

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi sekarang ini, banyak sekali bermunculan perusahaan-perusahaan swasta. Baik swasta nasional maupun swasta asing. Perusahaan-perusahaan swasta tersebut berusaha untuk bersaing dengan perusahaan yang sudah berdiri sebelumnya. Seiring bertambah ketatnya persaingan dalam dunia perusahaan, peningkatan kinerja karyawan merupakan tuntutan bagi setiap perusahaan untuk menjaga keberlangsungan hidup perusahaan. Namun dalam pemanfaatan sumber daya manusia, perusahaan harus memperhatikan kepentingan setiap individu karyawannya. Sehingga menciptakan produktivitas yang baik dalam pencapaian visi dan misi perusahaan. Oleh karena itu peran manusia sebagai tenaga kerja sangat penting dalam pencapaian suatu tujuan organisasi ataupun perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting, terutama bagi suatu organisasi atau perusahaan, baik yang bergerak dalam bidang produksi barang maupun dalam bidang pelayanan jasa. Setiap organisasi pemerintah maupun swasta dituntut bekerja lebih cepat, efektif dan efisien. Oleh karena itu ketertiban tenaga kerja dalam aktifitas perusahaan perlu dilengkapi kemampuan dalam hal pengetahuan maupun keterampilan. Untuk itu, faktor sumber daya manusia perlu mendapat prioritas utama dalam pengelolaannya agar pemanfaatannya sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi atau perusahaan tersebut dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sumber daya manusia sangat menentukan perusahaan karena memiliki bakat, pengetahuan, ide, keterampilan dan kreatifitas untuk menggerakkan perusahaan tanpa keikutsertaan manusia tentu tujuan organisasi tidak akan tercapai. Tanpa orang-orang yang cakap, organisasi dan manajemen akan gagal mencapai tujuannya. Secara teoritis, jika karyawan memiliki akses untuk mendapatkan promosi berdasarkan keadilan dan objektivitas, pegawai akan terdorong untuk lebih giat bekerja, bersemangat, berdisiplin dan berprestasi kerja. Pegawai merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, pegawai memberikan kontribusi yang besar bagi perusahaan karena bertindak untuk pencapaian organisasi. Setiap pegawai dituntut untuk mempunyai disiplin kerja yang tinggi terhadap perusahaan tempat mereka bekerja serta dapat bekerjasama baik secara individu maupun kelompok. Pegawai dituntut untuk menjalankan organisasi yang baik dan bersih pada setiap manajemen organisasi yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja pegawai sampai pada penyelenggaraan organisasi kepada masyarakat, dan tuntutan tersebut terletak pada kepuasan pegawai.

Manusia dengan kodrat makhluk sosial juga mempunyai pemikiran dan keinginan yang berbeda-beda, sedangkan perusahaan mengharapkan karyawannya dapat bekerja dengan baik dan memiliki semangat kerja yang tinggi, mampu menjabarkan visi dan misi yang telah disepakati bersama dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Hal tersebut menjadi tugas manajemen perusahaan untuk menyatukan pemikiran karyawan dengan visi misi perusahaan, salah satu cara yang dapat ditempuh oleh manajemen adalah dengan memberikan motivasi berupa promosi jabatan bagi mereka yang mampu memberikan prestasi kerja lebih di satu pihak, dan memberikan tindakan disiplin

sesuai dengan ketentuan yang berlaku bagi karyawan yang tidak mampu melaksanakan kewajibannya sesuai dengan tanggungjawabnya.

