

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan dalam arus globalisasi membuat setiap individu harus membekali diri dengan kualitas yang baik untuk menghadapi persaingan terutama dalam hal pekerjaan. Sumberdaya manusia yang memiliki kualitas yang baik pun belum tentu bisa mendapatkan pekerjaan dengan mudah mengingat banyak sekali sumberdaya manusia yang mempunyai pendidikan yang tinggi, sementara peluang kerja yang ada sangat terbatas, sehingga hal ini menyebabkan tingkat persaingan menjadi sangat ketat.

Pekerjaan merupakan suatu hal yang sangat penting dan merupakan suatu kebutuhan, karena dengan bekerja manusia dapat memenuhi semua kebutuhan hidup, selain itu dengan bekerja manusia akan lebih dihargai dalam lingkungan keluarga dan masyarakat, dan dengan bekerja seseorang bisa mengaktualisasikan diri dengan menggali kreatifitas dan keterampilan yang ada dalam dirinya. Salah satu alasan yang mendorong seseorang bekerja disuatu organisasi atau perusahaan karena menginginkan adanya suatu kemajuan. Kesempatan untuk maju disuatu organisasi atau perusahaan biasa disebut dengan promosi.

Menurut Alex NitiseMITO (1996:81) :

“Promosi adalah proses kegiatan pemindahan pegawai/karyawan, dari satu jabatan/tempat kepada jabatan/tempat lain yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya. Dan pada umumnya promosi yang diikuti dengan peningkatan *income* serta fasilitas yang lain.”

Menurut Malayu Hasibuan (2003:108) :

“Promosi adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar.”

Promosi merupakan kesempatan untuk maju dan berkembang yang dapat mendorong karyawan untuk lebih baik dan bersemangat dalam lingkungan organisasi, dengan adanya promosi jabatan maka karyawan akan merasa dirinya diperhatikan, dibutuhkan, dan diakui oleh pimpinan perusahaan sehingga mereka akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi.

Promosi menjamin stabilitas karyawan. Salah satu hal yang menyebabkan stabilitas karyawan adalah direalisasikannya promosi kepada karyawan dengan dasar dan pada waktu yang tepat dan obyektif. Promosi yang tidak didasarkan pada prestasi kerja, akan berakibat pada menurunnya semangat kerja karyawan, menghambat karier dan keinginan karyawan untuk maju dan berkembang, kesalahan dalam menempatkan karyawan serta akan merugikan perusahaan itu sendiri karena perusahaan akan mengeluarkan biaya yang besar untuk merekrut kembali karyawan baru akibat berhenti atau keluarnya karyawan lama.

Promosi direalisasikan untuk dapat lebih meningkatkan prestasi kerja karyawan. Karyawan yang berprestasi harus dikembangkan dengan promosi jabatan, namun promosi haruslah dilakukan dengan seobyektif mungkin, agar perusahaan bisa mendapatkan orang yang benar-benar cakap dan layak untuk dipromosikan. Suatu perusahaan agar bisa mendapatkan orang yang benar-benar tepat untuk di promosikan, maka perlu bagi perusahaan untuk mengadakan penilaian terhadap prestasi kerja karyawan.

Menurut Soeprihanto (2001:7) :

“Prestasi kerja adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standard, target/sasaran, kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”.

Prestasi kerja yang baik dapat ditentukan apabila telah memenuhi standar prestasi kerja.

Adapun pengertian dari standar prestasi kerja yaitu:

“Standar prestasi kerja adalah tolok ukur seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Penentu standar prestasi kerja bersumber dari analisis pekerjaan yang harus dipahami dan diterima oleh pegawai sebelum diterapkan bahkan sesudahnya (Soeprihanto, 2001:8)”.

Standar prestasi kerja juga sebagai alat pembandingan antara prestasi kerja seorang pekerja dengan pekerja lain yang melakukan pekerjaan sejenis. Secara umum standar berarti apa yang akan dicapai sebagai ukuran untuk penilaian. Secara garis besar standar dibedakan atas dua (Malayu Hasibuan, 2003:93) yaitu:

1. *Tangible Standard*

Tangible Standard yaitu sasaran yang dapat ditetapkan alat ukurnya, standar ini terbagi atas :

- a. Standar dalam bentuk fisik yang terbagi atas (kuantitas, standar kualitas, standar waktu yang dapat diukur dalam satuan kilogram, meter, baik-buruk, jam, hari, dan bulan.
- b. Standar dalam bentuk uang yang terbagi atas standar biaya, standar penghasilan, dan standar investasi.

