

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dunia kerja merupakan dunia tempat sekumpulan individu dalam melakukan suatu aktivitas kerja, baik di dalam perusahaan maupun organisasi. Masyarakat menyadari bahwa sumber daya manusia adalah salah satu unsur dalam organisasi yang mempunyai peranan penting bagi kelangsungan organisasi tersebut, sehingga maju mundurnya suatu organisasi tergantung pada peran yang dilakukan oleh orang - orang yang berada didalamnya. Secanggih apapun alat dan sarana kerja yang dimiliki perusahaan namun tanpa adanya fungsi kerja manusia maka keberadaan perusahaan tidak akan berarti apa - apa, hal ini dikarenakan manusia memiliki kemampuan yang berupa tenaga dan pikiran untuk melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi perusahaan tersebut.

Manajemen sumber daya manusia merupakan faktor yang berperan penting, untuk sebuah organisasi atau perusahaan, perusahaan bergerak dalam bidang produksi barang maupun dalam bidang pelayanan jasa. Setiap organisasi pemerintah maupun swasta dituntut bekerja lebih cepat, efektif dan efisien. Maka dari itu keteraturan karyawan dalam bekerja di sebuah perusahaan harus dilengkapi dengan keterampilan dan pengetahuan yang luas. Faktor manusia harus mendapat perhatian utama dalam pengelolaannya supaya hasilnya sesuai dengan tujuan organisasi atau perusahaan tersebut sesuai dengan rencana perusahaan.

Setiap perusahaan pada dasarnya menginginkan dan menuntut agar seluruh karyawan selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Namun karyawan tidak dapat diperlakukan seenaknya seperti menggunakan faktor – faktor penunjang produksi lainnya. Karyawan juga harus selalu diikutsertakan dalam setiap kegiatan serta memberikan peran aktif untuk menggunakan alat - alat yang ada. Hal ini dikarenakan tanpa peran aktif dari karyawan, alat - alat canggih yang dimiliki tidak akan ada artinya bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan

Salah satu faktor penentu keberhasilan kerja (pencapaian tujuan perusahaan) adalah perusahaan memiliki karyawan yang berkualitas, dimana karyawan tersebut memegang peranan penting dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, untuk mencapai keberhasilan kerja maka harus ada kesesuaian antara pekerjaan dan karyawan itu sendiri yang mana dapat dilihat dari seberapa jauh dukungan yang diberikan karyawan terhadap perusahaan. Perusahaan harus benar-benar memperhatikan Sumber Daya Manusia (SDM), sebab tanpa adanya sumber daya manusia maka perusahaan tidak dapat berjalan sebagaimana mestinya. Dengan adanya perhatian di bidang SDM, maka akan diperoleh keuntungan antara kedua belah pihak yaitu bagi perusahaan akan memperoleh keuntungan dengan memiliki tenaga yang produktif dan proaktif dalam memberikan nilai tambah bagi perusahaan sedangkan bagi karyawan akan memperoleh kepuasan karena hak-hak mereka diperhatikan dan dipenuhi oleh perusahaan.

Karyawan merupakan salah satu aset utama dalam suatu perusahaan yang saat ini semakin diakui keberadaannya. Hal ini dikarenakan, penentu dari sebuah keberhasilan kerja dalam pencapaian suatu tujuan perusahaan salah satunya adalah perusahaan memiliki karyawan yang produktif. Perusahaan selalu berusaha ingin memberikan yang terbaik bagi karyawannya agar tetap tinggal di perusahaan tempat ia bekerja, salah satunya berupa pembayaran upah, penghargaan atau peluang dalam bekerja maupun rasa aman dalam lingkungan perusahaan. Semua itu dilakukan oleh perusahaan untuk membangun kepercayaan kepada karyawan agar dapat meningkatkan prestasi kerjanya.

Pada suatu organisasi penilaian kerja merupakan faktor kunci dalam mengembangkan kemajuan perusahaan. Penilaian kerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Melalui penilaian tersebut, kondisi kerja karyawan dapat diketahui perkembangannya

Dalam rangka persaingan pada zaman sekarang ini, sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat kuat dalam aktivitas perusahaan. maka dari itu, setiap perusahaan harus memikirkan strategi yang bisa dikerjakan dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia agar bisa mendorong kemajuan perusahaan dan apa solusi supaya karyawan tersebut melakukan produktivitas yang maksimal, yang tentunya pimpinan perusahaan harus memotivasi bawahannya. Salah satunya adalah target promosi.

Suatu perusahaan harus bisa mengoptimalkan Sumber Daya Manusia yang ada supaya target sasaran dapat dicapai, tetapi hal ini tidaklah mudah perlu strategi yang matang dalam rangka memenangkan persaingan yang baik tentang organisasi, perlu ada strategi pengembangan yang matang oleh SDM yang dimiliki sebuah organisasi. Pengembangan sumber daya manusia bisa dikerjakan dengan berbagai strategi, diantaranya adalah promosi jabatan. Dengan pelaksanaan promosi karyawan, karyawan akan merasa termotivasi, diperhatikan, diperlukan dan diakui keterampilan kerjanya oleh pimpinan sehingga karyawan akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Promosi jabatan mempunyai tujuan meregenerasi sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan untuk kelangsungan perusahaan tersebut. Penilaian prestasi kerja terhadap pegawai merupakan tolak ukur utama dalam pengembangan SDM.

Penilaian prestasi kerja terhadap karyawan adalah tolak ukur dalam pengembangan sumber daya manusia. Dengan adanya penilaian kinerja kerja maka pimpinan bisa mengetahui kemampuan karyawan dalam mengerjakan pekerjaan dan tanggung jawab melekat. Sehingga prestasi kerja sering muncul beraneka ragam masalah salah-satunya yaitu tidak semua penilaian sesuai dari seluruh situasi serta kondisi yang sebenarnya. Dengan mekanisme penilaian prestasi kerja bisa diketahui seberapa baik karyawan bisa melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Penilaian prestasi kerja karyawan juga bisa membantu perusahaan untuk mengetahui kekurangan dan potensi karyawan mengenai target promosi jabatan.

Prestasi kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga perusahaan melakukan berbagai usaha untuk meningkatkannya. Prestasi dalam bekerja merupakan salah satu kebutuhan yang ingin dicapai setiap orang dalam bekerja. Prestasi kerja karyawan tidak sama hasilnya, hal ini disebabkan karena setiap karyawan mempunyai kemampuan dan kemauan yang berbeda untuk melaksanakan pekerjaan.

Efek atau manfaat dari penilaian prestasi kerja sangat besar, baik bagi karyawan maupun manajemen, manfaatnya antara lain yaitu sebagai perbaikan prestasi kerja, membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya, membantu atasan dalam penempatan kerja dan akan membantu pula dalam memanfaatkan secara tepat bakat yang dimiliki masing-masing pegawainya. Prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan, mengarahkan keputusan-keputusan karir, yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus diteliti. Penilaian prestasi kerja secara akurat mencerminkan keputusan- keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

Promosi adalah suatu peluang untuk berkembang serta maju yang bisa mendorong karyawan agar bersemangat untuk mengerjakan pekerjaannya. Demi menunjang keberhasilan dari program promosi jabatan pada suatu perusahaan tersebut perlu adanya penilaian dari beberapa aspek, diantaranya senioritas 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 (lama kerja) yang cukup sebagai dasar pertimbangan maka karyawan tersebut layak untuk dipromosikan kenaikan kerja yang lebih tinggi. Kesuksesan suatu perusahaan atau organisasi salah satunya dapat terlihat dari tingkat senioritas karyawannya, dimana tingkat senioritas mengacu pada masa kerja seseorang di perusahaan tersebut. Karyawan yang memiliki tingkat senioritas yang tinggi berarti memiliki tingkat loyalitas yang tinggi pula terhadap perusahaan di tempat bekerja.

Promosi jabatan adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilannya semakin besar. Promosi merupakan hal yang sangat diperlukan dalam sebuah organisasi karena promosi jabatan adalah bagian vital dalam suatu organisasi yang merupakan fondasi dalam pergerakan suatu organisasi yang menawarkan penghargaan secara nyata, status dan meningkatkan motivasi bekerja bagi karyawan.

Prestasi kerja karyawan adalah indikator keberhasilan operasi perusahaan untuk pencapaian tujuannya. Salah satu usaha yang baik untuk dilakukan agar karyawan mau bekerja dengan rajin adalah dengan cara promosi jabatan. Promosi jabatan dilaksanakan karena karyawan sebagai manusia tidak bisa lepas dari rasa ingin dihargai, dihormati, dan diperlakukan dengan baik selaku makhluk sosial. Penulis melakukan survey pendahuluan berkaitan dengan prestasi kerja, adapun hasil penilaian prestasi

kerja pada PT. Dimension Data Indonesia dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.
Penilaian Hasil Kerja Karyawan PT. Dimension Data Indonesia Tahun 2017

No	Aspek	Bobot (%)	Keterangan
1	Inisiatif	65	Baik
2	Kehadiran	79	Baik
3	Kerja Sama	70	Baik
4	Kuantitas Kerja	78	Baik
5	Kualitas Kerja	66	Baik
6	Tanggung Jawab	60	Cukup
7	Pemahaman terhadap Tugas	72	Baik
8	Penyesuaian Diri	64	Baik

Sumber : PT. Dimension Data Indonesia Tahun 2018

Data diatas menunjukan bahwa hasil kerja karyawan PT. Dimension Data Indonesia yang sangat rendah adalah pada aspek tanggung jawab yang berjumlah 60%. Perusahaan harus memiliki prestasi yang baik, kinerja yang baik atau tinggi dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan sebaliknya, bila kinerja turun dapat merugikan perusahaan. Oleh karenanya kinerja karyawan perlu memperoleh perhatian antara lain dengan jalan melaksanakan kajian berkaitan dengan variabel senioritas dan prestasi kerja. Sejalan dengan kondisi tersebut, maka PT. Dimension Data Indonesia dituntut untuk meningkatkan kemampuan dalam menghadapi persaingan, salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor tenaga kerja dengan memberikan promosi jabatan kepada para karyawannya.

Di era globalisasi ini semakin cepat perubahan yang terjadi di dalam dunia bisnis khususnya persaingan dalam bisnis. Oleh karena itu, agar perusahaan dapat bertahan dan mampu melakukan perubahan dengan cepat, berkembang dan memusatkan kepada pelanggan, maka pihak perusahaan

harus selalu proaktif dan memberikan sesuatu yang inovatif untuk menciptakan kualitas produk yang tidak kalah dengan produksi luar negeri. Maka perusahaan harus mampu menerapkan dan memberikan kualitas yang sesuai dengan apa yang diinginkan/diharapkan pelanggan sehingga perusahaan akan mampu bertahan dan unggul dengan yang lainnya. Untuk itu, diperlukan adanya kemampuan kerja yang tinggi pada semua karyawan yang terkait di dalamnya.

Apabila karyawan dengan penuh kesadaran bekerja dengan optimal, maka tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai. Seseorang yang dengan sadar terlibat dalam aktivitas organisasi/perusahaan biasanya tiap karyawan mempunyai latar belakang tertentu. Oleh karena itu, pimpinan dihadapkan pada suatu persoalan bagaimana dapat menciptakan situasi agar bawahan dapat memperoleh kepuasan secara individu dengan baik dan bagaimana cara mendorong individu agar mau bekerja berdasarkan keinginan untuk berprestasi yang lebih tinggi.

Pada kenyataannya, prestasi tinggi yang dimiliki karyawan tidak sesuai harapan perusahaan. Perusahaan menemui prestasi kerja karyawan rendah. Akibat prestasi kerja karyawan rendah berdampak pada produktivitas perusahaan menurun dan tidak dapat memenuhi permintaan konsumen, sehingga perusahaan menderita kerugian dan mengalami hambatan dalam perkembangannya. Sedangkan bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja akan menghambat perkembangan karir dan pendapatan menurun.

Berdasarkan uraian diatas, penulis ingin melakukan peneltian dengan judul penelitian "Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan di PT. Dimension Data Indonesia”.

B. Identifikasi Masalah

Atas dasar latar belakang masalah tersebut, maka penulis menyusun identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Inisiatif para karyawan dalam hal bekerja baru mencapai 65%
2. Tingkat absensi atau kehadiran karyawan mencapai 79%
3. Tingkat kerja sama antar sesama devisi atau rekan kerja mencapai 70%
4. Tingkat kuantitas kerja karyawan mencapai 78%
5. Tingkat kualitas kerja karyawan mencapai 66%
6. Tanggung jawab karyawan dalam bekerja mencapai 60%
7. Pemahaman karyawan terhadap tugas mencapai 72%
8. Karyawan mampu menyesuaikan dengan tempat kerja baru mencapai 64%

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas penulis membatasi permasalahan yang akan dibahas terkait dengan permasalahan penilaian prestasi kerja karyawan adalah variabel bebas dan promosi jabatan sebagai variabel terikat, lingkup penelitian pada PT. Dimension Data Indonesia.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan:

1. Bagaimana penilaian prestasi kerja karyawan di PT. Dimension Data Indonesia ?.
2. Bagaimana promosi jabatan di PT. Dimension Data Indonesia ?.
3. Bagaimana pengaruh penilaian prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan di PT. Dimension Data Indonesia ?.

E. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui penilaian prestasi kerja karyawan di PT. Dimension Data Indonesia.
2. Untuk mengetahui promosi jabatan di PT. Dimension Data Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh penilaian prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan di PT. Dimension Data Indonesia.

F. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritik

Sebagai pengembangan kajian ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, sebagai tambahan referensi dan memperluas wawasan pengetahuan mengenai ilmu manajemen sumber daya manusia.

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi penulis, menambah pengetahuan dan memperluas wawasan khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia sebagai penerapan ilmu dan teori yang diperoleh dalam perkuliahan dan di perusahaan.
 - b. Bagi perusahaan, hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat bagi organisasi sebagai bahan pengembangan ilmu pengetahuan untuk pengambilan sebuah keputusan.
3. Bagi pembaca atau pihak lain pada umumnya, hasil penelitian ini dapat menjadi sumber informasi dan referensi untuk menambah wawasan dan pengetahuan bagi pembaca. Selain itu hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk mengadakan penelitian lebih lanjut.

G. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan dan mengetahui alur penulisan proposal skripsi ini, maka akan diberikan gambaran mengenai isi proposal sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab I penulis menguraikan mengenai permasalahan, merumuskan masalah, maksud penelitian, kegunaan penelitian, dan alur penulisan.

BAB II STUDI PUSTAKA

Bab II penulis membahas landasan teori seperti pengertian prestasi kerja, promosi jabatan, kerangka berpikir serta hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab III menjelaskan mengenai lokasi penelitian, aspek-aspek yang diteliti, metode penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab IV penulis membahas hasil penelitian yaitu pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab V penulis akan menarik kesimpulan dari hasil pembahasan dan memberikan saran bagi perusahaan.