Sebuah organisasi harus mampu mengoptimalkan kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya agar pencapaian sasaran dapat terlaksana, Namun hal tersebut tidaklah sederhana perlu pemahaman yang baik tentang organisasi, perlu ada strategi pengembangan yang matang agar SDM yang dimiliki sebuah organisasi. Pengembangan SDM dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah-satunya adalah promosi jabatan. Dengan adanya target promosi, pegawai akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh atasan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (*output*) yang tinggi. Promosi jabatan bertujuan untuk meregenerasi sumber daya manusia yang dimiliki organisasi demi kelangsungan organisasi tersebut. Penilaian prestasi kerja terhadap pegawai merupakan tolak ukur utama dalam pengembangan SDM. Begitupun juga dengan adanya penilaian prestasi kerja maka manajer dapat mengetahui seberapa mampu karyawan mengerjakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian perusahaan dapat menentukan balas jasa yang layak baginya.

Dalam penilaian prestasi kerja sering muncul berbagai permasalahan salah-satunya adalah tidak semua penilaian sesuai dari semua situasi dan kondisi nyata. Melalui mekanisme penilaian prestasi kerja akan diketahui seberapa baik karyawan telah melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Penilaian prestasi kerja juga dapat digunakan perusahaan untuk mengetahui kekurangan dan potensi seorang karyawan. Dengan penilaian prestasi kerja maka manajer dapat mengetahui seberapa mampu karyawan mengerjakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Promosi Jabatan memiliki peranan yang sangat penting bagi setiap pegawai. Dengan demikian promosi akan memberikan status sosial, wewenang, tanggungjawab, serta penghasilan yang semakin besar bagi pegawai. Pihak manajemen perusahaan hendaknya menerapkan sistem promosi jabatan berdasarkan atas asas keadilan dan obyektifitas serta menggunakan prinsip *the right man in the right place* (orang yang tepat ditempat yang tepat). Promosi jabatan yang berdasarkan atas asas keadilan dan obyektifitas akan membuat karyawan merasa puas karena mereka merasa bahwa usaha mereka selama ini dihargai oleh pihak perusahaan dan karyawan dapat lebih termotivasi dalam bekerja. Penempatan karyawan ke jenjang yang lebih tinggi ini juga harus dilakukan dengan tepat sasaran yaitu melalui penilaian prestasi kerja untuk mengetahui apakah karyawan tersebut memang layak dan kompeten untuk dipromosikan.

Dalam kegiatan promosi jabatan karyawan tidak lepas dari adanya suatu proses pengambilan keputusan. Pengambilan keputusan promosi jabatan karyawan tidak bisa dilakukan sembarangan tanpa dukungan informasi dan teknik pengambilan keputusan yang tepat. Kenyataannya saat ini, hampir di setiap perusahaan terdapat deviasi antara teori dan praktik pada saat seseorang diputuskan terpilih untuk dipromosikan jabatannya. Kriteria objektif dalam promosi jabatan dapat tersingkirkan oleh faktor–faktor subjektif. Pada umumnya kriteria agar karyawan tersebut dapat dipromosikan harus memenuhi beberapa kriteria–kriteria misalnya pengalaman, tingkat pendidikan, loyalitas, kejujuran, tanggungjawab, kepandaian bergaul, prestasi kerja, insiatif, dan kreatif. Akan tetapi, pada kenyataannya tidak semua kriteria umum tersebut diterapkan dalam perusahaan. Dengan kata lain, pengambilan keputusan promosi jabatan

karyawan dilakukan dengan mengacu pada satu kriteria yang berlaku di masing-masing perusahaan. Seperti halnya pada PT. Ben Santosa Kamal Madura, Adapun persyaratan promosi jabatan yang telah ditetapkan oleh perusahaan ini yaitu pimpinan harus memilih karyawan yang benar-benar memiliki kemampuan dan kelayakan untuk dipromosikan jabatannya, bisa dilihat dari prestasi kerjanya dan kedisiplinan karyawan.

Sementara, hasil wawancara dengan salah satu karyawan PT. Ben Santosa Kamal Madura yang dilakukan pada tanggal 31 Oktober 2017 menyatakan bahwa beliau bekerja di perusahaan ini sejak tahun 2000 dan sampai saat ini masih belum diangkat jabatannya meskipun beliau sudah lama bekerja. Beliau merasa kalau dirinya memiliki kemampuan yang lebih dari orang yang bisa dipromosikan tersebut. Karyawan tersebut juga mengatakan bahwa pengambilan keputusan dalam promosi jabatan pimpinan tidak objektif dalam memilih mana karyawan yang benar-benar bisa dipromosikan. Hal itu disebabkan oleh orang yang dipromosikan bukan merupakan orang yang sesuai dengan kemampuannya/tidak sesuai dengan keahliannya. Melainkan orang yang dipromosikan tersebut adalah orang yang dekat dengan atasan atau orang yang memiliki hubungan kekerabatan dengan pimpinan. Hal tersebut dapat mengakibatkan munculnya rasa iri dari karyawan lain yang dirasa memiliki kemampuan yang lebih dari orang yang dipromosikan tersebut. Permasalahan lainnya yaitu persaingan dengan karyawan lain yang juga ingin dipromosikan dengan mengikuti tahapan seleksi/tahapan penilaian yang diselenggarakan oleh bagian SDM, selain itu target pekerjaan yang disyaratkan sudah mampu dicapai oleh karyawan namun tidak dipromosikan, kemudian peluang promosi jabatan

dilakukan tidak merata pada seluruh jabatan karena masih ada jabatan-jabatan yang sudah berpengalaman yang belum berkesempatan untuk dipromosikan.

Adapun data yang berhubungan dengan permasalahan di atas dapat dilihat pada tabel 1.1 di bawah ini:

Tabel 1.1 Jumlah karyawan PT. Ben Santosa Kamal Madura yang Dipromosikan Jabatannya Tahun 2014-2016

Tahun	Lowongan jabatan yang tersedia	Permohonan karyawan yang dipromosikan	Realisasi jumlah karyawan telah dipromosikan
2014	5 orang	2 orang	5 orang
2015	7 orang	3 orang	7 orang
2016	8 orang	5 orang	8 orang

Sumber: Data Bagian Produksi PT. Ben Santosa Kamal Madura

Berdasarkan data tersebut dapat dilihat bahwa pada tahun 2014, karyawan yang akan dipromosikan berdasarkan atas lowongan jabatan yang tersedia berjumlah 5 orang. Kelima orang yang akan dipromosikan tersebut telah terdaftar berdasarkan atas kriteria yang telah ditentukan di sistem informasi sumber daya manusia. Akan tetapi terdapat suatu permohonan dari atasan langsung untuk mempromosikan 2 orang karyawan, dimana karyawan tersebut tidak terdaftar dalam karyawan yang siap untuk dipromosikan di informasi sumber daya manusia. Sehingga realisasi pelaksanaan promosi jabatan karyawan adalah sebanyak 3 orang berdasarkan sistem informasi sumber daya manusia dan 2 orang berdasarkan permohonan dari atasan langsung.

Dengan demikian, dapat dilihat bahwa pengambilan keputusan promosi jabatan karyawan kurang mengacu pada informasi yang sudah tersedia pada sistem informasi sumber daya manusia yang sebenarnya ada pada perusahaan ini. Serta sering terjadi perubahan keputusan karyawan yang sudah ditentukan untuk dipromosikan sehingga, menyulitkan dalam proses mempromosikan

karyawan dan akan menimbulkan kekecewaan bagi karyawan yang tidak jadi dipromosikan.

Prestasi kerja karyawan juga merupakan hal yang sangat penting dalam mempromosikan karyawan, sehingga perusahaan melakukan berbagai usaha untuk meningkatkannya. Prestasi dalam bekerja merupakan salah satu kebutuhan yang ingin dicapai setiap orang dalam bekerja. Pada kenyataannya prestasi tinggi yang dimiliki karyawan tidak sesuai dengan harapan perusahaan. Perusahaan menemukan prestasi kerja karyawan rendah sehingga akibat rendahnya prestasi kerja karyawan tersebut maka berdampak pada produktivitas perusahaan menurun dan tidak dapat memenuhi permintaan konsumen, sehingga perusahaan mengalami kerugian dan mengalami hambatan dalam perkembangannya. Sedangkan bagi karyawan yang berprestasi akan menghambat perkembangan karir dan pendapatan menurun.

