

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Kajian Pustaka

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia faktor yang penting dalam proses perkembangan dan pencapaian tujuan organisasi/perusahaan. Mencapai tujuan organisasi diperlukannya manajemen sumber daya manusia sehingga tercipta sumber daya manusia yang berkualitas, loyalitas, dan berprestasi. Menurut Yani (2012:1), “Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan”.

Definisi yang serupa juga dikemukakan oleh Mangkunegara (2013:2), “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam mencapai tujuan organisasi”. Sedangkan menurut Fahmi (2016:1), “Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan

untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif?.

Berdasarkan pengertian menurut para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah rangkaian aktivitas organisasi yang mengatur perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan untuk mencapai tujuan perusahaan.

2. Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017:21), fungsi sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

a. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan.

b. Pengorganisasian

Kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menatakn pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi, wewenang, integrasi, koordinasi dalam bagian organisasi.

c. Pengarahan

Pengarahan merupakan kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan karyawan agar mereka menaati peraturan perusahaan dan bekerjasama sesuai dengan rencana.

e. Pengadaan

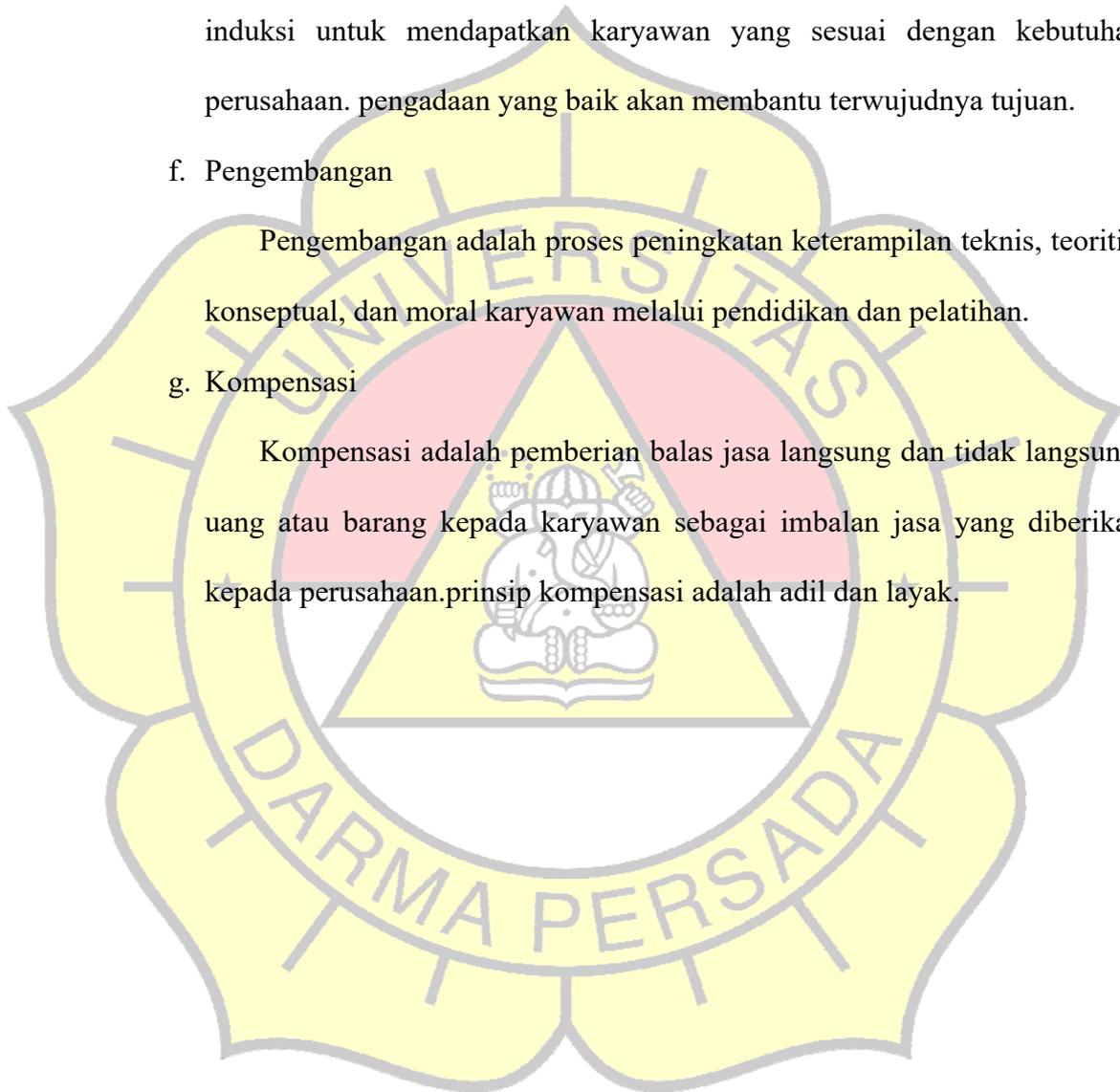
Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

f. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

g. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. prinsip kompensasi adalah adil dan layak.



h. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

i. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

j. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

k. Pemberhentian

★ Pemberhentian adalah putusya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.pemutusan ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

2.1.2. Prestasi Kerja

1. Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Sutrisno (2014:150) “prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja”. Sementara menurut Mangkunegara (2013:67) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Pendapat lain dikemukakan oleh Hasibuan dalam Badriyah (2013:105) prestasi

kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta ketetapan waktu.

2. Dimensi Prestasi Kerja

Menurut Badriyah (2015:136) dimensi prestasi kerja sebagai berikut :

a. Kuantitas kerja

Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada. Di sini, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin, melainkan seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.

b. Kualitas kerja

Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan dan kebersihan hasil kerja.

c. Keandalan

Kemampuan memenuhi atau mengikuti instruksi, inisiatif, kerajinan, dan kerja sama.

d. Kerajinan

Kesediaan melakukan tugas tanpa adanya paksaan dan yang bersifat rutin.

e. Sikap

Perilaku karyawan terhadap perusahaan, atasan, atau teman kerja.

f. Kehadiran

Keberadaan karyawan ditempat kerja untuk bekerja sesuai dengan waktu/jam kerja yang telah ditentukan.

3. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja menurut Badriyah (2015:138) dapat digunakan untuk berbagai tujuan. Secara garis besar, tujuan utama sebagai berikut :

a. Evaluasi terhadap tujuan organisasi, mencakup :

- 1) *Feedback* pada pekerjaan untuk mengetahui posisi mereka.
- 2) Pengembangan data yang valid untuk pembayaran upah/bonus dan keputusan promosi serta menyediakan media komunikasi untuk keputusan tersebut.
- 3) Membantu manajemen membuat keputusan pemberhentian sementara atau PHK dengan memberikan “peringatan” kepada pekerja tentang kinerja kerja mereka yang tidak memuaskan.

b. Pengembangan tujuan perusahaan, mencakup :

- 1) Pelatihan dan bimbingan pekerjaan dalam rangka memperbaiki kinerja dan pengembangan potensi pada masa yang akan datang.
- 2) Mengembangkan komitmen organisasi melalui diskusi kesempatan karier dan perencanaan karier.
- 3) Memotivasi pekerja.
- 4) Memperkuat hubungan atasan dengan bawahan.
- 5) Mendiagnosis problem individu dan organisasi.

4. Kegunaan Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Badriyah (2015:138) penilaian prestasi kerja dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada

karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Oleh karena itu, kegunaan penilaian prestasi kerja sebagai berikut :

a. Perbaikan prestasi kerja

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer, dan departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan demi perbaikan prestasi kerja.

b. Penyesuaian kompensasi

Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus, dan bentuk kompensasi lainnya.

c. Keputusan penempatan

Promosi, transfer, dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.

d. Kebutuhan latihan dan pengembangan

Prestasi kerja yang buruk menunjukkan adanya kebutuhan latihan. Demikian juga, prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus di kembangkan.

e. Perencanaan dan pengembangan karier

Umpan balik prestasi kerja mengarahkan keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.

f. Penyimpangan proses staffing

Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.

g. Ketidak-akuratan infomasional

Prestasi kerja yang buruk menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam analisis jabatan, rencana sumber daya manusia, atau komponen lain sistem informasi manajemen personalia. Mengakibatkan keputusan-keputusan yang diambil menjadio tidak tepat.



h. Kesalahan desain pekerjaan

Prestasi kerja yang buruk merupakan tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi kerja membantu diagnosis kesalahan tersebut.

i. Kesempatan kerja yang adil

Penilaian prestasi kerja secara akurat menjamin keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

j. Tantangan-tantangan eksternal

Prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor di luar lingkungan kerja, seperti: keluarga, kesehatan, kondisi finansial atau masalah-masalah pribadinya. Departemen personalia dimungkinkan untuk menawarkan bantuan kepada semua karyawan yang membutuhkan bantuan.

