



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA**

**PENGARUH LOYALITAS DAN PRESTASI KERJA  
TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA PT THE MASTER  
STEEL MFG CO LTD**

**SKRIPSI**

Robby Maulana Firmansyah

1602025155

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
JAKARTA  
2020**



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA**

**PENGARUH LOYALITAS DAN PRESTASI KERJA  
TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA PT THE MASTER  
STEEL MFG CO LTD**

**SKRIPSI**

**Robby Maulana Firmansyah**

**1602025155**

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
JAKARTA  
2020**

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul “PENGARUH LOYALITAS DAN PRESTASI KERJA TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA PT THE MASTER STEEL MFG CO LTD” merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya.

Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 12 Mei 2020  
Yang Menyatakan,



(Robby Maulana Firmansyah)  
NIM 1602025155

## PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

**JUDUL** : PENGARUH LOYALITAS DAN PRESTASI  
KERJA TERHADAP PROMOSI JABATAN  
PADA PT THE MASTER STEEL MFG CO  
LTD

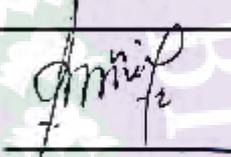
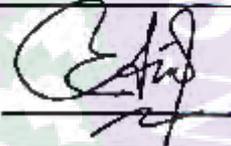
**NAMA** : ROBBY MAULANA FIRMANSYAH

**NIM** : 1602025155

**PROGRAM STUDI** : MANAJEMEN

**TAHUN AKADEMIK** : 2019/2020

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan dalam ujian skripsi:

Pembimbing I	Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M.	
Pembimbing II	Edi Setiawan, S.E., M.M.	

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas  
Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

*al*



Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Skripsi dengan judul :

**PENGARUH LOYALITAS DAN PRESTASI KERJA TERHADAP  
PROMOSI JABATAN PADA PT THE MASTER STEEL MFG CO LTD**

Yang disusun oleh :  
Robby Maulana Firmansyah  
1602025155

Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata satu  
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah

Prof. DR. HAMKA

Pada tanggal : 27 Agustus 2020

**Tim Penguji**

Ketua, merangkap anggota :



(Dr. Asep Surahman, M.B.A.)

Sekretaris, merangkap anggota :



(Yusdi Daulay, S.E., M.M.)

Anggota :



(Edi Setiawan, S.E., M.M.)

**Mengetahui,**

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Prof. DR. HAMKA

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Prof. DR. HAMKA



(Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.)



(Dr. Nuryadi Wijiharjono, M.M.)

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK  
KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Robby Maulana Firmansyah  
NIM : 1602025155  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **“PENGARUH LOYALITAS DAN PRESTASI KERJA TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA PT THE MASTER STEEL MFG CO LTD”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta  
Pada tanggal : 12 Mei 2020  
Yang Menyatakan



(Robby Maulana Firmansyah)

## ABSTRAK

**Robby Maulana Firmansyah (1602025155)**

### **PENGARUH LOYALITAS DAN PRESTASI KERJA TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA PT THE MASTER STEEL MFG CO LTD**

*Skripsi, Program Strata satu Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan  
Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2020. Jakarta*

**Kata Kunci:** Loyalitas, Prestasi Kerja, Promosi Jabatan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh loyalitas dan prestasi kerja terhadap promosi jabatan PT The Master Steel Mfg Co Ltd. Variabel yang di teliti adalah loyalitas dan prestasi kerja sebagai variabel bebas dan promosi jabatan sebagai variabel terikat pada karyawan PT The Master Steel Mfg Co Ltd. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT The Master Steel Mfg Co Ltd. Data penelitian ini bersifat primer yang di kumpulkan dengan cara menyebar kuesioner. Dengan jumlah sampel sebanyak 125 responden. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *probability sampling* karyawan pada PT The Master Steel Mfg Co Ltd. Teknik pengumpulan data menggunakan pengolahan dan analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis, uji koefisien determinasi dan koefisien korelasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa loyalitas berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan, dan prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan. Secara simultan loyalitas dan prestasi kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan pada PT The Master Steel Mfg Co Ltd.

## ***ABSTRACT***

**Robby Maulana Firmansyah (1602025155)**

### **THE EFFECT OF LOYALTY AND WORK PERFORMANCE ON PROMOTION AT THE MASTER STEEL MFG CO LTD**

*The Thesis of Bachelor Degree Program. Management Major. Economical and Bisnis Faculty of Muhammadiyah University Prof. DR. HAMKA. 2020. Jakarta*

*Keywords: Loyalty, Work Performance, Promotion*

This study aims to determine the effect of loyalty and job performance on promotion to the position of PT The Master Steel Mfg Co Ltd. The variables studied were loyalty and work performance as independent variables and job promotion as dependent variables for employees of PT The Master Steel Mfg Co Ltd. The population in this study were employees of PT The Master Steel Mfg Co Ltd. The primary research data is collected by distributing questionnaires. With a sample size of 125 respondents. Sampling was done by using probability sampling techniques for employees at PT The Master Steel Mfg Co Ltd. Data collection techniques using data processing and analysis include validity test, reliability test, multiple linear regression analysis, classical assumption test, hypothesis test, determination coefficient test and correlation coefficient.

The results of this study indicate that loyalty has a significant effect on promotion, and job performance has a significant effect on promotion. Simultaneously, loyalty and job performance influence job promotion at PT The Master Steel Mfg Co Ltd.

## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini serta salam dan shalawat kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita ke zaman yang cangguh ini. Pada kesempatan ini saya penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Gunawan Suryoputro, M. Hum., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
2. Bapak Dr. Nuryadi Wijiharjono, M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
3. Bapak Dr. Zulpahmi, M.Si., selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
4. Bapak Dr. Sunarta, M.M., selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
5. Bapak Tohirin, S.Hi., M.Pd.I., selaku Wakil Dekan III dan IV Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
6. Bapak Dr. Adityo Ari Wibowo, MM., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
7. Bapak Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M., selaku Pembimbing I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
8. Bapak Edi Setiawan, S.E., M.M., selaku Pembimbing I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
9. Orang tua, dan adik saya yang selalu memberikan semangat untuk menyusun skripsi ini.
10. Semua teman-teman Manajemen angkatan 2016 Fakultas Ekonomi dan Bisnis UHAMKA, Firda Aulia, Faraz Nur Mutaqin, Firmansyah, Nur Zuhriadi

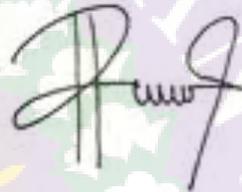
Mulyandika, dan yang tak mungkin disebutkan satu persatu dari seluruh pihak yang membantu dalam pembuatan laporan ini.

Akhir kata, peneliti mohon maaf jika dalam penulisan skripsi ini terdapat banyak kesalahan yang tidak disadari. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat yang baik bagi semua pihak.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Jakarta, 12 Mei 2020

Penulis



(Robby Maulana Firmansyah)

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS.....</b>	<b>iii</b>
<b>PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI .....</b>	<b>iv</b>
<b>PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>v</b>
<b>PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI.....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xix</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xx</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Permasalahan.....	6
1.2.1 <i>Identifikasi Masalah</i> .....	6
1.2.2 <i>Pembatasan Masalah</i> .....	7
1.2.3 <i>Perumusan Masalah</i> .....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1	Gambaran Penelitian Terdahulu.....	10
2.2	Telaah Pustaka.....	22
2.2.1	<i>Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia</i> .....	22
2.2.2	<i>Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia</i> .....	23
2.2.3	<i>Promosi Jabatan</i> .....	26
2.2.3.1	<i>Pengertian Promosi Jabatan</i> .....	26
2.2.3.2	<i>Tujuan Promosi Jabatan</i> .....	27
2.2.3.3	<i>Jenis-jenis Promosi Jabatan</i> .....	27
2.2.3.4	<i>Dimensi Promosi Jabatan</i> .....	28
2.2.3.5	<i>Indikator Promosi Jabatan</i> .....	29
2.2.4	<i>Loyalitas</i> .....	29
2.2.4.1	<i>Pengertian Loyalitas</i> .....	29
2.2.4.2	<i>Dimensi Loyalitas</i> .....	30
2.2.4.3	<i>Indikator Loyalitas</i> .....	31
2.2.5	<i>Prestasi Kerja</i> .....	32
2.2.5.1	<i>Pengertian Prestasi Kerja</i> .....	32
2.2.5.2	<i>Sistem Penilaian Prestasi Kerja</i> .....	33
2.2.5.3	<i>Metode Penilaian Prestasi Kerja</i> .....	34
2.2.5.4	<i>Ruang Lingkup Penilaian Prestasi</i> .....	35
2.2.5.5	<i>Faktor-Faktor Prestasi Kerja</i> .....	36
2.2.5.6	<i>Dimensi Prestasi Kerja</i> .....	37
2.2.5.7	<i>Indikator Prestasi Kerja</i> .....	37