Sementara, hasil wawancara dengan *Human Resource Development* (HRD) di PT. Ben Santosa Kamal Madura, dapat diketahui bahwa pada tahun 2015 terjadi penurunan prestasi kerja karyawan. Perusahaan ini mengalami kerugian sebesar 15%, sebelumnya pada tahun 2014 presentase prestasi kerja karyawan sebesar 85%. Hal ini terjadi karena kapal yang sudah dibuat oleh karyawan tidak berhasil, cacat, dan tidak bisa digunakan. Kapal tersebut tidak berhasil dibuat. Dengan adanya kejadian seperti itu, pihak perusahaan mengadakan pengurangan karyawan dan mengejar target untuk memenuhi permintaan konsumen. Meskipun perusahaan mengurangi jumlah karyawan akan tetapi perusahaan mengharapkan karyawannya memiliki prestasi kerja yang baik atau mengalami peningkatan, prestasi kerja karyawan dapat dikatakan baik apabila produk yang dihasilkan memenuhi target dalam satu bulan lebih dari 3

kapal. Prestasi kerja karyawan dikatakan kurang baik jika tidak bisa memenuhi target. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 1.2 berikut ini:

Tabel 1.2 Target Produktivitas dan Realisasi Produk PT. Ben Santosa Kamal Madura Tahun 2013-2015

No.	Tahun	Target jumlah kapal	Realisasi
1	2013	3	2
2	2014	3	3
3	2015	3	2

Sumber: Data Bagian Produksi PT. Ben Santosa Kamal Madura

Pada tabel 1.2 menunjukkan bahwa realisasi produksi pada tahun 2013 terjadi penurunan prestasi kerja karyawan karena karyawan tidak berhasil mencapai target yang telah ditetapkan dimana dengan target pembuatan kapal 3 tetapi karyawan hanya berhasil membuat 2 kapal. Selanjutnya pada tahun 2014 target pembuatan kapal 3 dan karyawan berhasil mencapai target yang telah ditetapkan yaitu sebesar 3 kapal untuk itu pada tahun 2014 ini prestasi kerja karyawan dinyatakan baik dan berhasil karena memenuhi target. Sedangkan pada tahun 2015 terjadi penurunan lagi dengan target pembuatan kapal 3 tetapi karyawan hanya bisa menyelesaikan 2 kapal. Realisasi produksi PT. Ben Santosa Kamal Madura memiliki rata-rata produksi 2 *unit* setiap bulannya, sedangkan target produk sebesar 3 kapal. Hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja karyawan rendah, karena tidak mencapai target yang diinginkan perusahaan.

Sehubungan dengan kondisi berpotensi mempengaruhi tidak tercapainya target produksi di perusahaan ini adalah beban kerja yang terlalu besar yang diberikan kepada karyawan. Beban kerja yang harus diselesaikan karyawan tidak seimbang dengan waktu kerja yang diberikan kepada karyawan untuk memproduksi kapal. Karyawan mengalami beban kerja yang berlebihan. Beban

kerja yang berlebihan termasuk faktor *quantitative overload*. Menurut Karimi dan Alipour (2011) bahwa *quantitative overload* adalah ketika kerja fisik pegawai melebihi kemampuannya. Hal ini disebabkan karena pegawai harus menyelesaikan pekerjaan yang sangat banyak dalam waktu yang singkat faktor kondisi kerja termasuk salah satu faktor yang mempengaruhi terjadinya prestasi kerja menurun. Permasalahan lainnya mengenai prestasi kerja pada perusahaan ini, yaitu karyawan yang bekerja di perusahaan ini merasa bahwa mereka memiliki beban kerja yang berlebihan dan monoton karena harus dilakukan setiap hari serta pembagian waktu kerja yang tinggi (sekitar 8 jam/hari), kondisi kerja seperti ini yang menyebabkan karyawan mengalami pusing, kelemahan mental, kehilangan konsentrasi, kemampuan komunikasi efektif menjadi berkurang. Ciri-ciri tersebut menunjukkan karyawan mengalami stres kerja.