5. Metode Dan Teknik Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Badriyah (2015:140) metode dalam penilaian prestasi kerja, yaitu :

a. Metode penilaian berorientasi masa lalu

Metode ini mempunyai kelebihan dalam hal prestasi kerja yang telah dilakukan, telah terjadi, dan sampai batas tertentu, dapat diukur. Kelemahannya adalah prestasi kerja masa lalu, karyawan mendapatkan bahan masukan mengenai upaya untuk memperbaiki prestasi kerja mereka.

b. Metode penilaian berorientasi masa depan

Penilaian yang berorientasi masa depan dilakukan melalui penilaian potensi karyawan untuk menentukan prestasi kerja pada masa mendatang.

2.1.3. Loyalitas Karyawan

1. Pengertian Loyalitas Karyawan

Menurut Wicaksono (2013:48) menyatakan loyalitas adalah setia pada sesuatu dengan rasa cinta, sehingga dengan rasa loyalitas yang tinggi seseorang merasa tidak perlu untuk mendapatkan imbalan dalam melakukan sesuatu untuk orang lain/perusahaan tempat dia meletakkan loyalitasnya. Menurut Siagian (2015:71), loyal adalah suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain. Sementara menurut Hasibuan (2012:95) loyalitas adalah kesetiaan yang dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

2. Dimensi Loyalitas

Menurut Mehta (2010:98) Loyalitas memiliki dua dimensi yaitu :

- a. Dimensi Internal yang meliputi :
 1. Rasa peduli (*feeling of caring*)
 2. Rasa kedekatan (*feeling of affiliation*)
 3. dan rasa akan tanggung jawab (*feeling of commitment*).
- b. Eksternal terdiri dari perilaku yang menampilkan komponen emosional dan merupakan bagian dari loyalitas yang paling banyak berubah.

3. Tujuan Loyalitas Karyawan

Ketidakpedulian perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan dapat menyebabkan kehilangan karyawan-karyawan yang unggul. Menurut Sastrohadiwiryo (2013:310) tujuan loyalitas adalah agar karyawan menaati,

melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati tertulis dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Hal ini dibuktikan dengan sikap dan perbuatan dalam melaksanakan tugas.

4. Manfaat Loyalitas Karyawan

Menurut Ardana dkk (2012:135), manfaat loyalitas kerja karyawan terhadap suatu perusahaan adalah 1) mempunyai kepedulian yang tinggi terhadap perusahaan, 2) merasa memiliki terhadap perusahaan, 3) tetap bertahan dalam perusahaan, 4) meningkatkan kinerja untuk kesinambungan perusahaan, 5) dapat meningkatkan motivasi yang tinggi, 6) dapat meningkatkan profesionalisme dan produktivitas.

5. Aspek-Aspek Loyalitas Karyawan

Aspek-aspek loyalitas kerja yang terdapat pada karyawan dikemukakan oleh Soegandhi dkk (2013:86), yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain :

a. Taat pada peraturan

Setiap kebijakan yang diterapkan dalam organisasi untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen organisasi ditaati dan dilaksanakan dengan baik. Keadaan ini akan menimbulkan kedisiplinan yang menguntungkan organisasi baik intern maupun ekstern.

b. Tanggung jawab pada perusahaan/organisasi

Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan kesadaran akan setiap resiko

pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggungjawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan.

c. Kemauan untuk bekerja sama

Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan organisasi dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.

d. Rasa memiliki

Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap organisasi akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap organisasi sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan organisasi.

e. Hubungan antar pribadi

★ Karyawan yang mempunyai loyalitas kerja tinggi mereka akan mempunyai sikap fleksibel ke arah tata hubungan antara pribadi. Hubungan antara pribadi ini meliputi : hubungan sosial diantara karyawan, hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan, situasi kerja dan sugesti dari teman kerja.

f. Kesukaan terhadap pekerjaan

Organisasi harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya tiap hari datang untuk bekerjasama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hati sebagai indikatornya bisa dilihat dari : keunggulan karyawan dalam bekerja, karyawan tidak pernah menuntut apa yang diterimanya diluar gaji pokok.

2.1.4. Promosi Jabatan

1. Pengertian Promosi Jabatan

Menurut Syukur (2012:141) “promosi jabatan adalah apabila seorang karyawan dipindahkan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lainnya yang tanggung jawabnya lebih besar dan tingkatnya dalam jabatan lebih tinggi dan penghasilan lebih besar pula. Sementara Menurut Fahmi (2016:77) “promosi jabatan adalah suatu kenaikan pada posisi seorang karyawan dari posisi sebelumnya ke posisi yang lebih tinggi”. Pendapat lain dikemukakan oleh Kadarisman (2012:133) istilah promosi berasal dari *promotion*, yang berarti peningkatan atau perubahan pekerjaan atau status karyawan dari tingkat yang rendah ke tingkat yang lebih tinggi.

2. Dimensi Promosi Jabatan

Menurut Wahyudi (2012:92) dimensi promosi jabatan sebagai berikut :

a. Kejujuran

Karyawan harus jujur pada diri sendiri, perjanjian-perjanjian dalam menjalankan atau mengelola jabatan sesuai perkataan dan perbuatannya serta tidak menyelewengkan jabatan untuk kepentingan pribadi.

b. Kesetiaan

Karyawan yang dipromosikan ini berarti karyawan yang memiliki masa kerja yang paling lama atau loyalitas karyawan tinggi terhadap perusahaan adalah orang yang berhak mendapatkan promosi jabatan. Karyawan yang tidak loyal dalam membela perusahaan atau korupsi dapat merugikan perusahaan.

c. Tingkat Pendidikan

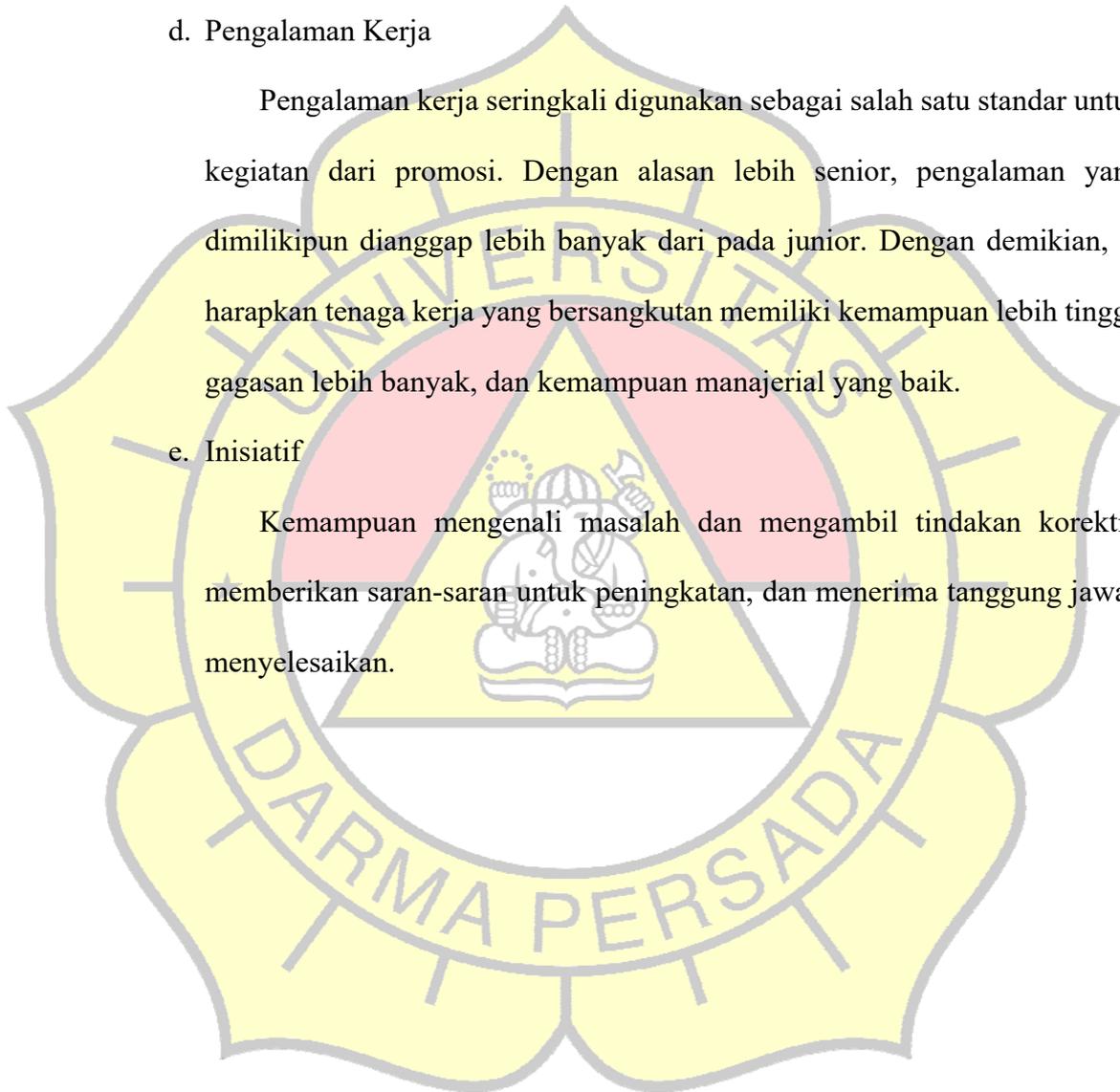
Karyawan harus memiliki ijazah dari pendidikan formal sesuai dengan spesifikasi jabatan tertentu. Alasan yang melatar belakangnya adalah dengan pendidikan yang lebih tinggi diharapkan tenaga kerja memiliki daya nalar yang tinggi terhadap prospek perkembangan perusahaan di waktu mendatang.

d. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja seringkali digunakan sebagai salah satu standar untuk kegiatan dari promosi. Dengan alasan lebih senior, pengalaman yang dimilikipun dianggap lebih banyak dari pada junior. Dengan demikian, di harapkan tenaga kerja yang bersangkutan memiliki kemampuan lebih tinggi, gagasan lebih banyak, dan kemampuan manajerial yang baik.

e. Inisiatif

Kemampuan mengenali masalah dan mengambil tindakan korektif, memberikan saran-saran untuk peningkatan, dan menerima tanggung jawab menyelesaikan.



3. Tujuan Promosi Jabatan

Syukur (2012:144) mengemukakan, tujuan umum diberikannya promosi yaitu:

- a. Untuk memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang tinggi.
- b. Dapat menimbulkan kepuasan dan kebanggaan pribadi, status social yang semakin tinggi, dan penghasilan yang semakin besar.
- c. Untuk merangsang agar karyawan lebih bergairah bekerja, berdisiplin tinggi, dan memperbesar produktivitas kerjanya.
- d. Untuk menjamin stabilitas kepegawaian dengan direalisasinya promosi kepada karyawan dengan dasar pada waktu yang tepat serta penilaian yang jujur.
- e. Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai dalam perusahaan karena timbulnya lowongan berantai.
- f. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan inovasinya yang lebih baik demi keuntungan optimal perusahaan.
- g. Untuk menambah atau memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja para karyaawan dan ini merupakan daya dorong bagi karyawan lainnya.
- h. Untuk mengisi kekosongan jabatan karena pejabat berhenti.
- i. Karyawan yang dipromosikan kepada jabatan yang tepat.
- j. Untuk mempermudah penarikan pelamar, dengan adanya kesempatan promosi sehingga ada kesempatan untuk pelamar untuk mengisi jabatan yang kosong.

- k. Promosi akan memperbaiki status karyawan dari karyawan semestara menjadi karyawan setelah lulus dalam masa percobaanya.

4. Jenis-Jenis Promosi Jabatan

Perusahaan menerapkan jenis promosi yang berbeda-beda untuk para karyawannya. Syukur (2012:144) mengemukakan beberapa jenis promosi yang dikenal luas saat ini, yaitu :

- a. Promosi Sementara (*Temporary Promotion*)

Seseorang karyawan dinaikan jabatannya untuk sementara karena adanya jabatan yang lowong yang harus segera diisi, seperti pejabat dekan.

- b. Promosi Tetap (*Permanent Promotion*)

Seseorang karyawan dipromosikan dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi karena karyawan tersebut telah memenuhi syarat untuk dipromosikan. Sifat promosi ini adalah tetap. Misalnya, seorang dosen dipromosikan menjadi dekan, wewenang, tanggung jawab, serta gajinya akan naik.

c. Promosi Kecil (*Small Scale Promotion*)

Menaikkan jabatan seseorang karyawan dari jabatan yang tidak sulit dipindahkan ke jabatan yang sulit yang meminta keterampilan tertentu. Tetapi tidak disertai dengan peningkatan wewenang, tanggung jawab, dan gaji.

d. Promosi Kering (*Dry Promotion*)

Seorang karyawan dinaikkan jabatannya ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan pangkat, wewenang, dan tanggung jawab tetapi tidak disertai dengan kenaikan gaji atau upah.

2.1.5. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, penulis menggali informasi dari berbagai penelitian sebelumnya sebagai bahan perbandingan, baik mengenai kekurangan atau kelebihan yang sudah ada. Disamping itu, untuk mendapatkan suatu informasi tentang teori yang berkaitan dengan judul yang digunakan untuk memperoleh landasan teori ilmiah.

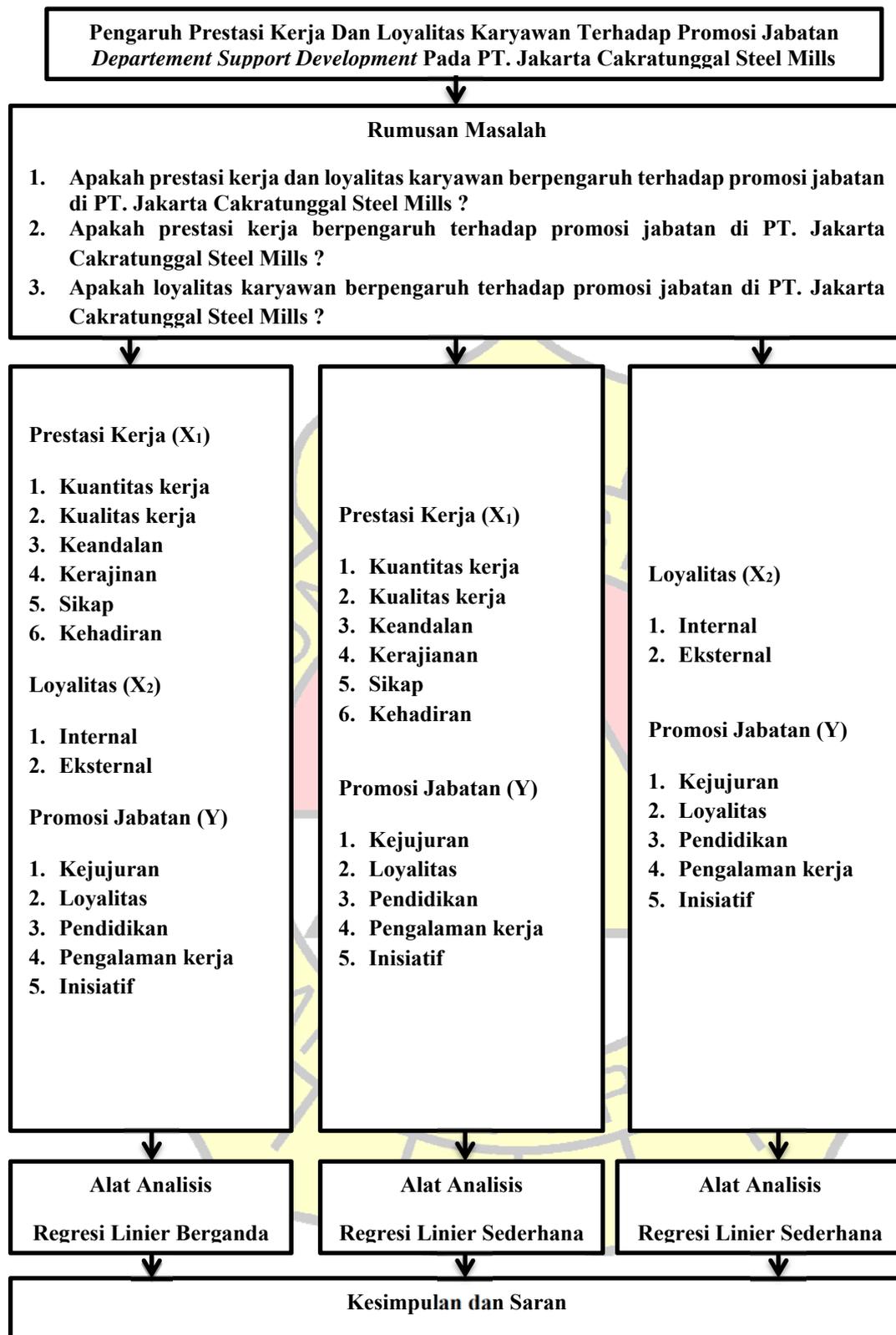
Adapun hasil penelitian terdahulu yang digunakan sebagai bahan acuan dan perbandingan penulis sebagai berikut :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Farda Dwi Cressida, Al- Musadieq, dan Soe'oed Hakam (2013) dengan judul "Pengaruh Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan (Studi pada Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Kapten A. Rivai Palembang)". Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja dan loyalitas memiliki pengaruh secara bersama-sama berpengaruh terhadap promosi jabatan sebesar 40,1% dan sisanya 59,9% dipengaruhi oleh variabel lain.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Sandra Wijayanti Sungkono dan IGA Manuati Dewi (2017) dengan judul “Pengaruh Prestasi Kerja, Loyalitas Kerja Terhadap Promosi Jabatan (Studi kasus pada PT. Bali Pawiwahan Coco Group)”. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa Prestasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap promosi jabatan pada PT. Bali Pawiwahan Coco Group Divisi Retail, Jimbaran-Bandung sebesar 67,4% dan sisanya 32,6% dipengaruhi oleh variabel lain.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Alia Dwi Siska dan Suryalena (2017) dengan judul “Pengaruh Prestasi Kerja Dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan (Studi Pada Karyawan Bagian Sales Executive and Counter Pada PT. Agung Automall Cabang Pekanbaru)”. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh prestasi kerja dan loyalitas terhadap promosi jabatan sebesar 41,9% dan sisanya 58,1% dipengaruhi oleh variabel lain. Semakin baik prestasi kerja dan loyalitas karyawan maka semakin besar pula kemungkinan untuk dipromosikan kejabatan yang lebih tinggi.