2.3	Kerangka Pemikiran Teoritis.....	38
2.4	Rumusan Hipotesis.....	39

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1	Metode Penelitian.....	41
3.2	Operasional Variabel.....	41
3.3	Populasi dan Sampel .....	44
3.3.1	<i>Populasi</i> .....	44
3.3.2	<i>Sampel</i> .....	44
3.4	Teknik Pengumpulan Data .....	46
3.4.1	<i>Tempat dan Waktu Penelitian</i> .....	46
3.4.2	<i>Teknik Pengumpulan Data</i> .....	46
3.5	Teknik Pengolahan dan Analisis Data.....	47
3.5.1	<i>Analisis Statistik Deskriptif</i> .....	47
3.5.2	<i>Uji Kualitas Data</i> .....	49
3.5.2.1	<i>Uji Validitas</i> .....	49
3.5.2.2	<i>Uji Reliabilitas</i> .....	50
3.5.3	<i>Analisis Regresi Linier Berganda</i> .....	51
3.5.4	<i>Uji Asumsi Klasik</i> .....	52
3.5.4.1	<i>Uji Normalitas</i> .....	52
3.5.4.2	<i>Uji Multikolinearitas</i> .....	53
3.5.4.3	<i>Uji Heteroskedastisitas</i> .....	53
3.5.4.4	<i>Uji Autokorelasi</i> .....	54
3.5.5	<i>Analisis Koefisien Korelasi</i> .....	55

3.5.5.1	<i>Koefisien Korelasi Parsial</i> .....	55
3.5.5.2	<i>Koefisien Korelasi Berganda</i> .....	55
3.5.6	<i>Analisis Koefisien Determinasi (<math>R^2</math>) dan Adjusted R Squared</i> .....	56
3.5.7	<i>Uji Hipotesis</i> .....	57
3.5.7.1	<i>Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)</i> .....	57
3.5.7.2	<i>Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)</i> .....	59

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

4.1	<i>Gambaran Umum Objek Penelitian</i> .....	60
4.1.1	<i>Lokasi Penelitian</i> .....	60
4.1.2	<i>Sejarah Perusahaan</i> .....	60
4.1.3	<i>Jenis Usaha</i> .....	61
4.1.4	<i>Visi dan Misi Perusahaan</i> .....	63
4.2	<i>Hasil dan Pembahasan</i> .....	63
4.2.1	<i>Karakteristik Responden</i> .....	63
4.2.1	<i>Analisis Statistik Deskriptif</i> .....	65
4.2.2	<i>Analisis Per Butir Pernyataan</i> .....	66
4.2.2.1	<i>Loyalitas</i> .....	66
4.2.2.2	<i>Prestasi Kerja</i> .....	74
4.2.2.3	<i>Promosi Jabatan</i> .....	82
4.2.3	<i>Uji Kualitas Data</i> .....	90
4.2.3.1	<i>Uji Validitas</i> .....	90
4.2.3.2	<i>Uji Reliabilitas</i> .....	92
4.2.4	<i>Analisis Regresi Linier Berganda</i> .....	93

4.2.5	<i>Uji Asumsi Klasik</i> .....	94
4.2.5.1	<i>Uji Normalitas</i> .....	95
4.2.5.2	<i>Uji Multikolinieritas</i> .....	96
4.2.5.3	<i>Uji Heteroskedastisitas</i> .....	98
4.2.5.4	<i>Uji Autokorelasi</i> .....	98
4.2.5.5	<i>Rangkuman Uji Asumsi Klasik</i> .....	99
4.2.6	<i>Analisis Koefisien Korelasi</i> .....	100
4.2.6.1	<i>Analisis Koefisien Korelasi Parsial</i> .....	100
4.2.6.2	<i>Analisis Koefisien Korelasi Berganda</i> .....	101
4.2.7	<i>Analisis Koefisien Determinasi (<math>R^2</math>) dan Adjusted R Squared</i> .....	102
4.2.8	<i>Uji Hipotesis</i> .....	103
4.2.8.1	<i>Uji Statistik t</i> .....	103
4.2.8.2	<i>Uji Statistik F</i> .....	105
4.3	<i>Interpretasi</i> .....	106
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>		
5.1	<i>Kesimpulan</i> .....	112
5.2	<i>Saran</i> .....	113
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....		<b>115</b>
<b>LAMPIRAN</b>		
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>		

## DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1.	Data Promosi Jabatan Periode 2018.....	4
2.	Rangkuman Penelitian Terdahulu .....	15
3.	Operasional Variabel Penelitian.....	42
4.	Bobot Nilai Penggunaan Skala Likert.....	47
5.	Ranking Penilaian .....	48
6.	Interpretasi Koefisien Korelasi.....	55
7.	Jenis Kelamin Responden .....	64
8.	Usia Responden.....	64
9.	Pendidikan Terakhir Responden .....	65
10.	Nilai Mean Masing-masing Variabel .....	66
11.	Karyawan memahami peraturan perusahaan secara komprehensif.....	66
12.	Karyawan bertanggung jawab mengimplementasikan peraturan dalam ruang lingkup perusahaan.....	67
13.	Karyawan senantiasa menjaga fasilitas dan alat kerja yang digunakan .....	68
14.	Karyawan bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu .....	68
15.	Karyawan mampu adaptif dalam bekerja secara <i>team</i> atau kelompok .....	69
16.	Karyawan dapat bekerja sama secara vertikal dan horizontal secara baik .....	70
17.	Karyawan memiliki hubungan sosial yang baik dengan sesama rekan kerja.....	70
18.	Karyawan tidak mengintervensi pihak lain demi kepentingan pribadi ataupun suatu kelompok.....	71
19.	Karyawan melaksanakan tugas atas dasar kesukaan terhadap pekerjaan...	72
20.	Karyawan melaksanakan tugas tanpa adanya tekanan .....	72
21.	Indikator Loyalitas ( $X_1$ ) .....	73

22.	Karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan jumlah yang ditargetkan .....	74
23.	Pencapaian kerja karyawan mampu melebihi target yang telah ditetapkan .....	75
24.	Karyawan menghasilkan kualitas kerja yang memuaskan untuk perusahaan .....	75
25.	Karyawan memiliki kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaan dalam mencapai hasil yang lebih baik .....	76
26.	Karyawan menyelesaikan masalah sesuai dengan kompetensi yang dimiliki .....	77
27.	Karyawan mampu memformulasikan masalah dengan tingkat risiko yang rendah .....	77
28.	Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan standarisasi perusahaan ..	78
29.	Karyawan menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien .....	78
30.	Setiap karyawan harus memiliki semangat kerja yang tinggi .....	79
31.	Karyawan harus aktif untuk mendapatkan atensi dari pimpinan perusahaan .....	80
32.	Indikator Prestasi Kerja ( $X_2$ ) .....	80
33.	Memprioritaskan promosi terhadap karyawan yang memiliki nilai normative dan moralitas .....	82
34.	Karyawan harus berperilaku baik dan jujur .....	83
35.	Loyalitas yang dilakukan karyawan sudah sesuai dengan tugas yang diberikan oleh atasan .....	83
36.	Promosi jabatan berorientasi kepada loyalitas karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaan .....	84
37.	Instansi atau perusahaan telah melakukan promosi jabatan berdasarkan tingkat pendidikan .....	85
38.	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kapabilitas karyawan .....	85
39.	Hasil prestasi kerja karyawan sudah sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan .....	86

40.	Karyawan yang memiliki prestasi kerja baik memiliki potensi untuk di promosikan .....	87
41.	Pimpinan perusahaan mampu memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas .....	87
42.	Karyawan yang memiliki sikap kepemimpinan menjadi bahan pertimbangan promosi jabatan .....	88
43.	Indikator Promosi Jabatan (Y) .....	89
44.	Uji Validitas Variabel $X_1$ (Loyalitas).....	91
45.	Uji Validitas Variabel $X_2$ (Prestasi Kerja) .....	91
46.	Uji Validitas Variabel Y (Promosi Jabatan).....	92
47.	Hasil Uji Reliabilitas .....	92
48.	Regresi Linier Berganda.....	93
49.	Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov .....	95
50.	Uji Multikolinieritas .....	97
51.	Uji Autokorelasi .....	99
52.	Koefisien Korelasi Parsial antara Loyalitas dan Promosi Jabatan .....	100
53.	Koefisien Korelasi Parsial antara Prestasi Kerja dan Promosi Jabatan....	101
54.	Uji Koefisien Korelasi Berganda .....	102
55.	Analisis Koefisien Determinasi.....	103
56.	Uji Statistik t.....	104
57.	Uji Statistik F .....	105

## DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.	Promosi Tahunan Karyawan .....	4
2.	Skema Kerangka Pemikiran Teoritis .....	39
3.	Uji Normalitas P-Plot .....	96
4.	Uji Heteroskedastisitas .....	98

## DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Lampiran	Halaman
1.	Kuesioner .....	1/36
2.	Tabel Karakteristik Responden .....	5/36
3.	Tabulasi Data Kuesioner .....	6/36
4.	Hasil <i>Output</i> Data SPSS 26 .....	15/36
5.	Tabel r .....	29/36
6.	Tabel t .....	30/36
7.	Tabel f .....	31/36
8.	Surat Tugas .....	32/36
9.	Formulir Pengajuan Judul Skripsi .....	33/36
10.	Formulir Pengajuan Persetujuan Judul Skripsi .....	34/36
11.	Catatan Konsultasi Dosen Pembimbing 1 .....	35/36
12.	Catatan Konsultasi Dosen Pembimbing II .....	36/36

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia saat ini merupakan faktor dan aset terpenting dari sebuah perusahaan. Hal ini dikarenakan manajemen sumber daya manusia merupakan bagian yang bertanggung jawab penuh terhadap pengelolaan seluruh sumber daya manusia yang ada di perusahaan (Purwaningsih dan Magdalena, 2017 : 14). Sedangkan sumber daya manusia sendiri merupakan faktor yang sangat mempengaruhi kegiatan operasional dari sebuah perusahaan. Realitas itulah yang menjadikan pemeliharaan terhadap sumber daya manusia dirasa sangat penting. Faktor lain yang menjadi pertimbangan pentingnya pemeliharaan sumber daya manusia tersebut adalah realitas bahwa untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas diperlukan pengalaman dan wawasan yang luas.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset termahal dalam suatu organisasi untuk mampu mengembangkan dan mencapai tujuan. Keberhasilan suatu organisasi akan tercapai apabila manusia yang bekerja didalamnya mampu meningkatkan kualitas diri dan berkomitmen untuk berdedikasi terhadap perusahaan. Modernisasi dan kemajuan teknologi yang berkembang cepat, membuat para karyawan saling berkontestasi untuk meningkatkan aktualisasi diri, dengan memaksimalkan penggunaan kemampuan dan potensi diri.

Restrukturisasi perusahaan yang tepat akan menciptakan daya saing antar perusahaan secara sehat, dengan harapan agar segala tujuan dari organisasi tersebut dapat tercapai secara maksimal. Untuk mendapatkan atensi dari para

karyawan yang bekerja didalam perusahaan diperlukan adanya tindakan yang adil dan melakukan pemerataan hak serta tugas atau kewajiban dari para karyawan tersebut.

Dengan adanya atensi dari karyawan akan meningkatkan loyalitas dari para karyawan tersebut sehingga dapat mengurangi potensi terjadinya *turnover* karyawan. Selain itu dapat meningkatkan potensi karyawan tersebut akan bertahan di dalam perusahaan karena rasa nyaman dan aman yang diberikan oleh perusahaan.

Dalam menghadapi arus globalisasi, Sumber Daya Manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam kegiatan perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan Sumber Daya Manusianya agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan.

Pengembangan SDM dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya adalah promosi jabatan. Dengan adanya target promosi, pegawai akan merasa dibutuhkan, dihargai, diperhatikan, dan diakui kemampuan kerjanya oleh perusahaan sehingga mereka akan menghasilkan output yang tinggi. Promosi jabatan bertujuan untuk meregenerasi sumber daya manusia yang dimiliki organisasi demi kelangsungan organisasi tersebut.

Demi menunjang keberhasilan dari program promosi jabatan pada suatu perusahaan, perlu adanya penilaian dari beberapa aspek, diantaranya loyalitas serta prestasi kerja. Kedua aspek ini memiliki pengaruh terhadap program promosi jabatan. Apabila prestasi kerja seorang karyawan memiliki peningkatan yang cukup signifikan dan memiliki waktu (periode tertentu) yang cukup, sebagai dasar