2. *Intangible Standard*

Intangible Standard yaitu sasaran yang tidak dapat ditetapkan alat ukur atau standarnya. Misalnya, standar perilaku, kesetiaan, partisipasi, loyalitas, serta dedikasi karyawan terhadap perusahaan.

PT Astra International Tbk. AUTO 2000 Cabang Hajimena Lampung Selatan berlokasi di Jalan Raya Hajimena No.2000 Lampung Selatan. PT Astra International Tbk. AUTO 2000 Cabang Hajimena Lampung Selatan merupakan perusahaan yang menjalankan usahanya dibidang perdagangan dengan menjual produk yaitu mobil serta memberikan pelayanan kepada pelanggan meliputi pelayanan purna jual, *service* dan segala sesuatu yang berhubungan dengan kepuasan pelanggan. Pelaksanaan pelayanan yang baik sangat tergantung dari kondisi karyawan baik kualitas maupun kuantitas. Pada Tabel 1 dapat dilihat jumlah karyawan yang bekerja pada PT Astra International Tbk. AUTO 2000 Cabang Hajimena Lampung Selatan.

Tabel 1. Jumlah Karyawan pada PT Astra International Tbk. AUTO 2000 Cabang Hajimena Lampung Selatan Tahun 2010 Berdasarkan Bidang Pekerjaan

No	Bidang Pekerjaan	Status Karyawan		Jumlah (Orang)
		Tetap	Kontrak	
1	Kepala Cabang	1	-	1
2	Customer Relation	1	-	1
3	Sales Supervisor	1	-	1
4	Salesman Dyna	7	-	7
5	Salesman Non Dyna	8	-	8
6	Counter Sales	1	-	1
7	Kepala Administrasi	1	-	1
8	Penata ADM Unit			
	➤ ADM Unit	1	-	1
	➤ ADM STNK/BPKB	-	1	1
9	Penata ADM Service			
	➤ ADM Service	1	1	2
	➤ ADM Bahan	-	1	1
10	Penata ADM Part			
	➤ ADM Part	1	-	1
11	Penata ADM Umum			
	➤ HR & GA	1	-	1
	➤ Kasir Cash	1	-	1
	➤ Kasir Bank	1	-	1
	➤ Messenger	-	1	1

	➤ Security	-	7	7
	➤ Cleaning Service	-	8	8
12	Kepala Bengkel	1	-	1
13	Instruktur	1	-	1
14	Foreman	4	-	4
15	Service Advisor	4	-	4
16	Koordinator THS	1	-	1
17	Mekanik THS	4	-	4
18	Mekanik	10	-	10
19	PDC	2	-	2
20	Part Man	2	-	2
21	Tools & EQ	-	1	1
22	Washing	-	3	3
23	Gudang Indirect	-	2	2
24	Kepala Parts	1	-	1
25	Part Sales	2	-	2
	Jumlah	58	25	83

Sumber : PT Astra International Tbk. AUTO 2000 Cabang Hajimena Lampung Selatan, 2010

Pada Tabel 1 menunjukkan jumlah seluruh karyawan PT Astra International Tbk. AUTO 2000 Cabang Hajimena Lampung Selatan sebanyak 83 orang. Pada penelitian ini saya hanya membatasi penelitian hanya pada karyawan bagian penjualan yang berjumlah 16 orang (tidak termasuk sales supervisor) yaitu Salesman Dyna 7 orang, Salesman Non Dyna 8 orang, dan Counter Sales 1 orang, sedangkan karyawan bagian mekanik berjumlah 14 orang yang terdiri dari mekanik 10 orang dan mekanik THS 4 orang. Berikut dapat dilihat pada Tabel 2 sampel jumlah karyawan dalam penelitian ini.