2.2. Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia yang berada di dalam perusahaan adalah penentu berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau perusahaan. Prestasi kerja dan loyalitas karyawan akan terlihat apabila karyawan merasa dihargai dan diperhatikan dengan cara promosi jabatan. Karyawan yang memiliki prestasi kerja dan loyalitas yang tinggi akan ditunjukkan dengan cara memberi kontribusi terbaik untuk kemajuan organisasi atau perusahaan tanpa memperhitungkan apa yang akan karyawan tersebut peroleh. Maka model kerangka pemikiran dari penelitian ini sebagai berikut :

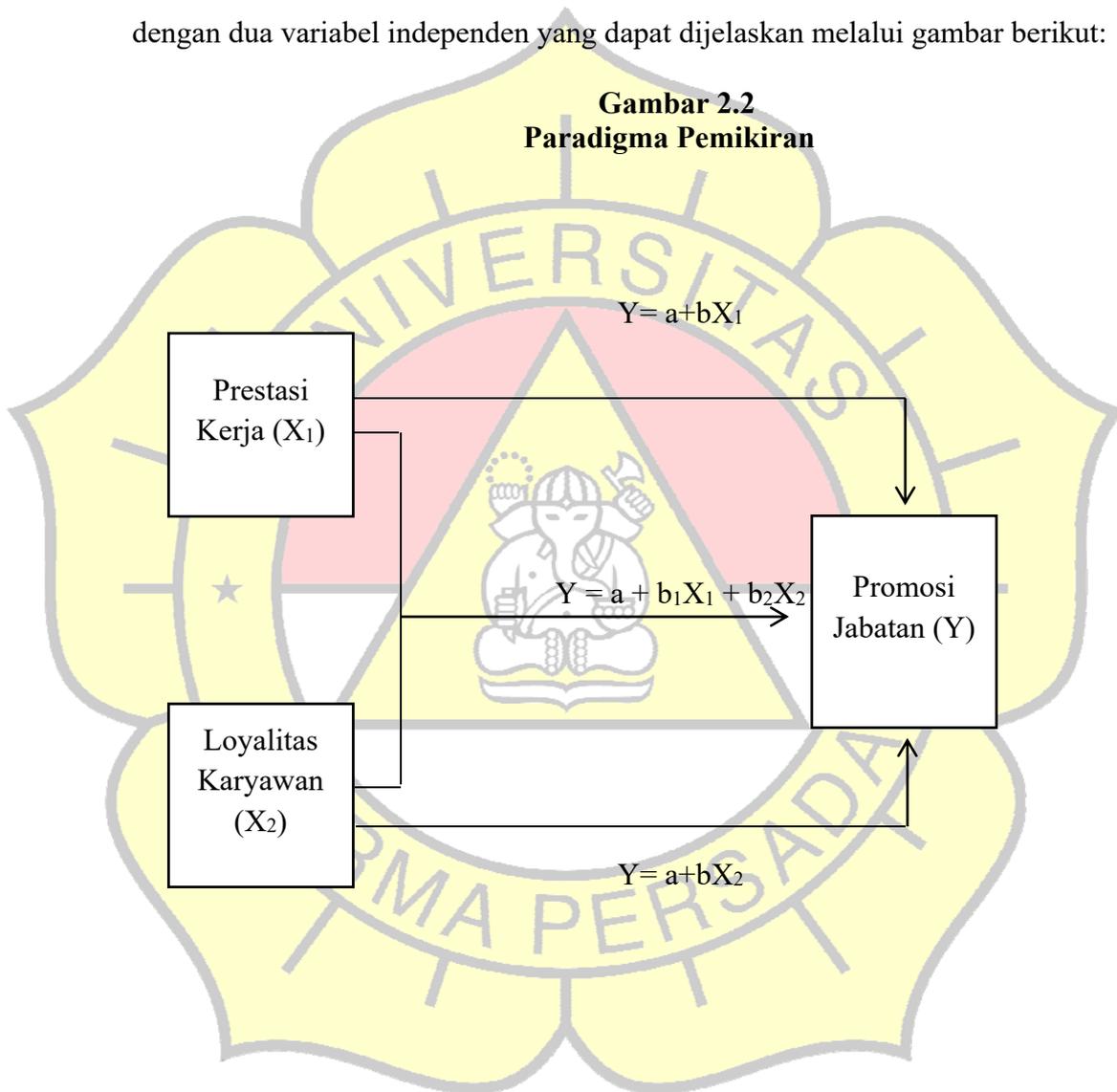


Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.2.1. Paradigma Pemikiran

Menurut Sugiyono (2014 : 63), paradigma penelitian diartikan sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti dan sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan, jenis dan jumlah hipotesis, dan teknik analisis statistik yang digunakan. Dalam penelitian ini menggunakan paradigma ganda dengan dua variabel independen yang dapat dijelaskan melalui gambar berikut:

Gambar 2.2
Paradigma Pemikiran



Dari gambar diatas menunjukkan mengenai hubungan antara variabel dimana terdapat 2 variabel independen yaitu prestasi kerja (X_1) dan loyalitas karyawan (X_2) serta 1 variabel dependen yaitu promosi jabatan. Dimana prestasi kerja (X_1) dan loyalitas karyawan (X_2) mempengaruhi promosi jabatan (Y), secara parsial atau individu dengan rumus persamaan regresi $Y = a + bX$. Kemudian prestasi kerja (X_1) dan loyalitas karyawan (X_2) secara bersama-sama mempengaruhi promosi jabatan (Y) dengan rumus persamaan regresi $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$.

2.3. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2014:90), hipotesis merupakan suatu bentuk pernyataan yang sederhana mengenai harapan peneliti akan hubungan antara variabel-variabel dalam suatu masalah untuk diuji dalam penelitian. Adapun hipotesis yang penulis kemukakan sebagai berikut:

1. Pengaruh prestasi kerja (X_1) dan loyalitas karyawan (X_2) terhadap promosi jabatan (Y).

H_0 : Tidak ada pengaruh prestasi kerja (X_1) dan loyalitas karyawan (X_2) terhadap promosi jabatan (Y).

H_a : Ada pengaruh prestasi kerja (X_1) dan loyalitas karyawan (X_2) terhadap promosi jabatan (Y).

2. Pengaruh prestasi kerja (X_1) terhadap promosi jabatan (Y).

H_0 : Tidak ada pengaruh prestasi kerja (X_1) terhadap promosi jabatan (Y).

H_a : Ada pengaruh prestasi kerja (X_1) terhadap promosi jabatan (Y).

3. Pengaruh loyalitas karyawan (X_2) terhadap promosi jabatan (Y).

H_0 : Tidak ada pengaruh loyalitas karyawan (X_2) terhadap promosi jabatan (Y).

H_a : ada pengaruh loyalitas karyawan (X_2) terhadap promosi jabatan (Y).