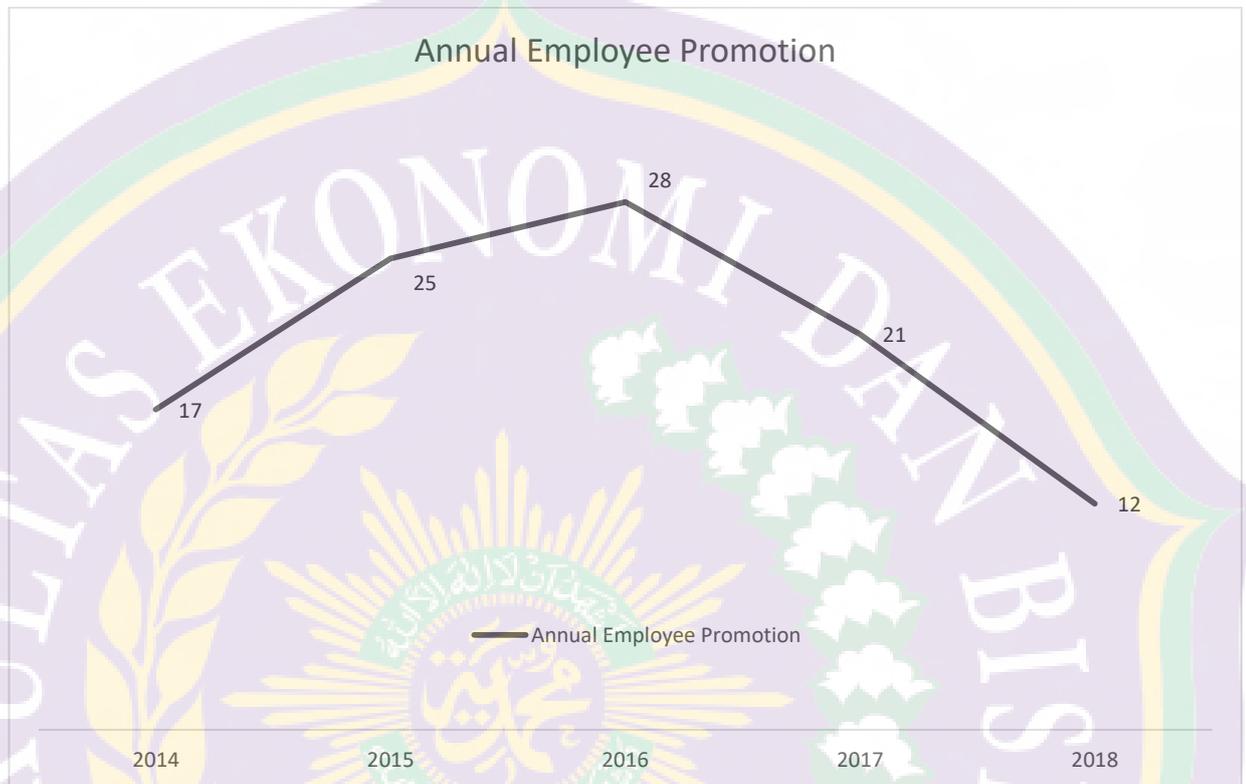
pertimbangan maka karyawan tersebut layak untuk dipromosikan ke tingkat kerja yang lebih tinggi. Kesuksesan suatu perusahaan atau organisasi salah satunya dapat terlihat dari tingkat loyalitas karyawannya, dimana tingkat loyalitas mengacu pada komitmen seseorang diperusahaan tersebut. Karyawan yang memiliki tingkat loyalitas yang tinggi berarti memiliki tingkat etos kerja yang tinggi pula terhadap perusahaan di tempat ia bekerja (Mirayanti, 2015 : 96).

Ada beberapa alasan mengapa di dalam setiap badan usaha perlu diambil tindakan promosi. Pertama-tama yaitu untuk mempertinggi semangat kerja pegawai. Promosi direalisasikan kepada mereka yang menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, maka ada stimulus bagi para pegawai untuk mempertinggi semangat kerja. Semangat kerja yang tinggi adalah perlu bagi setiap badan usaha dan hal ini untuk sebagian diakibatkan oleh pemberian promosi yang objektif. Promosi dilakukan untuk menjamin stabilitas kepegawaian yang direalisasikan kepada karyawan dengan dasar dan pada waktu yang tepat serta penilaian yang jujur.

Dengan adanya target promosi, maka seorang karyawan akan terus mengembangkan potensi yang dimiliki hingga taraf maksimal, hal yang perlu dikembangkan adalah prestasi kerja ke tingkat yang lebih tinggi.

Pengambilan keputusan yang salah oleh perusahaan dalam penentuan kenaikan jabatan juga akan berakibat pada promosi jabatan. Yang berarti pencapaian yang telah dilakukan oleh seorang karyawan dalam suatu organisasi pada level tertentu dinilai berdasarkan besar atau kecilnya pengaruh untuk memajukan organisasi tersebut dalam periode waktu tertentu.

**Gambar 1**  
**Promosi Tahunan Karyawan**



Sumber : PT The Master Steel Mfg Co Ltd

**Tabel 1**  
**Data Promosi Jabatan PT The Master Steel Mfg Co Ltd Periode 2018**

No	Formasi Jabatan	Indeks Kinerja Pegawai	Alokasi Formasi	Realisasi
1	Marketing	$\geq 80\%$	5	4
2	Accounting	$\geq 80\%$	3	2
3	Produksi	$\geq 80\%$	3	2
4	Human Resource Management	$\geq 80\%$	4	4

Sumber : PT The Master Steel Mfg Co Ltd

Rekapitulasi data diatas menunjukkan bahwa pimpinan perusahaan telah mempromosikan beberapa karyawannya selama periode waktu tertentu. Namun promosi yang dilakukan tidak sesuai dengan target promosi yang telah direncanakan, sehingga akan berimplikasi pada perencanaan perusahaan di masa yang akan datang. Untuk itu pimpinan perusahaan perlu mempertimbangkan keobjektifan dari promosi yang akan dilakukan.

Dalam hal ini, peneliti mengetahui permasalahan mengenai loyalitas dan prestasi kerja serta promosi jabatan pada PT The Master Steel Mfg Co Ltd, permasalahan yang terjadi di perusahaan ini banyaknya atasan yang tidak mengerti tentang situasional lingkungan dalam situasi kerja, yakni kemampuan analitis dan kemampuan untuk fleksibel dalam melakukan penilaian. Dimana karyawan dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi dengan hanya melihat dari satu kriteria penilaian, yang pada dasarnya karyawan tersebut belum tentu unggul pada beberapa kriteria lainnya.

Selain itu, karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik, cenderung lebih bersifat aktif dalam pengetahuan kognitif maupun tindakan-tindakan konatif yang dilakukan dalam melaksanakan tugas dalam perusahaan. Jika sistem promosi yang di terapkan tidak mencerminkan rasa keadilan bagi karyawan tentu akan berimplikasi pada menurunnya kepuasan kerja karyawan dalam bekerja yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja dari karyawan itu sendiri.

Oleh karena itu, uraian penelitian tersebut perlu dikuatkan dengan penelitian lebih lanjut mengenai persepsi loyalitas dan prestasi kerja terhadap karyawan serta adakah hubungan keduanya secara simultan dan signifikan terhadap promosi

jabatan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Andhara *et al.* (2015) loyalitas karyawan berpengaruh positif terhadap promosi jabatan dan juga menurut Mirayanti (2015) bahwa penelitian loyalitas berpengaruh terhadap promosi jabatan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sembiring (2018) dimana loyalitas tidak berpengaruh terhadap promosi jabatan.

Sedangkan pada variabel prestasi kerja menurut penelitian Purwaningsih dan Magdalena (2017) berpengaruh positif terhadap promosi jabatan dan juga menurut Triani *et al.* (2019) yang menunjukkan bahwa prestasi kerja berpengaruh positif terhadap promosi jabatan. Namun menurut penelitian yang dilakukan oleh Elfianto (2015) menunjukkan bahwa prestasi kerja tidak berpengaruh terhadap promosi jabatan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka peneliti berminat mengkaji tentang **“Pengaruh Loyalitas dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada PT The Master Steel Mfg Co Ltd”**

## **1.2 Permasalahan**

Dari hasil penelitian promosi jabatan tahun 2019 karyawan PT The Master Steel Mfg Co Ltd masih terdapat target promosi karyawan yang belum terpenuhi yang mana karyawan tersebut tidak memiliki loyalitas dan prestasi kerja yang belum tercapai.

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka masalah dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Promosi yang dilakukan oleh PT The Master Steel Mfg Co Ltd tidak objektif, disebabkan karena adanya disparitas yang hanya menilai dari beberapa kriteria.
2. Restrukturisasi perusahaan yang tidak tepat disebabkan karena kurangnya keterampilan karyawan.
3. Rendahnya loyalitas karyawan disebabkan karena promosi yang diberikan bersifat temporer.
4. Rasa nyaman yang kurang terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan menyebabkan pekerjaan tersebut tidak dapat terselesaikan.
5. Kurangnya kompensasi karyawan yang memiliki prestasi kerja tinggi, sehingga menurunkan indeks kinerja karyawan.
6. Tugas dan tanggung jawab yang dibebankan terhadap karyawan terlalu besar, sehingga membatasi potensi yang dimiliki oleh seorang karyawan.

### **1.2.2 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka pembatasan masalah dalam penelitian ini apakah ada pengaruh loyalitas dan prestasi kerja terhadap promosi jabatan. Serta untuk mempersempit ruang lingkup masalah. Untuk itu, penelitian ini difokuskan di PT The Master Steel Mfg Co Ltd.

### **1.2.3 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka masalah dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah loyalitas berpengaruh secara parsial terhadap promosi jabatan pada PT The Master Steel Mfg Co Ltd?

2. Apakah prestasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap promosi jabatan pada PT The Master Steel Mfg Co Ltd?
3. Apakah loyalitas dan prestasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap promosi jabatan pada PT The Master Steel Mfg Co Ltd?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui loyalitas pada karyawan PT The Master Steel Mfg Co Ltd
2. Untuk mengetahui prestasi kerja pada karyawan PT The Master Steel Mfg Co Ltd
3. Untuk mengetahui tingkat promosi jabatan pada karyawan PT The Master Steel Mfg Co Ltd
4. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial loyalitas terhadap promosi jabatan pada karyawan PT The Master Steel Mfg Co Ltd
5. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada karyawan PT The Master Steel Mfg Co Ltd
6. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan senioritas dan prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada karyawan PT The Master Steel Mfg Co Ltd

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat bagi dunia akademik

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat dijadikan bahan bacaan yang mampu menambah wawasan dan pengembangan ilmu pengetahuan dengan cara menguji kebenaran suatu teori atau menciptakan teori baru. Yang dapat dijadikan bahan pembelajaran dalam dunia akademik

2. Manfaat bagi mahasiswa

Untuk menambah wawasan berfikir dan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia dan untuk pengembangan profesi dan karirnya di masa mendatang.