Tabel 2. Jumlah Karyawan PT Astra International Tbk. AUTO 2000 Cabang Hajimena Lampung Selatan yang Menjadi Sampel Penelitian

No	Bidang Pekerjaan	Jumlah Karyawan
1	Penjualan	16
2	Mekanik	14
	Jumlah	30

Sumber : PT Astra International Tbk. AUTO 2000 Cabang Hajimena Lampung Selatan, 2010

Pada penelitian ini saya membatasi hanya pada karyawan bagian penjualan dan mekanik karena PT Astra International Tbk. AUTO 2000 Cabang Hajimena Lampung Selatan bergerak pada bidang penjualan dan pelayanan atau *service*, sehingga keberhasilan perusahaan dalam mencapai target sangat tergantung pada bagian penjualan dan bagian mekanik, karena tingkat produktivitas lebih real dilihat dari realisasinya.

PT Astra International Tbk. AUTO 2000 Cabang Hajimena Lampung Selatan melakukan promosi untuk memotivasi kerja karyawan agar lebih meningkatkan prestasi kerjanya. Promosi jabatan dapat membuat karyawan merasa dirinya diperhatikan, dibutuhkan, dan diakui oleh pimpinan perusahaan sehingga mereka akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi.

Dasar pertimbangan promosi pada PT Astra International Tbk. AUTO 2000 Cabang Hajimena Lampung Selatan menggunakan suatu sistem Penilaian Prestasi Kerja Karyawan (PPKK). Sistem PPKK adalah sistem yang digunakan untuk mengembangkan karyawan dan mengendalikan prestasi kerja karyawan PT Astra International Tbk. AUTO 2000. Aspek-aspek yang dinilai dalam PPKK yaitu:

1. Pencapaian Target

Pencapaian target dapat dilihat dari pekerjaan yang dilakukan karyawan apakah pekerjaan tersebut telah diselesaikan dengan baik dan telah memenuhi target perusahaan. Target yang ditetapkan oleh PT Astra International Tbk. AUTO 2000 Cabang Hajimena Lampung Selatan untuk karyawan bagian penjualan adalah setiap karyawan penjualan pada jabatan junior sales executive (S1) minimal harus memperoleh 96 point dalam jangka waktu satu tahun, jabatan sales executive (S2) 204

point per tahun, dan jabatan senior sales executive (S3) 588 point per tahun.

Ketentuan Point ini dapat dilihat pada Tabel 3 berikut ini.

Tabel 3. Ketentuan Penilaian Point Karyawan Bagian Penjualan PT Astra International Tbk. AUTO 2000 Cabang Hajimena Lampung Selatan

Jenis Produk	Point
Avanza	5
Dyna	21
Fortuner	10
Hilux	10
Inova	8
Rush	5
Vios	8
Yaris	8

Sumber : PT Astra International Tbk. AUTO 2000 Cabang Hajimena Lampung Selatan, 2010

Target yang ditetapkan oleh PT Astra International Tbk. AUTO 2000 Cabang Hajimena Lampung Selatan untuk karyawan bagian mekanik adalah setiap karyawan bagian mekanik harus menyelesaikan minimal 3 mobil dalam sehari, artinya dalam sebulan setiap karyawan bagian mekanik minimal harus mengerjakan 75 mobil.

2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan dan berapa banyak karyawan terlambat masuk kerja termasuk mangkir dengan alasan yang sulit diterima, waktu kerja banyak terbuang atau tergolong karyawan yang kurang disiplin.

3. Sikap dan Perilaku

Sikap dan perilaku dapat dilihat melalui tingkah laku karyawan terhadap perusahaan, atasan, rekan kerja, dan terhadap konsumen.

4. Prakarsa dan Dedikasi Kerja

Karyawan memiliki prakarsa dan dedikasi kerja yang diukur melalui inisiatif, kreatifitas, loyalitas kerja, dan berusaha mengembangkan diri.

Aspek-aspek tersebut adalah indikator yang digunakan dalam penilaian yang nantinya menjadi bahan pertimbangan dalam pelaksanaan promosi jabatan. Pada Tabel 4 dapat dilihat standar PPKK yang berlaku pada PT Astra International Tbk. AUTO 2000 Cabang Hajimena Lampung Selatan.

