

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Keberadaan suatu organisasi baik swasta maupun pemerintah tentunya dipengaruhi oleh sumber daya manusia (SDM) yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan tersebut dimana SDM berfungsi sebagai motor penggerak dari sumberdaya-sumberdaya yang ada dan bersinergi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Sumber daya-sumber daya tersebut seperti sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, serta sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan sumber daya utama yang digunakan untuk menggerakkan, dan mensinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi (Wirawan, 2011, p. 68). Dengan demikian, tanpa sumber daya manusia maka sumber daya lainnya akan menganggur dan kurang bermanfaat dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena pentingnya sumber daya manusia sebagai asset perusahaan, maka perlu dilakukan pengelolaan (manajemen) dengan baik.

Penanganan sumber daya manusia (SDM) berbeda dengan faktor produksi lainnya dikarenakan sumber daya manusia (SDM) selalu berkembang dan bertambah baik kuantitas maupun kualitasnya. Untuk dapat memanfaatkan sumber daya manusia (SDM) sesuai dengan kebutuhan perusahaan, diperlukan manajemen sumber daya manusia (SDM) yang dapat mengupayakan agar tenaga kerja atau karyawan mau dan mampu memberikan prestasi kerjanya sehingga dengan karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang baik dapat menjaga keberlangsungan perusahaan agar tetap eksis. Untuk itu perusahaan berkewajiban memperhatikan kebutuhan karyawannya baik yang bersifat materil maupun yang bersifat non materil.

Salah satu kewajiban perusahaan terhadap karyawannya adalah dengan melaksanakan promosi jabatan yang objektif dan adil serta penempatan karyawan pada posisi yang tepat. Promosi jabatan karyawan itu dimaksudkan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan agar mau bekerja dengan perilaku kerja yang baik sesuai dengan yang dikehendaki oleh perusahaan guna meningkatkan produktivitas kerja dan menjamin keberhasilan perusahaan tersebut di dalam mencapai sasarnya. Menurut Hasibuan (2012, p.108) promosi jabatan merupakan perpindahan dari satu jabatan ke jabatan lain yang dengan status dan tanggung jawab yang lebih tinggi dan biasanya disertai dengan peningkatan gaji atau upah lainnya. Adanya promosi jabatan yang diberikan seorang pimpinan atau atasan berhubungan erat dengan keberhasilan seseorang karyawan, perusahaan atau konsumen dalam mencapai tujuannya. Karyawan dengan jabatan baru tentunya mempunyai tanggung jawab yang harus diimbangi dengan konsekuensi mampu melaksanakan tugas pekerjaannya sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja yang diharapkan baik bagi diri individu karyawan itu sendiri maupun bagi perusahaan.

Hasil Pra survey yang dilaksanakan penulis pada kantor PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung beralamat di Jalan Ahmad Yani No. 44 Tanjung Karang. dalam usahanya bergerak di bidang penjualan motor merk Kawasaki, penjualan suku cadang dan pemeliharaan sepeda motor. Adapun data jumlah karyawan PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung adalah sebagai berikut.

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Karyawan PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung**

<b>No</b>	<b>Bagian</b>	<b>Jumlah</b>
1	HRD	1 orang
2	Bengkel ( <i>service</i> )	6 orang
3	<i>Sales Couter</i>	2 orang
4	<i>Sales Area</i>	10 orang
5	Keuangan (Administrasi)	10 orang
6	Promosi	2 orang
7	IT	1 orang
8	<i>Spare part</i>	6 orang
9	Sopir ( <i>Driver</i> )	2 orang
<b>Jumlah</b>		<b>40 orang</b>

Sumber: PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung (2016)

Selama ini PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung telah melaksanakan kebijakan promosi jabatan. Mekanisme promosi jabatan yang dilakukan oleh PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung dilaksanakan setelah karyawan tersebut lulus dalam masa trainingnya, maka karyawan akan diangkat pada posisi jabatan yang telah diajukan sebelumnya. Promosi Jabatan yang dilaksanakan berdasarkan pengukuran indikator yaitu: kejujuran, disiplin, prestasi kerja, kerja sama, kecakapan, loyalitas, kepemimpinan, komunikatif dan pendidikan.

**Tabel 1.2**  
**Indikator Promosi Jabatan pada PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung**

No	Indikator	Keterangan
1	Kejujuran	Jujur dalam bekerja
2	Disiplin	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
3	Prestasi kerja	Mampu menunjukkan peningkatan hasil kerja
4	Kerja sama	Mampu bekerjasama dengan karyawan lain dan pimpinan
5	Kecakapan	Mampu bekerja sesuai keahlian dan tanggung jawab pekerjaan
6	Loyalitas	Setia pada pekerjaan dan perusahaan
7	Kepemimpinan	Mampu menjadi contoh bagi karyawan lain
8	Komunikatif	Mampu berkomunikasi dengan baik
9	Pendidikan	Jenjang pendidikan yang sesuai dengan jabatan

Sumber: PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung (2016)

Adapun daftar karyawan yang telah dipromosikan di perusahaan PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung pada tahun 2016 dapat dilihat melalui tabel di bawah ini.

**Tabel 1.3**  
**Data Promosi Jabatan Karyawan Pada Perusahaan PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung Tahun 2016**

No	Bagian	Target	Realisasi	Persentase (%)
1	Sales Manager	2	1	50
2	Kepala Bengkel	2	1	50
3	Service Advisor	1	-	0
4	Partman	2	-	0
5	Mekanik	1	1	100
<b>Jumlah</b>		<b>8 orang</b>	<b>3 orang</b>	<b>37,5%</b>

Sumber: PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung (2016)

Berdasarkan tabel 1.3 di atas dapat dilihat bahwa pelaksanaan promosi jabatan pada tahun 2016 dengan target 8 orang hanya terrealisasi sebanyak 3 orang

(37,5%) dan hal ini menunjukkan promosi jabatan karyawan PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung masih jauh dari target yang ditetapkan. Untuk tercapainya tujuan perusahaan melalui promosi jabatan maka perusahaan haruslah mengembangkan potensi karyawannya dengan cara memberikan kegiatan pelatihan kerja.

Selain promosi jabatan, dalam kegiatan pelatihan kerja tersebut perlu diperhatikan kesesuaian materi dengan kebutuhan pelatihan, kualitas pelatih serta instruktur, kualitas peserta, kelengkapan sarana dan prasarana yang sesuai dalam melaksanakan kegiatan pelatihan yang simetris serta penyediaan biaya. Apabila aspek-aspek tersebut dapat dipenuhi dengan baik maka pelatihan kerja yang dilaksanakan akan menghasilkan *outcome* yaitu terjadi peningkatan kompetensi karyawan dan pada akhirnya tujuan perusahaan tercapai melalui promosi jabatan. Selain itu pelatihan kerja akan menentukan kinerja karyawan, sedangkan kinerja akan meningkat apabila dilakukan pelatihan dengan persyaratan yang baik.

Adanya pelatihan kerja maka ekspektasinya akan mengubah sikap karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan kerja berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu karyawan untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya (Veithzal Rivai, 2010 p.117). Jadi hasil pelatihan kerja akan memberikan peranan penting terhadap kemajuan kemampuan para karyawan yang akan dikembangkan serta dapat memberikan semangat serta pembinaan karyawan agar mampu untuk bekerja mandiri dan juga dapat menumbuhkan kepercayaan diri karyawan sehingga kinerjanya semakin meningkat.

Berdasarkan data yang diperoleh pada PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung bahwa perusahaan tersebut telah melaksanakan pelatihan kerja terhadap para karyawannya baik pada bagian penjualan maupun bagian pemeliharaan dan suku cadang. Berikut data Program Pelatihan yang PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung tahun 2016 dapat dilihat melalui tabel di bawah ini.

**Tabel 1.4**  
**Data Pelatihan Kerja Karyawan PT. Sumber Trada Motor**  
**Bandar Lampung Tahun 2016**

No	Bagian	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
1	Sales Manager a. Jenis Pelatihan b. Tujuan Pelatihan c. Materi d. Metode Yang Digunakan e. Kualifikasi Peserta f. Kualifikasi Pelatih g. Waktu	a. <i>Product Knowledge</i> b. Peningkatan keterampilan kerja c. Spesifikasi dan Penjualan produk d. Test e. Karyawan tetap f. Instruktur berpengalaman g. 7 hari	2	5,0
2	Wakil Sales Manager a. Jenis Pelatihan b. Tujuan Pelatihan c. Materi d. Metode Yang Digunakan e. Kualifikasi Peserta f. Kualifikasi Pelatih g. Waktu	a. <i>Product Knowledge</i> b. Peningkatan keterampilan kerja c. Spesifikasi dan Penjualan produk d. Test e. Karyawan tetap f. Instruktur berpengalaman g. 7 hari	2	5,0
3	Admin a. Jenis Pelatihan b. Tujuan Pelatihan c. Materi d. Metode Yang Digunakan e. Kualifikasi Peserta f. Kualifikasi Pelatih g. Waktu	a. Adminitrasi keuangan dan akuntansi b. Peningkatan keterampilan kerja c. Keuangan dan akuntansi perusahaan d. Pelaporan kerja e. Karyawan tetap f. Instruktur berpengalaman g. 3 hari	1	2,5
4	Sales Counter a. Jenis Pelatihan b. Tujuan Pelatihan c. Materi d. Metode Yang Digunakan e. Kualifikasi Peserta f. Kualifikasi Pelatih g. Waktu	a. <i>Product Knowledge</i> b. Peningkatan keterampilan kerja c. Spesifikasi dan Penjualan produk d. Test e. Karyawan tetap f. Instruktur berpengalaman g. 7 hari	2	5,0
5	Kepala Bengkel a. Jenis Pelatihan b. Tujuan Pelatihan c. Materi d. Metode Yang Digunakan e. Kualifikasi Peserta f. Kualifikasi Pelatih g. Waktu	a. <i>Training leadership</i> b. Pengembangan kepemimpinan c. Kepemimpinan d. Demostrasi e. Karyawan tetap f. Instruktur berpengalaman g. 14 hari	1	2,5
6	Service Advisor a. Jenis Pelatihan b. Tujuan Pelatihan c. Materi d. Metode Yang Digunakan	a. <i>Performance Training</i> (kecakapan) b. Pengembangan kecakapan c. Keterampilan kecakapan d. <i>Role play</i>	2	5,0