3. Manfaat bagi perusahaan

Menambah masukan bagi perusahaan yang bersangkutan khususnya di bagian sumber daya manusia mengenai masalah senioritas, prestasi kerja, dan promosi jabatan sebagai bahan pertimbangan untuk dijadikan bahan pendukung pengambilan keputusan dalam memecahkan masalah perusahaan atau organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andhara, S. D., Utami, H. N., & Mayowan, Y. (2015). Pengaruh Senioritas dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan (Studi pada Karyawan Departemen Kebijakan Ekonomi dan Moneter Bank Indonesia Jakarta). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 22(1), 1-9.
- Asmarani, E. E. (2016). *Pengaruh Prestasi Kerja, Loyalitas, dan Disiplin Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada Bidang Peternakan dan Perikanan Dinas Pertanian Kabupaten Ponorogo*. Universitas Muhammadiyah Ponorogo, Fakultas Ekonomi. Ponorogo: Repository Muhammadiyah University of Ponorogo.
- Bach, T., & Veit, S. (2017). The Determinants of Promotion to High Public Office in Germany: Partisan Loyalty, Political Craft, or Managerial Competencies? *Journal of Public Administration Research And Theory*, 28(2), 1-16.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Elfianto. (2015). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai terhadap Promosi Jabatan Pegawai di BPS Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 6(3), 1-19.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Jupri, M., Tambi, A. M., Mamat, M., Sukono, Budiono, R., & Bon, A. T. (2019). The Influence of Loyalty, Education & Training, and Performance on Job Promotions. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management Riyadh* (hal. 554-560). Saudi Arabia: IEOM Society International.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kristianto, H. (2017). *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Dana Amanah Karanganyar*. Universitas Muhammadiyah Surakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Surakarta: Electronic Theses and Dissertations Universitas Muhammadiyah Surakarta.

- Linz, S., Good, L. K., & Busch, M. (2015). Promoting Worker Loyalty: An Empirical Analysis. *International Journal of Manpower*, 36(2), 169-191.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan* (12th ed.). Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). Bandung: Alfabeta.
- Mirayanti. (2015). Pengaruh Loyalitas, Pendidikan dan Pelatihan Serta Kinerja Terhadap Promosi Jabatan Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Tolitoli. *E-Jurnal Katalogis*, 3(1), 95-104.
- Mubarroh, U. (2018). *Pengaruh Prestasi Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Departement Support Development Pada PT. Jakarta Cakratunggal Steel Mills*. Universitas Darma Persada, Fakultas Ekonomi. Jakarta: Eprints Repository Software.
- Nitisemito, A. S. (2015). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Priyono, & Marnis. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama.
- Purwaningsih, A., & Magdalena, B. (2017). Pengaruh Senioritas dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan pada Karyawan. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 3(1), 14-26.
- Sastrohadiwiryo, B. S. (2016). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sembiring, F. W. (2018). *Pengaruh Prestasi Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. PLN Area Binjai*. Universitas Negeri Medan, Fakultas Ekonomi. Medan: Digital Repository Universitas Negeri Medan.
- Siska, A. D., & Suryalena. (2017). Pengaruh Prestasi Kerja dan Loyalitas terhadap Promosi Jabatan (Studi Pada Karyawan Bagian Sales Executive and Counter Pada PT. Agung Automall Cabang Pekanbaru. *JOM FISIP*, 4(2), 1-14.
- Sugiyono. (2016). *Metodologi Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sungkono, S. W., & Dewi, I. M. (2017). Pengaruh Prestasi Kerja, Loyalitas Kerja Terhadap Promosi Jabatan Di PT. Bali Pawiwahan Coco Group. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(4), 1991-2017.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.

- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Triani, Z. P., Indrawati, C. D., & Susantiningrum. (2019). Pengaruh Prestasi Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Djitoe Indonesian Tobacco Kota Surakarta. *Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, 3(3), 35-45.
- Trikuntari, S. B. (2019). *Pengaruh Loyalitas, Prestasi Kerja, Pelatihan dan Komitmen Terhadap Promosi Jabatan Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pati*. Universitas Muria Kudus, Fakultas Ekonomi. Kudus: UPT Perpustakaan Universitas Muria Kudus.