Tabel 4. Standar Penilaian Prestasi Kerja Karyawan pada PT Astra International Tbk. AUTO 2000 Cabang Hajimena Lampung Selatan

Standar Penilaian		Keterangan
Huruf	Range Nilai Prestasi Kerja	
A	91-100	Istimewa
BS	81-90	Baik Sekali
B+	71-80	Amat Baik
B	61-70	Baik
C+	41-60	Amat Cukup
C	21-40	Cukup
K	0-20	Kurang

Sumber : PT Astra International Tbk. AUTO 2000 Cabang Hajimena Lampung Selatan, 2010

Tabel 4 menunjukkan kriteria penilaian terhadap prestasi kerja yang ditetapkan oleh PT Astra International Tbk. AUTO 2000 Cabang Hajimena Lampung Selatan. Karyawan yang dipromosikan biasanya memenuhi persyaratan diantaranya yaitu apabila karyawan tersebut mendapatkan nilai A berturut-turut selama 2 tahun, BS berturut-turut selama 3 tahun, B+ berturut-turut selama 3 tahun, dan B berturut-turut selama 4 tahun, maka karyawan tersebut bisa mendapatkan promosi jabatan. Khusus untuk nilai A yaitu karyawan yang bisa menguasai segala bidang pekerjaan seperti kepala cabang, kepala administrasi, sales supervisor, dan kepala bengkel.

Penilaian terhadap prestasi kerja dan promosi jabatan dilaksanakan setiap satu tahun sekali. Namun, promosi dadakan pun dapat terjadi, jika adanya posisi kosong yang harus segera terisi. Karyawan yang dipromosikan berarti mempunyai prestasi kerja yang baik. Berikut dapat dilihat pada Tabel 5 karyawan yang berprestasi berdasarkan PPKK.

Tabel 5. Jumlah Karyawan yang Berprestasi Berdasarkan PPKK pada PT Astra International Tbk. AUTO 2000 Cabang Hajimena Lampung Selatan

Kategori	Bagian Mekanik (Orang)				Bagian Penjualan (Orang)			
	Tahun 2005	Tahun 2006	Tahun 2007	Tahun 2008	Tahun 2006	Tahun 2007	Tahun 2008	Tahun 2009
A	-	-	-	-	-	-	-	-
BS	1	1	2	1	2	1	2	1
B+	2	2	3	2	1	2	2	2
B	2	1	2	1	4	3	3	3
Jumlah	5	4	7	4	7	6	7	6

Sumber : PT Astra International Tbk. AUTO 2000 Cabang Hajimena Lampung Selatan, 2010

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa prestasi kerja karyawan bagian mekanik pada Tahun 2005 hingga Tahun 2008 mengalami peningkatan dan penurunan prestasi, yaitu dapat dilihat dari kategori BS Tahun 2005 dan Tahun 2006 berjumlah 1 orang kemudian pada Tahun 2007 meningkat menjadi 2 orang, lalu pada Tahun 2008 mengalami penurunan menjadi 1 orang. Hal ini terjadi juga pada karyawan bagian penjualan.

PT Astra International Tbk. AUTO 2000 Cabang Hajimena Lampung Selatan setelah melakukan sistem penilaian prestasi kerja karyawannya, kemudian melakukan promosi jabatan terhadap karyawannya yang berprestasi. Adapun jumlah karyawan AUTO 2000 yang telah mendapatkan promosi jabatan dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Jumlah Karyawan PT Astra International Tbk. AUTO 2000 Cabang Hajimena Lampung Selatan yang Memperoleh Promosi pada Tahun 2009-2010

No	Bidang Pekerjaan	Jumlah Karyawan	
		Tahun 2009	Tahun 2010

1	Penjualan	-	5
2	Mekanik	2	-
Jumlah		2	5

Sumber : PT Astra International Tbk. AUTO 2000 Cabang Hajimena Lampung Selatan, 2010

