkir lebih dari 2 kali dengan alasan yang dicari-cari, tidak peduli akan batas waktu penyelesaian tugas, sikap terhadap rekan kerja kurang peduli, sulit diajak kerja sama dalam kelompok, menolak menerima tanggung jawab baru dan tidak tekun mencapai sasaran kerja yang ditetapkan manajemen, banyak sekali kesalahan yang dibuat dan sangat fatal akibatnya pada hasil tugasnya, dan sikap kerjanya pasif dengan hasil minim, hampir selalu didorong untuk penyelesaian tugas. Hal-hal ini yang dapat membuat kinerja karyawan mengalami penurunan.

Kinerja karyawan merupakan sesuatu hal yang diharapkan oleh perusahaan dalam mencapai tujuan dari perusahaan tersebut dalam hal ini adalah PT Masa Kini Mandiri (Lampung Post), kinerja yang diharapkan akan diperoleh dari sumber daya manusia yang memiliki potensi yang berdasarkan dari diri sumber daya manusia tersebut untuk menghasilkan kinerja yang diharapkan. Setiap perusahaan memiliki tujuan yang diharapkan, tujuan tersebut dapat tercapai tentu dengan adanya kinerja karyawan yang mendukung untuk pencapaian tujuan perusahaan.

Terpenuhinya kompetensi dan kinerja karyawan yang baik tentu sangat di butuhkan setiap perusahaan, Semakin majunya era globalisasi dan teknologi perusahaan pasti akan meningkatkan mutu dan kualitas sumber daya manusianya, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan dalam pelaksanaan promosi jabatan yang baik.

Berdasarkan pemikiran tersebut di atas, maka penyusun mencoba melakukan penelitian dengan judul: “PENGARUH KOMPETENSI DAN KINERJA TERHADAP PROMOSI JABATAN KARYAWAN PADA PT MASA KINI MANDIRI (LAMPUNG POST) BANDAR LAMPUNG”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diketahui permasalahan yang terjadi pada PT Masa Kini Mandiri (Lampung Post) adalah :

1. Bagaimana pengaruh Kompetensi terhadap Promosi Jabatan Karyawan di PT Masa Kini Mandiri (Lampung post) ?
2. Bagaimana pengaruh Kinerja terhadap Promosi Jabatan Karyawan di PT Masa Kini Mandiri (Lampung post)?
3. Bagaimana pengaruh Kompetensi dan Kinerja terhadap Promosi Jabatan Karyawan di PT Masa Kini Mandiri (Lampung post)?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek Penelitian

Ruang lingkup subjek penelitian ini adalah karyawan PT Masa Kini Mandiri (Lampung Post).

1.3.2 Ruang Lingkup Objek Penelitian

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah Kompetensi dan Kinerja terhadap Promosi Jabatan Karyawan pada PT Masa Kini Mandiri (Lampung Post).

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Masa Kini Mandiri (Lampung Post) yang beralamat di Jl. Soekarno Hatta No 108, Raja Basa, Bandar Lampung

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu Penelitian

Ruang lingkup waktu penelitian ini adalah bulan Januari 2017 s/d Oktober 2017.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu

Ruang lingkup ilmu penelitian yang diambil yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya Kompetensi, Kinerja dan Promosi Jabatan Karyawan.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji pengaruh Kompetensi terhadap Promosi Jabatan Karyawan di PT Masa Kini Mandiri (Lampung post).
2. Untuk menguji pengaruh Kinerja terhadap Promosi Jabatan Karyawan di PT Masa Kini Mandiri (Lampung post).
3. Untuk menguji pengaruh Kompetensi dan Kinerja terhadap Promosi Jabatan Karyawan di PT Masa Kini Mandiri (Lampung post).

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Penulis

Untuk menambah khasanah dan wawasan ilmiah bagi penulis khususnya dalam hal sumber daya manusia. Disamping itu penelitian ini bertujuan untuk memenuhi persyaratan akademis.

1.5.2 Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengetahui arti pentingnya kompetensi dan kinerja sehingga dapat mendorong promosi jabatan karyawan PT Masa Kini Mandiri (Lampung Post).

1.5.3 Bagi Institusi dan Masyarakat

Sebagai sumbangan pemikiran dan sumber analisa kepada para pembaca, baik di lingkungan kampus IIB Darmajaya, ataupun di luar kampus dalam memahami tentang hubungan kompetensi dan kinerja terhadap promosi jabatan dalam upaya penambahan referensi bagi mahasiswa dan masyarakat umum melalui perpustakaan IIB Darmajaya.

1.6 Sistematika Penulisan

Penulisan akan dilakukan beberapa tahap, penelitian ini akan disusun dalam lima bab dengan tahapan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan diuraikan latar belakang masalah, rumusan masalah , ruang lingkup masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematik penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai landasan teori yang mendasari dan mendukung penelitian ini, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai variabel-variabel yang akan diteliti, definisi operasional, jenis dan sumber data, populasi dan penentuan sampel, metode pengumpulan data dan teknik analisis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai deskripsi obyek penelitian, analisis data, serta inteprestasi hasil.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Pada bagian ini berisi pemaknaan terhadap hasil pengolahan data yang ditemukan selama penelitian dan sekaligus memberikan saran dalam bentuk rekomendasi konkret sebagai tindak lanjut dari hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN