

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

1. Padjalangi (2012) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Promosi Jabatan Pada Bank Negara Indonesia (BNI) Cabang Makassar”. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa Variabel Penilaian Prestasi Kerja (X1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,252, dan koefisien regresi variabel kompetensi (X2) sebesar 0,652. Hasil Uji F menunjukkan bahwa Variabel Penilaian Prestasi Kerja (X1) dan variabel Kompetensi (X2) secara bersama-sama / serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Promosi Jabatan (Y) Dimana nilai $F_{hitung} (44,546) > F_{tabel} (3,158)$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 dan Hasil Uji secara Parsial menunjukkan bahwa variabel Penilaian Prestasi Kerja (X1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dimana nilai $F_{hitung} (2,342) > F_{tabel} (2,002)$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,023 dan variabel Kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan hal ini terlihat dari nilai $F_{hitung} (5,170) > nilai F_{tabel} (2,002)$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hasil Uji Determinasi (R^2) menunjukkan bahwa variabel Penilaian Prestasi Kerja (X1) dan variabel Kompetensi (X2) memiliki kontribusi sebesar 0,596 (59,60%) terhadap variabel Promosi Jabatan (Y) dan sisanya sebesar 40,40% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian.

2. Afyalda (2011) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada Karyawan Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan”. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh antara variabel Penilaian Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan dengan koefisien regresi sebesar 0,576 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hasil uji Determinasi (R^2) menunjukkan Kontribusi Penilaian Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan adalah sebesar 30.2 % dan sisanya 60.8 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Cressida, Musadieg, dan Hakam (2010) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi (Studi pada Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Kapt. A Rivai Palembang). Hasil penelitian menunjukkan bahwa prestasi kerja yang diukur melalui variabel kualitas hasil kerja (X1) dengan nilai thitung sebesar 2,102, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,041, variabel kuantitas hasil kerja (X2) sebesar 2,593 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,013 dan variabel ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan (X3) sebesar 2,565 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,014. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk seluruh variabel X lebih besar dibanding nilai ttabel (2,013) dengan tingkat signifikansi berada dibawah 0,05 dengan demikian terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel prestasi kerja karyawan terhadap promosi.
4. Suroso (2011) yang berjudul “Penataan Sistem Jenjang Karir Berdasar Kompetensi Untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Kinerja Perawat di Rumah Sakit” hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa Sistem jenjang karir

perawat merupakan sistem untuk meningkatkan kinerja dan profesionalisme sesuai dengan bidang pekerjaan melalui peningkatan kompetensi. Jenjang karir perawat di luar negeri secara umum dikembangkan berdasarkan kompetensi. Evaluasi terhadap penerapan sistem jenjang karir berdasarkan kompetensi di beberapa rumah sakit di Indonesia terbukti secara klinik dan riset, dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mutu pelayanan kesehatan, khususnya pelayanan keperawatan. Dengan demikian terlihat adanya peranan penting kompetensi dalam pengembangan karir.

5. Gus Andri (2015). Dengan penelitian “Pengaruh Kinerja Pegawai Dan Prilaku Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada Badan Pusat Statistik Propinsi Sumatera Barat”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penilaian kinerja dan perilaku pengaruh karyawan terhadap promosi di BPS Sumbar. Persamaan $Y = 6,757 - 0,044X_1 + 0,043X_2 + e$. Pada uji t untuk variabel independen hasil kinerja karyawan sebesar 14,4%. Untuk hasil kerja variabel independen kerja diperoleh 3,1%. Pada pengujian dapat dilihat tabel F hitung $F > F (2,798 > 2,393)$ dengan tingkat signifikansi 0,067 atau $< 0,1$ akibatnya menolak H_0 dan H_1 bahwa kinerja dan perilaku karyawan berpengaruh signifikan terhadap promosi. Koefisien determinasi (adjusted R^2) sebesar 0,043 berarti bahwa promosi 4,3% dipengaruhi oleh kinerja karyawan dan perilaku karyawan, sedangkan 95,7% dipengaruhi oleh variabel lain seperti motivasi, disiplin, kepemimpinan dan variabel lainnya. Promosi harus dilakukan dengan melihat kinerja perilaku karyawan dan karyawan, tidak hanya dari aspek psikologis seperti kedekatan dengan pengusaha, aspek pendidikan dan aspek kelompok karyawan saja.