Pelaksanaan promosi yang terjadi pada PT Astra International Tbk. AUTO 2000 Cabang Hajimena Lampung Selatan didasarkan pada Sistem PPKK (Penilaian Prestasi Kerja Karyawan) yaitu sistem yang dilakukan oleh perusahaan untuk menilai prestasi kerja karyawannya. Pada Tabel 6 menunjukkan bahwa promosi jabatan karyawan penjualan pada tahun 2010 sebanyak 5 orang dan karyawan bagian mekanik pada Tahun 2009 sebanyak 2 orang, namun pada Tabel 5 menunjukkan bahwa seharusnya karyawan bagian penjualan yang memperoleh promosi jabatan pada Tahun 2010 adalah sebanyak 6 orang. Hal ini dapat dilihat pada Tahun 2009, kategori BS sebanyak 1 orang, B+ sebanyak 2 orang, dan B sebanyak 3 orang. Tetapi yang terjadi yaitu pada Tahun 2010 karyawan yang mendapatkan promosi jabatan sebanyak 5 orang. Pada karyawan bagian mekanik, seharusnya pada Tahun 2009 yang mendapatkan promosi berjumlah 4 orang, namun kenyataannya hanya 2 orang yang mendapatkan promosi jabatan, hal ini dapat dilihat pada Tabel 5 Tahun 2008, kategori BS berjumlah 1 orang, B+ berjumlah 2 orang dan B berjumlah 1 orang. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan promosi disini menimbulkan masalah dimana tidak terjadinya kesesuaian antara karyawan yang sepatasnya mendapatkan promosi tetapi tidak mendapatkannya. Hal ini menimbulkan ketidakadilan bagi karyawan yang berhak mendapatkan promosi, namun tidak mendapatkannya. Promosi yang dilakukan secara tidak adil dapat berdampak negatif terhadap prestasi kerja karena karyawan merasa tidak ada gunanya meningkatkan prestasi kerja mereka apabila promosi yang dilakukan tidak transparan dan tidak adil. Adapun jenjang promosi jabatan karyawan bagian penjualan dan bagian mekanik dapat dilihat pada Gambar 1 dan 2 berikut ini.

Gambar 1. Jenjang Promosi Jabatan Karyawan Bagian Penjualan PT Astra International Tbk. AUTO 2000 Cabang Hajimena Lampung Selatan

Sumber : PT Astra International Tbk. AUTO 2000 Cabang Hajimena Lampung Selatan, 2010

Gambar 2. Jenjang Promosi Jabatan Karyawan Bagian Mekanik PT Astra International Tbk. AUTO 2000 Cabang Hajimena Lampung Selatan

Sumber : PT Astra International Tbk. AUTO 2000 Cabang Hajimena Lampung Selatan, 2010

Promosi yang dilakukan mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, dengan diadakannya promosi maka karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Prestasi kerja karyawan dapat dilihat dari beberapa indikator (Bernadin dan Russel dalam Ruky, 2001:339) dalam penelitian ini hanya mengukur prestasi kerja karyawan pada kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Pada Tabel 7 dapat dilihat indikator prestasi kerja yaitu kuantitas yang dapat dilihat melalui tingkat produktivitas kerja pada bagian penjualan.

Tabel 7. Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Penjualan Pada PT Astra International Tbk. AUTO 2000 Cabang Hajimena Lampung Selatan Pada Tahun 2009

No	Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Volume Penjualan (Unit)	Tingkat Produktivitas (Unit/Orang)
1	Januari	16	80	5
2	Februari	16	85	5,31
3	Maret	16	93	5,81

4	April	16	98	6,12
5	Mei	16	100	6,25
6	Juni	16	95	5,94
7	Juli	16	98	6,12
8	Agustus	16	90	5,63
9	September	16	93	5,81
10	Oktober	16	92	5,75
11	November	16	108	6,75
12	Desember	16	103	6,44
Jumlah			1.135	
Rata-rata			94,58	5,91

Sumber : PT Astra International Tbk. AUTO 2000 Cabang Hajimena Lampung Selatan, 2010

Tabel 7 menunjukkan bahwa tingkat produktivitas yaitu besarnya penjualan yang terjadi dari bulan Januari hingga bulan Desember mengalami fluktuasi, penjualan tertinggi pada bulan November yaitu sebesar 6,75 unit/orang, sedangkan tingkat penjualan terendah terjadi pada bulan Januari yaitu sebesar 5 unit/orang. Tingkat produktivitas rata-rata sebesar 5,91 unit/orang. PT Astra International Tbk. AUTO 2000 Cabang Hajimena Lampung Selatan sendiri memiliki standar rata-rata tingkat produktivitas sebesar 6 unit/orang. Jadi pada Tahun 2009 tingkat produktivitas pada PT Astra International Tbk. AUTO 2000 Cabang Hajimena Lampung Selatan belum memenuhi standar.