	e. Kualifikasi Peserta f. Kualifikasi Pelatih g. Waktu	e. Karyawan tetap f. Instruktur berpengalaman g. 7 hari		
7	Partman a. Jenis Pelatihan b. Tujuan Pelatihan c. Materi d. Metode Yang Digunakan e. Kualifikasi Peserta f. Kualifikasi Pelatih g. Waktu	a. <i>Part Basic Training</i> b. Pengetahuan dasar <i>spare part</i> c. Pengetahuan tentang <i>spare part</i> d. Pelaporan kerja e. Karyawan tetap f. Instruktur berpengalaman g. 3 hari	2	5,0
8	Mekanik a. Jenis Pelatihan b. Tujuan Pelatihan c. Materi d. Metode Yang Digunakan e. Kualifikasi Peserta f. Kualifikasi Pelatih g. Waktu	a. <i>Training Skill</i> b. Peningkatan pengetahuan otomotif c. Pengetahuan dasar otomotif d. Tes tertulis e. Karyawan tetap f. Instruktur berpengalaman g. 7 hari	3	7,5
<b>Jumlah</b>			<b>15</b>	<b>37,5</b>

Sumber: PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung (2016)

Berdasarkan Tabel 1.4 di atas menunjukkan total jumlah karyawan pada PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung yang telah mengikuti pelatihan kerja pada bagian penjualan berjumlah 7 orang karyawan dan pada bagian pemeliharaan dan suku cadang berjumlah 8 orang karyawan. Dari total karyawan yang ada berjumlah 40 orang karyawan dan hanya terealisasi sebanyak 15 karyawan. Hal ini menunjukkan pelatihan kerja belum sepenuhnya berjalan optimal, artinya selama 3 tahun dari jumlah karyawan sebanyak 40 orang hanya terealisasi 15 orang karyawan, jika dirata-ratakan per tahunnya hanya 5 orang karyawan.

Dalam rangka mencapai tujuan perusahaan, prestasi kerja karyawan juga mempengaruhi promosi jabatan seorang karyawan. Salah satu cara yang dilakukan oleh perusahaan agar dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkompeten adalah dengan melakukan penilaian prestasi kerja terhadap para karyawan. Tujuan pokok dari penilaian prestasi kerja karyawan adalah untuk menghasilkan informasi yang akurat tentang perilaku dan kinerja para karyawan yang ada didalam perusahaan. Sementara tujuan lainnya adalah sebagai bahan evaluasi serta sebagai bahan pertimbangan untuk melakukan kebijakan selanjutnya. Menurut Okpara (2010, p.91) bahwa prestasi kerja karyawan menjadi salah satu dasar keputusan untuk melakukan promosi jabatan. Proses yang

dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja para pekerja sering disebut dengan penilaian prestasi kerja (Mangkuprawira, 2008, p.125).

Untuk mengetahui apakah seorang karyawan berprestasi PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung memberikan sejumlah tes tertulis kepada karyawannya seperti tes IQ dan juga non tertulis seperti keterampilan, kreatifitas, kerja sama. Semua itu akan dinilai atasan dan pada setiap akhir bulan hasilnya akan dilaporkan kepada manajer HRD pada setiap akhir tahun akan diadakan rapat serta pengambilan keputusan untuk mempromosikan karyawan yang berprestasi. Tetapi karena keterbatasan lowongan jabatan maka tidak semua karyawan yang dipromosikan hanya dilihat dari penilaian prestasi kerja mereka yang terbaik di antara yang terbaik yang akan dipromosikan. Selain itu PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung juga memberikan peningkatan gaji kepada karyawan yang berprestasi dan juga fasilitas-fasilitas yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan para karyawannya agar lebih termotivasi lagi dalam menyelesaikan pekerjaan mereka.