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Tahun	Judul Jurnal	Alat Analisis	Hasil
1.	Padjalangi	2012	Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Promosi Jabatan Pada Bank Negara Indonesia (BNI) Cabang Makassar	Deskriptif dan analisis inferensial	Hasil Uji F menunjukkan bahwa Variabel Penilaian Prestasi Kerja (X1) dan variabel Kompetensi (X2) secara bersama-sama/serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Promosi Jabatan (Y). Hasil Uji secara Parsial menunjukkan bahwa variabel Penilaian Prestasi Kerja (X1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dimana nilai Fhitung (2,342) > Ftabel (2,002) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,023 dan variabel Kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan hal ini terlihat dari nilai Fhitung (5,170) > nilai Ftabel (2,002) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000.
2.	Afyalda	2011	Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada Karyawan Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan	Model regresi	Hasil uji Determinasi (R ²) menunjukkan Kontribusi Penilaian Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan adalah sebesar 30.2 % dan sisanya 60.8 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 1

Table 2.1**Ringkasan Penelitian Terdahulu (Lanjutan)**

No	Nama Peneliti	Tahun	Judul Jurnal	Alat Analisis	Hasil
3	Cressida Musadieg Hakam	2010	Pengaruh Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi (Studi pada Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Kapt. A Rivai Palembang)	model regresi	Hasil ini menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk seluruh variable X lebih besar dibanding nilai ttabel (2,013) dengan tingkat signifikansi beradadibawah 0,05 dengan demikian terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel prestasi kerja karyawan terhadap promosi.
4	Suroso	2010	Penataan Sistem Jenjang Karir Berdasar Kompetensi Untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Kinerja Perawat di Rumah Sakit	Regresi linier berganda	Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan Penataan Sistem Jenjang Karir Berdasar Kompetensi Untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Kinerja Perawat di Rumah Sakit
5	Gus Andri	2015	Pengaruh Kinerja Pegawai Dan Prilaku Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada Badan Pusat Statistik Propinsi Sumatera Barat	Linier berganda	perilaku pengaruh karyawan terhadap promosi di BPS Sumbar. Persamaan $Y = 6,757 - 0,044X_1 + 0,043X_2 + e$. Pada uji t untuk variabel independen hasil kinerja karyawan sebesar 14,4%. Untuk hasil kerja variabel independen kerja diperoleh 3,1%. Pada pengujian dapat dilihat tabel Fhitung $F > F(2,798 > 2,393)$ dengan tingkat signifikansi 0,067 atau $< 0,1$ akibatnya menolak H_0 dan H_1 bahwa kinerja dan perilaku karyawan berpengaruh signifikan terhadap promosi.

Tabel 2

Sumber Data : Diolah, 2017

B. Penilaian Prestasi Kerja Karyawan

1. Pengertian Penilaian Prestasi Kerja Karyawan

Dalam bukunya Edwin B. Flippo (1996:84) penilaian prestasi kerja didefinisikan “performance appraisal is that it provides information of great assistance in making and enforcing decisions about as promotion, pay increases, layoff and transfer. “artinya penilaian prestasi kerja adalah sebagai penyedia informasi yang sangat membantu dalam membuat dan menerapkan keputusan-keputusan seperti promosi jabatan, peningkatan gaji, pemutusan hubungan kerja dan transfer. Sedangkan didalam bukunya T. Hani Handoko (1995:135) “Penilaian prestasi adalah proses melalui dimana organisasi - organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Dimana kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.”

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penilaian Prestasi kerja

Menurut Streers (1984) yang suda diterjemahkan dalam bukunya Edy Sutrisno (2009:151), umumnya orang percaya bahwa penilaian prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu :

- a. Kemampuan, perangai, dan minat seseorang pekerja.
- b. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.
- c. Tingkat motivasi kerja.

Walaupun setiap faktor secara sendiri-sendiri dapat juga mempunyai arti yang penting, tetapi kombinasi ketiga tersebut sangat menentukan tingkat hasil tiap pekerjaan, yang pada gilirannya membantu prestasi organisasi secara

keseluruhan. Byar dan Rue (1984) yang suda diterjemahkan dalam bukunya Edy Sutrisno (2009:151), mengemukakan adanya dua faktor yang mempengaruhi penilaian prestasi kerja, yaitu faktor individu dan lingkungan. Faktor individu yang dimaksud adalah :

- a. Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- b. *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- c. *Role/task perception*, yaitu segala perilkundan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi penilaian prestasi kerja adalah :

- a. Kondisi fisik.
- b. Peralatan
- c. Waktu
- d. Material
- e. Pendidikan
- f. Supervisi
- g. Desain organisasi
- h. Pelatihan
- i. Keberuntungan

Faktor-faktor lingkungan ini tidak langsung menentukan penilain prestasi kerja seseorang, tetapi mempengaruhi faktor-faktor individu.