Tingkat produktivitas kerja karyawan bagian mekanik pada PT Astra International Tbk. AUTO 2000 Cabang Hajimena Lampung Selatan dapat dilihat pada Tabel 8 berikut ini.

Tabel 8. Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Mekanik Pada PT Astra International Tbk. AUTO 2000 Cabang Hajimena Lampung Selatan Pada Tahun 2009

No	Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Produk (Unit)	Tingkat Produktivitas (Unit/Orang)
1	Januari	14	989	70,64
2	Februari	14	1032	73,71
3	Maret	14	1104	78,86
4	April	14	1115	79,64
5	Mei	14	1100	78,57

6	Juni	14	1050	75
7	Juli	14	1025	73,21
8	Agustus	14	1010	72,14
9	September	14	958	68,43
10	Oktober	14	920	65,71
11	November	14	910	65
12	Desember	14	905	64,64
Jumlah			12.118	
Rata-rata			1.009,8	72,13

Sumber : PT Astra International Tbk. AUTO 2000 Cabang Hajimena Lampung Selatan, 2010

Pada Tabel 8 menunjukkan bahwa tingkat produktivitas bagian mekanik yang terjadi dari bulan Januari hingga bulan Desember. Tingkat produktivitas tertinggi terjadi pada bulan April yaitu sebesar 79,64 unit/orang, sedangkan tingkat produktivitas terendah terjadi pada bulan Desember yaitu sebesar 64,64 unit/orang. Tingkat produktivitas rata-rata sebesar 72,13 unit/orang. PT Astra International Tbk. AUTO 2000 Cabang Hajimena Lampung Selatan sendiri memiliki standar rata-rata tingkat produktivitas sebesar 75 unit/orang, jadi tingkat produktivitas bagian mekanik belum mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Handoko (2001:26) salah satu indikator untuk mengetahui prestasi kerja karyawan adalah dengan melihat tingkat absensi karyawan. Apabila tingkat absensi tinggi berarti menunjukkan disiplin kerja rendah, begitu juga sebaliknya. Adapun tingkat absensi karyawan PT Astra International Tbk. AUTO 2000 Cabang Hajimena Lampung Selatan dapat dilihat pada Tabel 9 berikut ini.

Tabel 9. Tingkat Absensi Karyawan Bagian Penjualan dan Mekanik Pada PT Astra International Tbk. AUTO 2000 Cabang Hajimena Lampung Selatan Pada Tahun 2009

No	Bulan	JHK	JK	HK	Absensi	Tingkat Absensi (%)
1	Januari	31	30	26	5	0,64
2	Februari	28	30	24	3	0,42
3	Maret	31	30	24	7	0,97
4	April	30	30	25	6	0,8

5	Mei	31	30	24	4	0,55
6	Juni	30	30	26	5	0,64
7	Juli	31	30	26	7	0,89
8	Agustus	31	30	24	5	0,69
9	September	30	30	24	9	1,25
10	Oktober	31	30	27	6	0,74
11	November	30	30	24	8	1,11
12	Desember	31	30	25	4	0,53
Jumlah						9,23
Rata-Rata						0,77

Sumber : PT Astra International Tbk. AUTO 2000 Cabang Hajimena Lampung Selatan, 2010

Keterangan :

JHK : Jumlah Hari dalam Bulan

JK : Jumlah Karyawan

HK : Hari Kerja

Absensi : Izin, Sakit, Cuti, dan Alpha

(Husein Umar, 2009:161).

Pada Tabel 9 menunjukkan bahwa tingkat absensi tertinggi terjadi pada bulan September yaitu sebesar 1,25% sedangkan tingkat absensi terendah terjadi pada bulan Februari yaitu sebesar 0,42%. Pada PT Astra International Tbk. AUTO 2000 Cabang Hajimena Lampung Selatan memiliki standar tingkat absensi yaitu sebesar 1,00% dari jumlah hari kerja. Tingkat absensi rata-rata dari bulan Januari hingga bulan Desember sebesar 0,77%, ini berarti tingkat kehadiran karyawan tinggi karena persentasi absensi rata-rata dibawah standar tingkat absensi, hal ini dikarenakan adanya peraturan-peraturan tertentu dari perusahaan yang membuat para karyawan tidak dapat melakukan izin, alpha dan sebagainya tanpa aturan. Karyawan PT Astra International Tbk. AUTO 2000 Cabang Hajimena Lampung Selatan

hanya mendapat cuti 12 hari dalam 1 tahun dan apabila absen 3 hari tanpa keterangan maka langsung mendapatkan SP 1 (Surat Peringatan Pertama).

Berdasarkan latar belakang, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian pada PT Astra International Tbk. AUTO 2000 Cabang Hajimena Lampung Selatan dengan judul : **“Pengaruh Pelaksanaan Promosi Jabatan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Penjualan dan Mekanik Pada PT Astra International Tbk. AUTO 2000 Cabang Hajimena Lampung Selatan”**.

1.2 Permasalahan

Setiap karyawan yang mempunyai dan merasa prestasi kerjanya tinggi tentunya sangat mendambakan promosi jabatan, karena dipandang sebagai penghargaan atas keberhasilannya dalam menunjukkan prestasi yang tinggi dan menunaikan kewajibannya dalam pekerjaan dan jabatan yang dijabatnya sekarang, sekaligus sebagai pengakuan atas kemampuan dan potensi karyawan yang bersangkutan untuk menduduki posisi yang lebih tinggi dalam organisasi, sehingga mereka merasa dihargai dan diperhatikan keberadaannya oleh perusahaan.

Masalah yang terdapat pada PT Astra International Tbk. AUTO 2000 Cabang Hajimena Lampung Selatan yaitu pelaksanaan promosi ini didasarkan pada Penilaian Prestasi Kerja Karyawan (PPKK). Pada Tabel 5 jumlah karyawan bagian penjualan yang seharusnya berhak untuk di promosikan pada Tahun 2010 sebanyak 6 orang dilihat dari kategori BS, B+, dan B pada Tahun 2009, namun pada realisasinya jumlah karyawan yang dipromosikan sebanyak 5 orang (Tabel 6). Kemudian jumlah karyawan bagian mekanik yang seharusnya berhak untuk

di promosikan pada Tahun 2009 sebanyak 4 orang dilihat dari kategori BS, B+, dan B pada Tahun 2008, namun pada realisasinya jumlah karyawan yang dipromosikan hanya 2 orang (Tabel 6). Hal ini menimbulkan persoalan mengenai pelaksanaan promosi yang dilakukan, benarkah pelaksanaan promosi tersebut berdasarkan pada Penilaian Prestasi Kerja Karyawan (PPKK) atau ada hal-hal lain yang menyebabkan pelaksanaan promosi tersebut terjadi. Hal ini berdampak negatif mengingat perlakuan tidak adil akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan, karena perlakuan yang tidak adil pada karyawan akan menurunkan prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut:

“Apakah pelaksanaan promosi jabatan mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan bagian penjualan dan mekanik pada PT Astra International Tbk. AUTO 2000 Cabang Hajimena Lampung Selatan?”.

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh pelaksanaan promosi jabatan terhadap prestasi kerja karyawan bagian penjualan dan mekanik pada PT Astra International Tbk. AUTO 2000 Cabang Hajimena Lampung Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

Sebagai sumbangan pemikiran bagi perusahaan untuk pertimbangan dalam pengambilan keputusan manajemen di masa yang akan datang.

