

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya Manusia merupakan faktor yang sangat penting, terutama bagi suatu organisasi atau perusahaan, baik yang bergerak dalam bidang produksi barang maupun dalam bidang pelayanan jasa. Setiap organisasi pemerintah maupun swasta dituntut bekerja lebih cepat, efektif dan efisien. Oleh karena itu, ketertiban tenaga kerja dalam aktifitas perusahaan perlu dilengkapi kemampuan dalam hal pengetahuan maupun keterampilan. Untuk itu, faktor Sumber Daya Manusia perlu mendapat prioritas utama dalam pengelolannya agar pemanfaatan sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi atau perusahaan tersebut dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam menghadapi era digitalisasi atau era Revolusi Industri 4.0, Sumber Daya Manusia 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 dan bagaimana caranya agar karyawan tersebut memiliki produktivitas kerja yang tinggi, yang tentunya pimpinan perusahaan perlu memotivasi karyawannya, salah satunya adalah target promosi.

Sebuah organisasi harus mampu mengoptimalkan kemampuan Sumber Daya Manusia yang dimilikinya agar pencapaian sasaran dapat terlaksana, namun hal tersebut tidaklah sederhana perlu pemahaman yang baik tentang organisasi dan perlu adanya strategi pengembangan yang matang agar Sumber Daya Manusia yang dimiliki sebuah organisasi.

Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya adalah promosi jabatan. Dengan adanya target promosi, pegawai akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh atasan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (*Output*) yang tinggi. Promosi jabatan bertujuan untuk meregenerasi

Sumber Daya Manusia yang dimiliki organisasi demi kelangsungan organisasi tersebut.

Penilaian Prestasi kerja adalah “ proses melalui mana organisasi-organisasi yang mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan”. Sementara itu prestasi kerja adalah “ salah satu kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta ketepatan waktu”.

Dengan penilaian prestasi kerja maka manajer dapat mengetahui seberapa mampu karyawan mengerjakan tugas dan tanggungjawab yang telah diberikan kepadanya. Dengan demikian perusahaan dapat menentukan bala jasa yang layak baginya. Dalam penilaian prestasi kerja sering muncul berbagai permasalahan salah satunya adalah tidak semua penilaian sesuai dari semua situasi dan kondisi nyata.

Melalui mekanisme penilaian prestasi kerja akan diketahui seberapa baik karyawan telah melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Penilaian prestasi kerja juga dapat digunakan perusahaan untuk mengetahui kekurangan dan potensi seorang karyawan. Dari hal tersebut, perusahaan dapat mengembangkan suatu perencanaan sumber daya manusia secara menyeluruh dalam menghadapi masa depan perusahaan. Perencanaan sumber daya manusia secara menyeluruh tersebut berupa jalu-jalur karir atau promosi-promosi jabatan karyawannya.

Adapun promosi jabatan adalah “pemindahan pegawai/karyawan, dari satu jabatan/ketempat jabatan yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggungjawab dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya”. Sementara itu, promosi adalah “perpindahan seseorang ketingkat pekerjaan dan kompensasi yang lebih tinggi termasuk dalam proses seleksi”.

PT. Florindo Makmur Divisi Tapioka Seputih Banyak dalam masalah penilaian prestasi kerja dan promosi jabatan dilaksanakan dengan landasan dan asas-asas yang berlaku. Karyawan merupakan aset utama bagi PT. Florindo Makmur Divisi Tapioka Seputih Banyak mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status, dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin yang heterogen, yang terbawa dalam perusahaan. Selain itu, mereka memiliki pengalaman, keahlian, pengetahuan, kemampuan dan keterampilan.

Karyawan sangat penting bagi perusahaan dimulai dengan merekrut karyawan yang terbaik dibidangnya lalu kemudian menyediakan sarana sumber daya yang diperlukan, termasuk pelatihan-pelatihan komprehensif yang berkelanjutan, sehingga karyawan dapat terus mengembangkan kempotensi dan menghasilkan kinerja terbaik di bidangnya masing-masing. PT. Florindo Makmur Divisi Tapioka Seputih Banyak juga telah mengembangkan sistem sumber daya manusia dengan memberikan imbalan jasa berupa pengembangan karir berbasis kinerja. PT. Florindo Makmur Divisi Tapioka Seputih Banyak memacu karyawannya untuk terus bekerja keras, punya semangat tinggi dan mereka memiliki komitmen yang kuat untuk menghasilkan produk unggulan.