McMormick dan Tiffin (1974) yang suda diterjemahkan dalam bukunya Edy Sutrisno (2009:152), mengemukakan bahwa penilaian prestasi kerja merupakan hasil dari gabungan variabel individual dan variabel fisik dan pekerjaan serta variabel organisasi dan sosial.

3. Arti Pentingnya dan Tujuan Penilaian Prestasi Kerja

Didalam bukunya Edy Sutrisno (2009:153), dalam sebuah organisasi atau perusahaan, para karyawan, supervisor, manajer dan sebgainya juga dilakukan penilaian. Namun dalam hal ini penilaian diarahkan kepada prestasi kerja. Sehingga fokus penilaiannya adalah sejauh mana seorang karyawan, supervisor, manajer tersebut telah melaksanakan pekerjaannya.

Penilaian Prestasi merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan kembali dan evaluasi prestasi kerja seseorang secara periodik. Proses penilaian prestasi ditujukan untuk memahami prestasi kerja seseorang. Tujuan ini memerlukan suatu proses, yaitu serangkaian kegiatan yang saling berkaitan. Kegiatan-kegiatan itu sendiri dari identifikasi, observasi, pengukuran, dan pengembangan hasil kerja karyawan dalam sebuah organisasi.

C. Promosi Jabatan

1. Pengertian Promosi Jabatan

Di dalam bukunya Alex Nitisemito (1986:134) “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. Dan ”Menurut William B. Werther dan Keith Davis (1996:261) *“promotion occurs when an employee is moved from one job to another job that is higher in pay, responsibility, organization level.”*(Promosi terjadi ketika seorang karyawan dipindahkan dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi imbalan, tanggung jawab dan tingkatannya dalam organisasi)

2. Manfaat Promosi Jabatan

Menurut Henry Simamora (1995:587) manfaat dari promosi adalah sebagai berikut:

- a. Promosi memungkinkan perusahaan untuk mendayagunakan keahlian dan kemampuan karyawan setinggi mungkin.
- b. Promosi seringkali diberikan mengimbali karyawan yang berkinerja sangat baik. Karyawan yang dihargai promosi akan termotivasi untuk memberikan kinerja yang lebih tinggi lagi jika mereka merasa bahwa kinerja yang efektif menyebabkan promosi.
- c. Riset memperlihatkan bahwa kesempatan untuk promosi dan tingkat kepuasan kerja yang sangat tinggi berkorelasi secara signifikan. Sistem promosi karyawan yang efektif dapat menyebabkan efisiensi organisasional yang lebih besar dan tingkat moral kerja karyawan yang tinggi.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Promosi Jabatan

Untuk mencapai tujuan promosi, maka hendaknya promosi jabatan dilakukan berdasarkan azas-azas promosi jabatan sebagaimana Malayu S.P Hasibuan (2002 : 108-109) mengemukakan bahwa :

a. Kepercayaan

Promosi hendaknya berdasarkan pada kepercayaan atau keyakinan mengenai kejujuran, kemampuan dan kecakapan karyawan yang bersangkutan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik pada jabatan tersebut.

b. Keadilan

Promosi hendaknya berdasarkan kepada keadilan, mengenai penilaian kejujuran, kemampuan dan kecakapan terhadap semua karyawan. Penilaian harus jujur dan objektif jangan pilih kasih, tanpa melihat suku, golongan dan keturunannya.

c. Formasi

Promosi harus berdasarkan kepada promosi yang ada, karena promosi karyawan hanya mungkin dilakukan jika ada formasi jabatan yang lowong, supaya ada uraian pekerjaan yang akan dilaksanakan karyawan tersebut.

D. Perilaku Kerja

1. Pengertian Perilaku Kerja

Pengertian Perilaku adalah tindakan atau aktivitas dari manusia itu sendiri yang mempunyai bentangan arti yang sangat luas antara lain : berjalan, berbicara, menangis, tertawa, bekerja, kuliah, menulis, membaca, dan sebagainya. Dari uraian tersebut bisa disimpulkan bahwa perilaku manusia adalah semua kegiatan atau aktivitas manusia, baik yang diamati langsung, maupun yang tidak dapat diamati oleh pihak luar (Notoatmodjo, 2003:64). Sedangkan dalam pengertian umum perilaku adalah segala perbuatan atau tindakan yang dilakukan oleh makhluk hidup.