1.5 Kerangka Pemikiran

Eksistensi dan kelangsungan hidup suatu perusahaan tidak terlepas dari sumberdaya manusia yang merupakan faktor penggerak utama dalam operasionalisasi perusahaan tersebut, dalam hal ini karyawan berperan aktif dalam menetapkan, mendukung serta melaksanakan rencana, proses, sistem, dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Perusahaan dituntut untuk memberikan perhatian yang sebaik-baiknya kepada karyawan, salah satu wujud perhatian terhadap karyawan adalah dengan pemberian promosi jabatan yaitu proses pemindahan karyawan dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi, yang juga merupakan salah satu usaha pihak perusahaan yang selalu berpandangan ke depan untuk selalu merencanakan dan mengembangkan sumberdaya manusia perusahaan.

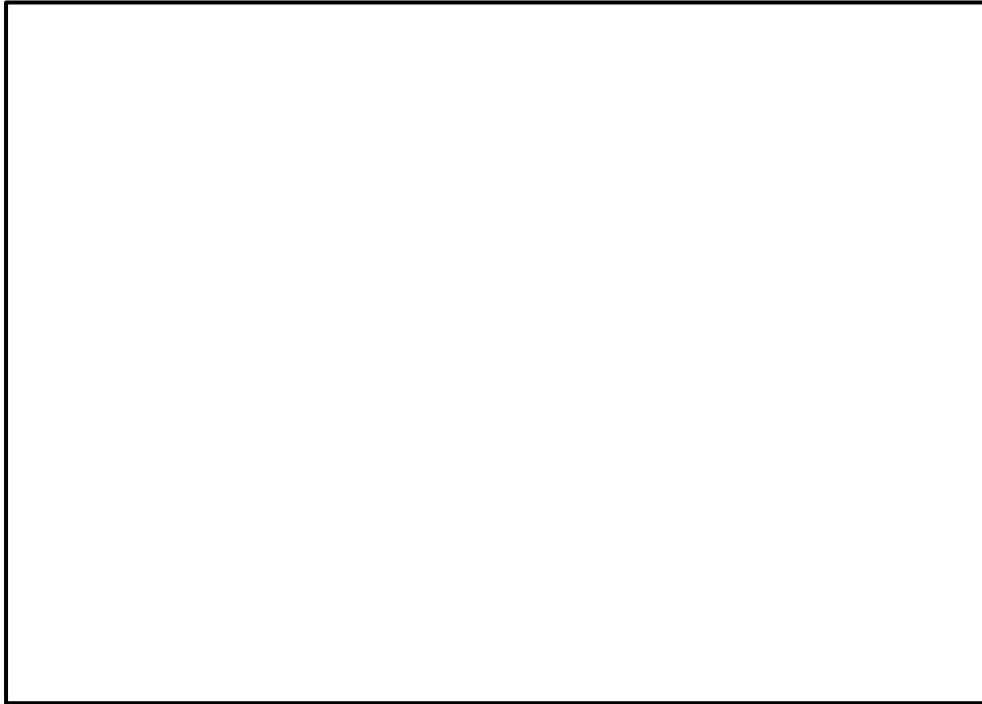
Promosi merupakan kemajuan seorang pegawai pada suatu tugas yang lebih baik, lebih baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, status yang tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji. Adanya promosi jabatan yang dilakukan perusahaan membuat karyawan dapat memenuhi kebutuhannya akan penghargaan dan aktualisasi diri.

Suatu perusahaan agar tidak salah memberikan promosi yang tepat kepada karyawannya maka diperlukan penilaian terhadap prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2003:94).

Promosi jabatan (variabel **X**) mempunyai sub variabel yaitu : penilaian prestasi kerja, kecakapan, tingkat pendidikan, dan kerjasama (Menurut Malayu Hasibuan, 2003:111), sedangkan prestasi kerja karyawan (variabel **Y**) mempunyai sub variabel kualitas, kuantitas,

dan ketepatan waktu (Menurut Bernardin dan Russel dalam Ruky, 2001:340). Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh **X** terhadap **Y** dapat dirumuskan sebagai berikut:

Gambar 3. Bagan Kerangka Pemikiran



1.6 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, permasalahan dan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan sebelumnya maka hipotesis penulis adalah : “Pelaksanaan promosi jabatan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan bagian penjualan dan mekanik pada PT Astra International Tbk. AUTO 2000 Cabang Hajimena Lampung Selatan”.