PT. Florindo Makmur Divisi Tapioka Seputih Banyak memiliki pola dan struktur organisasi yang mengacu pada pedoman setiap fungsi dalam melaksanakan kegiatan. Perusahaan ini memiliki 102 orang karyawan yang terbagi dalam beberapa divisi PT. Florindo Makmur Divisi Tapioka Seputih Banyak sering dilakukan demi mengetahui seberapa jauh kinerja karyawan dalam menjalankan kerjanya.

Promosi jabatan merupakan sarana yang dapat mendorong karyawan untuk lebih baik atau lebih semangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam lingkungan organisasi. Dengan melihat fakta dari hasil penelitian dan informasi karyawan PT. Florindo Makmur Divisi Tapioka Seputih Banyak melalui wawancara dan observasi selama 1 bulan terhitung dari tanggal 28 September sampai dengan 29 Oktober 2019. Dari fakta ini peneliti mengarah pada promosi jabatan harus dilakukan secara efektif agar diterima semua pihak tanpa ada yang merasa dirugikan. Berikut ini tabel evaluasi penilaian prestasi kerja di perusahaan PT. Florindo Makmur Divisi Tapioka Seputih Banyak Lampung Tengah 2019.

Tabel 1. Kriteria prosedur penilaian prestasi kerja

No	Unsur Penilaian	Nilai	Bobot	Jumlah
1	Hasil Pekerjaan	80	60%	48,00
2	Perilaku kerja	-		
	kecakapan			
		75		

No	Unsur Penilaian	Nilai	Bobot	Jumlah
	Displin kerja	70		
	Kepribadian	80		
	Tanggungjawab	87		
	Jumlah	312		
	Rata- rata Nilai perilaku kerja	78	40%	31,2
	Total Bobot			79,20
	Nilai Prestasi kerja			Baik

Sumber: PT. Florindo Makmur Divisi Tapioka Seputih Banyak Lampung Tengah 2019

Ada dua point penting yang biasanya muncul dalam sebuah penilaian prestasi kerja yaitu hasil pekerjaan dan perilaku dari masing - masing karyawan. Hasil pekerjaan merupakan bagian yang paling utama dalam sebuah penilaian prestasi pekerjaan. Sebagai alat hitung biasanya diberikan bobot dengan bentuk persentase yang diambil dari nilai hasil pekerjaan tersebut. Point yang kedua dari penilaian adalah perilaku dari masing - masing karyawan setiap hari. Penilaian perilaku ini biasanya meliputi kemampuan, disiplin kerja kepribadian, serta tanggungjawab. Setelah diberikan nilai untuk setiap bagian dari point diatas maka selanjutnya akan diberikan bobot terhadap masing - masing point tersebut. gambaran dari perusahaan memberkan bobot hasil pekerjaan sebesar 60% dan bobot untuk perilaku adalah 40%.

Setelah nilai akhir dijumlahkan maka nilai prestasi kerja dapat dijadikan refrensi dalam pengambilan keputusan sebagai berikut : - 90 keatas : Sangat Baik, - 75 s.d 89 : Baik, - 60 s.d 74 : Cukup, - 50 s.d 59 : Kurang, - 49 kebawah : Buruk. untuk penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan sangat erat kaitannya dan juga menjadi hal paling sensitif dalam perusahaan. Dari fenomena latar belakang pemikiran ini peneliti bermaksud mengadakan penelitian tentang analisis prestasi kerja dalam kaitannya promosi jabatan karyawan, dari enelitian tersebut penulis membuat judul skripsi **“Analisis Penilaian Prestasi Kerja Karyawan**

Terhadap Promosi Jabatan Perusahaan PT. Florindo Makmur Divisi Tapioka Seputih Banyak Lampung Tengah”.

B. Identifikasi dan Rumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

- a. Kurangnya kemampuan karyawan dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan.
- b. Datang dan pulang karyawan yang sering tidak tepat waktu
- c. Dalam mengerjakan tugas dari perusahaan belum sesuai dengan prosedur yang ditentukan
- d. Sering mengabaikan tanggungjawab yang diberikan oleh pihak perusahaan.
- e. Kurangnya perhatian promosi jabatan dari pihak perusahaan untuk mendorong karyawan untuk lebih semangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam lingkungan suatu organisasi.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan indentifikasi, maka rumusan masalah tersebut adalah:

- a. Apakah kemampuan berpengaruh positif terhadap promosi jabatan pada PT. Florindo Makmur Divisi Tapioka Kecamatan Seputih Banyak Lampung Tengah.
- b. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap promosi jabatan pada PT. Florindo Makmur Divisi Tapioka Kecamatan Seputih Banyak Lampung Tengah.
- c. Apakah kepribadian berpengaruh positif terhadap promosi jabatan pada PT. Florindo Makmur Divisi Tapioka Kecamatan Seputih Banyak Lampung Tengah.
- d. Apakah tanggungjawab berpengaruh positif terhadap promosi jabatan pada PT. Florindo Makmur Divisi Tapioka Kecamatan Seputih Banyak Lampung Tengah.
- e. Apakah kemampuan, disiplin kerja, kepribadian, dan tanggungjawab secara simultan berpengaruh terhadap promosi

jabatan pada PT. Florindo Makmur Divisi Tapioka Kecamatan Seputih Banyak Lampung Tengah.