Pengertian perilaku dapat dibatasi sebagai keadaan jiwa untuk berpendapat, berfikir, bersikap, dan lain sebagainya yang merupakan refleksi dari berbagai macam aspek, baik fisik maupun non fisik. Perilaku juga diartikan sebagai suatu reaksi psikis seseorang terhadap lingkungannya, reaksi yang dimaksud digolongkan menjadi dua, yakni :

- bentuk pasif (tanpa tindakan nyata atau konkrit),
- dalam bentuk aktif (dengan tindakan konkrit),

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kondisi Kerja

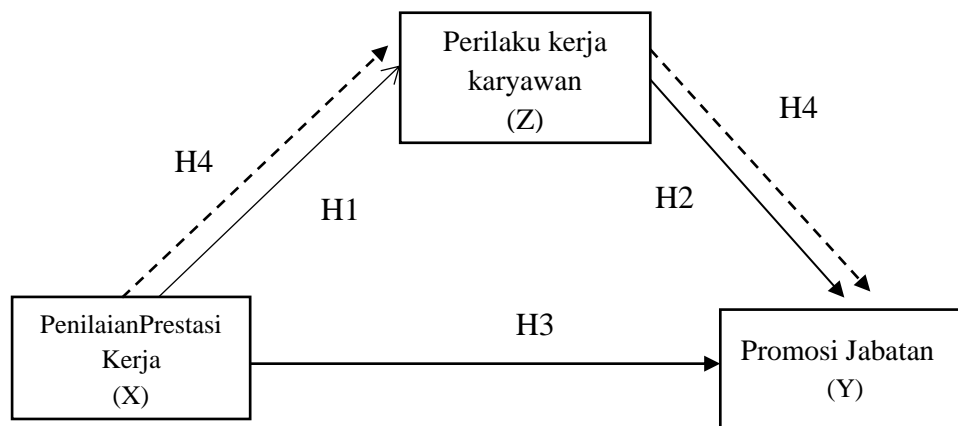
Berikut ini beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya kondisi kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia/pegawai, diantaranya menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005:105) faktor yang mempengaruhi pembentukan perilaku yang berhubungan dengan kondisi kerja, dapat dikelompokkan menjadi tiga macam yaitu kondisi kerja yang menyangkut :

1. Kondisi fisik kerja, yang mencakup penerangan, suhu udara, suara kebisingan, penggunaan warna, musik, kelembaban dan ruang gerak yang diperlukan.
2. Kondisi psikologis kerja, misalnya stres kerja, bosan kerja dan letih kerja.
3. kondisi temporer kerja, yang dimaksud adalah peraturan lama kerja, waktu istirahat kerja dan shif kerja.

E. Kerangka konseptual

Untuk mempermudah pembahasan dan analisa permasalahan yang telah ditetapkan serta untuk menetapkan sasaran berupa tujuan yang akan dicapai, maka penulis menyusun pola pikir sebagaimana akan dijelaskan lebih lanjut. Hal pertama yang perlu diketahui dan dikumpulkan dalam rangka pengkajian adalah mengetahui data-data yang berhubungan dengan promosi jabatan. Berdasarkan penjelasan diatas secara teoritis dapat dikemukakan bahwa Penilaian Prestasi Kerja Terhadap promosi Jabatan Melalui Perilaku Kerja Karyawan Di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Sentani Kemiri. Kerangka Konseptual yang merupakan pola pikir ini tersaji pada gambar sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka konseptual



Keterangan : 1. -----> Hubungan tidak langsung
2. —————> Hubungan langsung

F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan yang di pertanyakan. Hipotesis juga merupakan pertanyaan dugaan tentang hubungan antara dua variabel atau lebih. Hipotesis selalu mengambil bentuk kalimat pernyataan (*declarative*), dan menghubungkan secara umum maupun khusus variabel yang satu dengan variabel yang lain (Yamin, 2012:57). Hipotesis dimaksud, mestilah menjadi landasan logis dan pemberi arah kepada proses pengumpulan data serta proses penelitian itu sendiri. Suatu hipotesis harus mampu menjelaskan secara rinci arah yang mau diuji dari suatu masalah.

1. Penilaian prestasi kerja berpengaruh terhadap perilaku kerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Sentani Kemiri.
2. Perilaku kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Sentani Kemiri.
3. Penilaian prestasi kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Sentani Kemiri.
4. Penilaian prestasi kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan melalui perilaku kerja karyawan secara simultan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Sentani Kemiri.