Disiplin kerja juga mempengaruhi dalam upaya mempromosikan jabatan karyawan, Disiplin kerja merupakan sikap sadar atau kesediaan seorang karyawan untuk melakukan dan mentaati aturan-aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai (Rivai, 2009: 824). Menurut Hasibuan (2013: 23), kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Menurut Terry dalam Sutrisno (2013: 87) disiplin merupakan alat penggerak karyawan agar setiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik.

Karyawan dengan disiplin kerja yang baik diharapkan mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya

dengan efektif dan efisien serta tepat pada waktunya. Ketaatan dalam melaksanakan aturan-aturan yang ditentukan atau diharapkan oleh organisasi atau perusahaan dalam bekerja, dengan maksud agar tenaga kerja melaksanakan tugasnya dengan tertib dan lancar, termasuk penahanan diri untuk tidak melakukan perbuatan yang menyimpang dari peraturan. Seseorang yang mempunyai kedisiplinan cenderung akan bekerja sesuai dengan peraturan dan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Jadi Disiplin adalah suatu ketaatan yang sungguh-sungguh yang didukung oleh kesadaran untuk menjalankan tugas dan kewajibannya serta berperilaku yang seharusnya berlaku di dalam lingkungan tertentu. Disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja, disiplin kerja seorang karyawan tidak hanya dilihat dari kehadiran saja, tetapi juga bisa dinilai dari sikap karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan yang mempunyai disiplin tinggi yaitu karyawan yang tidak menunda-nunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasan.

Demikian halnya dengan PT. Ben Santosa di Kamal Madura sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang pembuatan dan perbaikan kapal. Disiplin kerja dapat berpengaruh terhadap promosi jabatan karena disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada dalam perusahaan tersebut, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Kedisiplinan yang ditegakkan pada perusahaan ini yaitu karyawan diharuskan masuk dan pulang kerja tepat waktu sesuai jam kantor, mencatatkan kehadiran melalui *finger detector* di saat masuk dan pulang kerja, mengenakan tanda pengenal (*badge*) selama bekerja, memakai pakaian kerja dan perlengkapan saat bekerja, memakai sepatu saat

bekerja kecuali, saat jam istirahat karyawan diperbolehkan memakai sandal, meminta izin terlebih dahulu kepada atasan jika akan meninggalkan tempat kerja selama jam kerja, menjaga kebersihan diri, kerapian lokasi, peralatan kerja & lingkungan perusahaan, menyimpan alat-alat kerja pada tempatnya setelah selesai digunakan.

Adapun masalah-masalah mengenai disiplin kerja pada perusahaan yang saat ini perlu mendapat perhatian dari perusahaan tersebut adalah mengenai disiplin waktu kerja karyawan. Untuk pekerjaan yang mengacu terhadap prosedur dan petunjuk kerja masih saja ada yang dikerjakan sehendak hati tanpa memperhatikan aspek-aspek teknis dalam prosedur dan petunjuk kerja. Hal lainnya yaitu mengenai pelaksanaan pekerjaan yang tidak sesuai dengan target yang diberikan perusahaan, sehingga sering terlambat ketika barang tersebut dikirim kepada *customer*. Tugas yang harusnya untuk dua atau tiga orang karyawan dikerjakan oleh satu karyawan dan akhirnya tidak sempurna dalam pengerjaannya. Tanda-tanda larangan dan peringatan yang ditempel di masing-masing ruangan sering tidak diperhatikan dan diindahkan oleh karyawan. Contohnya adalah larangan untuk tidak merokok di dalam ruangan terutama ruangan tempat menyimpan tabung oksigen dan bahan-bahan kimia yang mudah terbakar. Karyawan juga seringkali tidak memakai alat-alat keselamatan ketika bekerja dengan alat yang dapat membahayakan dirinya. Masalah lainnya yaitu karyawan masih tidak disiplin dalam soal waktu karena disana masih ada karyawan yang pulang dan datang ke kantor tidak sesuai dengan jam kantor. Memang tidak semua karyawan sering melakukan hal-hal yang bersifat melanggar terhadap peraturan perusahaan, ada juga karyawan yang selalu disiplin dan melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