**Tabel 1.5**  
**Penilaian Prestasi kerja Karyawan Pada PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung Tahun 2016**

No	Kriteria penilaian	Departemen	Penilaian	Keterangan
1	Kualitas kerja	Administrasi Penjualan Pemeliharaan	62,1	Cukup
2	Kuantitas kerja	Administrasi Penjualan Pemeliharaan	62,1	Cukup
3	Disiplin kerja	Administrasi Penjualan Pemeliharaan	65,9	Cukup
4	Inisiatif	Administrasi Penjualan Pemeliharaan	62,8	Cukup
5	Kerjasama	Administrasi Penjualan Pemeliharaan	60,2	Cukup
<b>Jumlah</b>			<b>62,62</b>	<b>Cukup</b>

Sumber: PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung (2016)

Berdasarkan tabel 1.5 terlihat bahwa penilaian prestasi kerja karyawan pada PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung tahun 2016 kurang baik dimana nilai rata-rata prestasi kerja tahun 2016 adalah 62,62. Hal ini disebabkan karena belum optimalnya pelaksanaan penilaian prestasi kerja di PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung sehingga mengakibatkan penilaian prestasi kerja karyawan menjadi rendah. Hasil wawancara dengan kepala bagian sumber daya manusia PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung menyatakan bahwa Penilaian Prestasi kerja di PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung secara rutin tiap 1 tahun sekali

Berdasarkan latar belakang di atas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul : **PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN PRESTASI KERJA TERHADAP PROMOSI JABATAN KARYAWAN PADA PT. SUMBER TRADA MOTOR BANDAR LAMPUNG.**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Sebagaimana uraian tersebut di atas, maka perumusan masalah yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Promosi Jabatan Karyawan PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung?
2. Bagaimana pengaruh Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan Karyawan PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung?
3. Bagaimana pengaruh Pelatihan Kerja dan Prestasi Kerja secara bersama-sama terhadap Promosi Jabatan Karyawan PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung?

## **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

Agar pembahasan penelitian ini terarah sehingga tujuan penulisan ilmiah bisa dicapai, maka penulis membuat ruang lingkup penelitian. Adapun ruang lingkup penelitian ini adalah:

### **1.3.1 Ruang Lingkup Subjek Penelitian**

Ruang lingkup subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung.

### **1.3.2 Ruang Lingkup Objek Penelitian**

Ruang lingkup objek dalam penelitian ini adalah pengaruh Pelatihan Kerja dan Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan karyawan PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung.

### **1.3.3 Ruang Lingkup Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Jalan Ahmad Yani No. 44 Tanjung Karang Kota Bandar Lampung,

### **1.3.4 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian**

Ruang lingkup ilmu penelitian yang diambil yaitu manajemen sumberdaya manusia yang meliputi Pelatihan Kerja, Prestasi Kerja dan Promosi Jabatan karyawan PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung di Bandar Lampung

## **1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin diketahui dalam penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Promosi Jabatan karyawan PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan karyawan PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan Kerja dan Prestasi Kerja secara bersama-sama terhadap Promosi Jabatan karyawan PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung.

### **1.4.2 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai satu referensi tambahan dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan pelatihan kerja, prestasi kerjadan promosi jabatan.
2. Manfaat Praktis, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai informasi dan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengembangkan dan menerapkan

kebijakan yang berhubungan dengan pelatihan kerja, prestasi kerja dan promosi jabatan karyawan.

### **1.5 Sistematika Penulisan**

Pada penyusunan penulisan ini akan memiliki sistematika penulisan sebagai berikut:

#### **BAB I. PENDAHULUAN**

Pada bab ini akan dijelaskan secara singkat mengenai latar belakang penulis memilih topik bahasan, rumusan masalah penelitian, ruang lingkup, tujuan dari penelitian, manfaat yang akan didapat dari penulisan penelitian dan sistematika penulisan.

#### **BAB II. LANDASAN TEORI**

Pada bab ini akan menguraikan landasan teori yang mendukung perumusan masalah penelitian, kerangka pemikiran dan hipotesis. Teori-teori yang digunakan antara lain mengenai pelatihan kerja, prestasi kerja dan promosi jabatan.

#### **BAB III. METODE PENELITIAN**

Pada bab ini akan berisi tentang variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

#### **BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini akan menyajikan seluruh deskripsi objek penelitian, analisis data, hasil dari pengolahan data dan pembahasan.

#### **BAB V. SIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini akan menyajikan mengenai kesimpulan-kesimpulan yang dapat ditarik dari pembahasan dan hipotesis yang telah diuji. Bab ini pun akan memberikan saran-saran mengenai solusi dari permasalahan yang ada serta keterbatasan penelitian dan agenda penelitian mendatang.