

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Globalisasi yang penuh tantangan dan persaingan, menuntut adanya profesionalisme di segala aspek kehidupan, baik keberadaan sebuah individu ataupun sebuah organisasi. Dalam persaingan global, keberadaan manusia yang handal memiliki peran yang penting dibandingkan sumber daya yang lainnya. Dikatakan seperti ini karena sumber daya manusia merupakan penggerak dari sumber daya yang lainnya.

Hal yang paling penting dari manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan sumber daya manusia perusahaan sehingga para pegawai bekerja secara efektif dalam mencapai tujuan perusahaan. Untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas, pihak manajemen perlu meningkatkan prestasi kerja karyawan. Salah satu aspek dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai adalah dengan promosi jabatan. Menilai dan menghargai hasil prestasi tenaga kerja merupakan salah satu tolak ukur dalam promosi jabatan.

Dalam usaha mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia diperlukan adanya manajemen yang baik, karena manusia sebagai makhluk sosial yang mempunyai karakter berbeda. setiap perusahaan perlu memikirkan bagaimana caranya agar pegawai tersebut memiliki produktivitas yang tinggi, yang tentunya pemimpin perusahaan perlu memotivasi karyawannya.

Pihak manajemen pada perusahaan ataupun pihak pegawai memerlukan umpan balik tentang kerja mereka masing-masing. Dari hasil penilaian prestasi kerja pegawai dapat digunakan untuk memperbaiki keputusan-keputusan perorangan dan memberikan umpan balik kepada pegawai tentang

pelaksanaan kerja mereka. Untuk pegawai yang telah berhasil dikembangkan kariernya oleh perusahaan akan ditetapkan pada penugasan tertentu dalam perusahaan. Sehubungan dengan hal tersebut, maka perlu senantiasa diadakan penilaian prestasi kerja.

Penilaian prestasi kerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor utama guna mengembangkan suatu perusahaan secara efektif dan efisien. Apabila suatu perusahaan telah melakukan penilaian prestasi kerja tersebut berarti suatu perusahaan tersebut telah memanfaatkan secara baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi.

Dalam kenyataan sehari-hari, perusahaan sesungguhnya hanya mengharapkan prestasi atau hasil kerja terbaik dari para pegawainya. namun hasil kerjanya itu tidak akan optimal penuh muncul dari pegawai dan bermanfaat bagi perusahaan. Namun tanpa adanya laporan kondisi prestasi kerja pegawai, perusahaan juga tidak cukup mampu membuat keputusan yang jernih mengenai pegawai mana yang patut diberi penghargaan atau pegawai mana pula yang harus menerima hukuman selaras dengan pencapaian tinggi rendahnya prestasi kerja pegawai.

Untuk memenuhi kepentingan sebagian besar pegawai, maka kebijakan penilaian prestasi pegawai tetap harus diselenggarakan dengan mengabaikan kepentingan sempit beberapa segelintir individu pegawai yang bermasalah. Untuk itulah penilaian prestasi kerja menjadi sangat penting untuk mengevaluasi sejauh mana pegawai tersebut telah melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Penilaian prestasi kerja bersifat umpan balik bagi karyawan itu sendiri.

Selain untuk membuat keputusan untuk pemberian penghargaan bagi karyawan yang bekerja secara optimal. Prestasi kerja juga sangat berpengaruh

terhadap promosi jabatan karyawan Disebuah perusahaan. Hal ini juga dapat dijadikan tolak ukur perusahaan untuk mempromosikan pegawainya sehingga di peroleh dampak positif yang akan tercermin pada perusahaan.

Pada perusahaan ini prestasi kerja pegawai tidak berperan aktif terhadap promosi jabatan, dikarenakan adanya persaingan yang tidak sehat, diantaranya penilaian dilakukan dengan cara pendekatan pribadi kepada atasan, Hal ini Yang di pandang lebih oleh setiap pegawai untuk menjadi acuan promosi jabatan di perusahaan.

Ada banyak pegawai yang sudah lama mengabdikan kepada perusahaan tidak mendapatkan promosi jabatan dan tidak banyak pula pegawai muda disini mempunyai pangkat yang lebih tinggi dari pada pegawai yang sudah lama mengabdikan pada perusahaan, seperti yang telah dikatakan di paragraf di atas, yaitu adanya persaingan yang tidak sehat didalam perusahaan.

Selain itu, dalam perusahaan ini banyak sekali pegawai yang kurang disiplin, seperti contoh ;

- Banyak pegawai tidak masuk dan pulang kerja tidak tepat waktu di setiap harinya, termasuk pula pimpinannya.
- Kurangnya pendekatan antara atasan dan bawahan, sehingga hal ini dapat menimbulkan batasan-batasan antara pimpinan dan bawahan.
- Adanya Pegawai yang meninggalkan ruang kerja tanpa izin dari atasan.

Dilihat dari kejadian-kejadian yang telah terjadi didalam perusahaan tersebut, salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan menghubungkan prestasi kerja dengan promosi pegawai. Jika program ini

diterima, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik pegawai yang berpotensi, mempertahankan pegawai agar lebih meningkatkan kinerjanya. Prestasi kerja dapat dilihat secara maksimal atau tidaknya Pegawai dari segi kesungguhan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan latar belakang di atas tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Faktor-Faktor Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Di Kabupaten Pamekasan”**.

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas maka rumusan masalah yang tepat adalah :

1. Apakah Prestasi kerja yang terdiri dari orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerja sama dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap promosi jabatan?
2. Manakah Dari faktor tersebut yang mempunyai pengaruh dominan terhadap promosi jabatan?

1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui faktor-faktor prestasi kerja yang terdiri dari orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerja sama dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap promosi jabatan.

2. Untuk mengetahui faktor-faktor prestasi kerja yang mempunyai pengaruh dominan terhadap promosi jabatan.

1.4 Manfaat penelitian

Manfaat yang diharapkan bisa diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Bagi perusahaan, diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan untuk perusahaan, dan sebagai salah satu dasar pertimbangan bagi pemimpin perusahaan guna dapat menerapkan sistem penilaian prestasi kerja yang efektif bagi pegawai.
2. Bagi Universitas Trunojoyo Madura, sebagai sarana implementasi dalam mencetak lulusan yang handal dan mampu menyusun karya ilmiah.
3. Bagi penulis, untuk menambah dan memperdalam ilmu yang didapat selama kuliah dan melatih diri agar dapat mengaplikasi dalam dunia kerja.