Perusahaan saat ini mempunyai karyawan sebanyak 162 orang terdiri dari manajemen, staff, dan mekanik. Waktu kerja dimulai dari jam 09.00 sampai dengan jam 17.00 WIB dengan waktu istirahat selama 1 jam dari pukul 12.00 sampai pukul 13.00 WIB. Dapat dilihat tingkat kehadiran dan keterlambatan karyawan pada PT. Ben Santosa di kamal madura pada Tabel 1.3 berikut ini:

**Tabel 1.3 Tingkat Kehadiran Dan Keterlambatan Kerja Karyawan
PT. Ben Santosa Kamal Madura Tahun 2014-2016**

Bulan	Keterangan	Tahun					
		2014		2015		2016	
		Jumlah Orang	%	Jumlah Orang	%	Jumlah Orang	%
Januari	Absensi	13	8.02%	19	11.72%	24	14.81%
	Terlambat	15	9.25%	21	12.96%	21	12.96%
Februari	Absensi	19	11.72%	14	8.64%	21	12.96%
	Terlambat	14	8.64%	18	11.11%	26	16.04%
Maret	Absensi	14	8.64%	19	11.72%	17	10.49%
	Terlambat	17	10.49%	24	14.81%	23	14.19%
April	Absensi	9	5.55%	23	14.90%	26	16.04%
	Terlambat	16	9.87%	17	10.49%	23	14.11%
Mei	Absensi	11	6.79%	10	6.17%	24	14.81%
	Terlambat	17	10.49%	15	9.25%	25	15.43%
Juni	Absensi	8	4.93%	22	13.58%	22	13.58%
	Terlambat	13	8.02%	12	7.40%	29	17.90%
Juli	Absensi	15	9.25%	17	10.49%	27	16.66%
	Terlambat	21	12.96%	24	14.81%	31	19.13%
Agustus	Absensi	12	7.40%	22	13.58%	37	22.83%
	Terlambat	11	6.79%	18	11.11%	18	11.11%
September	Absensi	14	8.64%	19	11.72%	26	16.04%
	Terlambat	21	12.96%	16	9.87%	26	16.04%
Oktober	Absensi	8	4.93%	9	5.55%	25	15.43%
	Terlambat	19	11.72%	21	12.96%	20	12.34%
November	Absensi	12	7.40%	16	9.87%	19	11.72%
	Terlambat	16	9.87%	21	12.96%	27	16.66%
Desember	Absensi	11	6.79%	23	14.11%	29	17.90%
	Terlambat	16	9.87%	14	8.64%	22	13.58%
Rata-rata		8.79%		11.16%		15.12%	

Sumb

er: Data Bagian Produksi PT. Ben Santosa Kamal Madura

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas dapat dijelaskan bahwa tingkat kehadiran dan keterlambatan kerja karyawan PT. Ben Santosa pada 2014 rata-rata kehadiran dan keterlambatan perbulannya sebesar 8,79%, pada tahun 2015 rata-rata kehadiran dan keterlambatan perbulannya sebesar 11,16%, pada tahun 2016 rata-rata kehadiran dan keterlambatan perbulannya sebesar 15,12%. Dapat disimpulkan bahwa pada tahun 2015-2016 masih banyak karyawan yang tidak

disiplin dengan waktu kerja, ini dapat dilihat pada presentase tingkat kehadiran dan keterlambatan dari tahun 2014-2016 terus meningkat yang menyebabkan prestasi kerja karyawan menurun, sehingga pekerjaan tidak selesai dengan target yang diberikan perusahaan. Namun bukan hanya kehadiran dan keterlambatan saja yang menyebabkan tingkat prestasi kerja karyawan menurun.

PT. Ben Santosa Kamal Madura merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa yaitu reparasi kapal dan pembuatan kapal. Di wilayah Madura perusahaan yang sejenis dengan perusahaan ini yaitu PT. Adiluhung Saranasegara yang terletak di JL. Raya Ujung Piring, Bangkalan. Adapun perbandingan antara kedua perusahaan tersebut pada tabel berikut ini:

Tabel 1.4 Perbandingan PT. Ben Santosa Kamal Madura dengan PT. Adiluhung Saranasegara

NO	NAMA PERUSAHAAN	JUMLAH KARYAWAN	TAHUN
1	PT. Ben Santosa Kamal Madura	162	1993
2	PT. Adiluhung Saranasegara	242	1992

Sumber: Data Bagian Produksi PT. Ben Santosa Kamal Madura & PT. Adiluhung Saranasegara

Dari penjelasan tabel di atas menjelaskan bahwa PT. Ben Santosa Kamal Madura merupakan perusahaan termuda yang didirikan pada tahun 1993 sedangkan pada PT. Adiluhung Saranasegara berdiri sejak tahun 1992. Selain dari tahun, perbandingan dapat dilihat juga dari jumlah karyawan yang bekerja. Perusahaan yang saya teliti memiliki jumlah karyawan 162 orang sedangkan perusahaan yang sejenisnya memiliki karyawan 242 orang. Dengan melihat perbandingan antara kedua perusahaan tersebut untuk itu saya tertarik memilih objek penelitian di PT. Ben Santosa Kamal Madura karena merupakan perusahaan reparasi kapal termuda yang ada di Madura dan juga perusahaan ini

memiliki jumlah karyawan yang lebih sedikit daripada perusahaan yang sejenisnya.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian “Pengaruh Prestasi Kerja Dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Ben Santosa di Kamal, Madura”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, permasalahan yang dikemukakan adalah:

1. Apakah variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel promosi jabatan pada PT. Ben Santosa di Kamal, Madura?
2. Apakah variabel prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel promosi jabatan pada PT. Ben Santosa di Kamal, Madura?
3. Apakah variabel disiplin kerja dan variabel prestasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel promosi jabatan pada PT. Ben Santosa di Kamal, Madura?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui apakah variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel promosi jabatan pada PT. Ben Santosa di Kamal, Madura.
2. Untuk mengetahui apakah variabel prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel promosi jabatan pada PT. Ben Santosa di Kamal, Madura.
3. Untuk mengetahui apakah variabel disiplin kerja dan variabel prestasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel promosi jabatan.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah di atas, maka manfaat penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dalam mengelola kinerja perusahaan yang berhubungan dengan promosi jabatan pada PT. Ben Santosa di Kamal, Madura untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi penulis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa dijadikan sebagai salah satu sumber referensi karya ilmiah dan sebagai aplikasi dari ilmu yang telah diperoleh peneliti selama perkuliahan. Dan memperluas wawasan & pengetahuan.

3. Bagi Universitas Trunojoyo Madura

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi bagi universitas sebagai masukan dalam menangani dan memperbaiki prestasi kerja dan disiplin kerja karyawan dalam hal promosi jabatan. Hasil penelitian ini bisa menjadi acuan untuk program penelitian selanjutnya.

4. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi perusahaan yang menghadapi masalah serupa.