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah, maka penelitian ini mempunyai tujuan yang diinginkan oleh peneliti dengan dasar masalah yang tercantum dalam identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisa kemampuan berpengaruh positif terhadap promosi jabatan pada PT. Florindo Makmur Divisi Tapioka Kecamatan Seputih Banyak Lampung Tengah.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap promosi jabatan pada PT. Florindo Makmur Divisi Tapioka Kecamatan Seputih Banyak Lampung Tengah.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa kepribadian berpengaruh positif terhadap promosi jabatan pada PT. Florindo Makmur Divisi Tapioka Kecamatan Seputih Banyak Lampung Tengah.
4. Untuk mengetahui dan menganalisa Tanggungjawab berpengaruh positif terhadap promosi jabatan pada PT. Florindo Makmur Divisi Tapioka Kecamatan Seputih Banyak Lampung Tengah.
5. Untuk mengetahui secara simultan apakah keempat variabel bebas mempunyai pengaruh positif terhadap promosi jabatan pada PT. Florindo Makmur Divisi Tapioka Kecamatan Seputih Banyak Lampung Tengah.

D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan dari hasil penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan dapat mengaplikasikan ilmu pengetahuan terhadap ilmu manajemen sumber daya manusia untuk mahasiswa Universitas Muhammadiyah Metro serta dapat menjadi referensi penelitian selanjutnya, terutama dalam masalah Analisis Penilaian Prestasi

Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Perusahaan PT. Florindo Makmur Divisi Tapioka Seputih Banyak Lampung Tengah.

2. Manfaat Praktisi

a. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana untuk melatih berpikir secara ilmiah berdasarkan pada ilmu yang diperoleh dibangku kuliah khususnya lingkup manajemen sumber daya manusia dan menerapkannya pada data yang diperoleh dari objek yang diteliti.

b. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pikiran sebagai masukan berupa informasi sebagai bahan dalam kegiatan evaluasi instansi untuk memperhatikan karyawan yang perlu Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan yang ada di Universitas Muhammadiyah Metro

E. Sistematika Penulisan

Sistematika pembahasan dalam skripsi ini disajikan dalam 5 (lima) bab, dan di setiap babnya terdapat sub bab. Sub bab sebagai perincian dari bab-bab tersebut. Maka sistematika pembahasan skripsinya sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini penulis akan menjelaskan tentang Latar Belakang Penelitian, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, kegunaan Penelitian dan Sistematika Penulisan.

BAB II : KAJIAN TEORITIK

Dalam bab ini dijelaskan mengenai beberapa teori-teori yang akan diteliti, memuat teori-teori yang relevan dengan penelitian yang dilakukan, tinjauan terhadap penelitian-penelitian terdahulu yang terkait, model penelitian dan merupakan penjabaran dari kerangka teoritis yang terdapat pada usulan penelitian dan memuat materi-materi yang dikumpulkan dan dipilih dari berbagai sumber tertulis yang dipakai sebagai bahan acuan dalam pembahasan atas sebuah topik permasalahan yang dikumpulkan.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini di kemukakan mengenai jenis penelitian, objek dan lokasi penelitian serta metode penelitian yang meliputi operasionalisasi variabel dan sampel, teknik pengumpulan data baik penelitian lapangan maupun penelitian perpustakaan, serta alat analisis baik secara kualitatif maupun kuantitatif

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini peneliti telah menjabarkan sejarah perusahaan, objek lokasi penelitian, metode penelitian serta hasil temuannya. Dengan hasil riset temuan ini diharapkan agar peneliti lain dapat menambahkan variabel lain dan responden yang lebih banyak, selanjutnya dapat menjadi bahan refrensi bagi peneliti yang akan datang khususnya mahasiswa Universitas Muahmmadiyah Metro

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Di bab ini peneliti menjabarkan hasil temuannya serta memberikan saran pada pihak management perusahaan PT. Florindo Makmur Divisi Tapioka Kecamatan Seputih Banyak Lampung Tengah serta instansi lainnya dalam mempromosikan jabatan karyawan agar lebih memperhatikan semua dari indikator-indikator pada penilaian prestasi kerja dalam pengambilan keputusan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN – LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP