

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam menghadapi arus globalisasi sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya (karyawan) dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan atasan. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memikirkan bagaimana cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan dan bagaimana caranya agar karyawan tersebut memiliki produktivitas yang tinggi, yang tentunya pimpinan perusahaan perlu memotivasi karyawannya. Salah satunya perusahaan memberikan promosi jabatan/kenaikan jabatan kepada karyawannya.

Karyawan yang mendapatkan promosi jabatan akan meningkatkan pekerjaannya, karena karyawan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan, dan diakui kemampuan kerjanya oleh atasan perusahaan sehingga mereka akan menghasilkan pekerjaan yang bagus serta akan mempertinggi loyalitas (kesetiaan) pada perusahaan. Dengan adanya promosi jabatan di perusahaan, perusahaan akan terhindar dari masalah-masalah yang menghambat peningkatan produktivitas dan dapat merugikan perusahaan seperti: ketidakpuasan karyawan, Adanya keluhan,

tidak adanya semangat kerja, menurunnya disiplin kerja, tingkat absensi yang tinggi atau bahkan masalah-masalah pemogokan kerja. Oleh karena itu promosi jabatan sangat penting dalam perusahaan. Untuk dapat memutuskan imbalan yang sepenuhnya diberikan kepada seorang karyawan atas hasil kerjanya, maka perusahaan harus memiliki sesuatu sistem balas jasa yang tepat. Mekanisme untuk dapat menentukan balas jasa yang pantas bagi suatu prestasi kerja adalah dengan penilaian prestasi kerja.

Dengan adanya penilaian prestasi kerja karyawan perusahaan memberikan umpan balik (*feed back*) atas prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan, sehingga karyawan merasa dihargai oleh perusahaan. Namun, dalam prakteknya, seringkali ditemukan karyawan berprestasi kerja baik tetap tidak memperoleh umpan balik (*feed back*) dari perusahaan, sehingga karyawan yang berprestasi kerja baik berasumsi bahwa, ia tidak akan menjadi lebih baik, sekalipun ia mencapai prestasi kerja. Hal ini berkaitan dengan operasional perusahaan, yang dapat mengalami penurunan kualitas, disebabkan karyawan yang dipekerjakan tidak lagi berusaha untuk bekerja optimal. Permasalahan ini timbul karena adanya kesalahan dalam praktek penilaian prestasi kerja karyawan, seperti diskriminasi terhadap karyawan ataupun subjektivitas penilaian dalam proses penilaian prestasi kerja karyawan.

PT Gresik Cipta Sejahtera atau yang biasa disebut dengan PT GCS merupakan salah satu anak perusahaan PT Petrokimia Gresik, yang bergerak dibidang usaha perdagangan, pergudangan, angkutan dan produsen pupuk, yang merupakan salah satu *distributor* PT Petrokimia Gresik dalam pemasaran pupuk, asam sulfat, amoniak, dan lain-lain. PT Gresik Cipta Sejahtera (GCS) sebagai

distributor mempunyai tujuan menjadi perusahaan perdagangan, pergudangan, angkutan dan produsen pupuk yang handal sehingga dapat memberikan hasil yang terbaik kepada *stake holder* (pelanggan, pemegang saham, manajemen, karyawan, pemerintah, dan lingkungan) serta berperan aktif dalam menunjang pelaksanaan program dan kebijakan induk perusahaan.

Penilaian prestasi kerja pada PT Gresik Cipta Sejahtera sering kali dilakukan oleh perusahaan, untuk membuat karyawan akan lebih termotivasi, untuk bekerja lebih giat dan profesional. Apabila karyawan giat dan profesional dalam bekerja maka karyawan akan mengeluarkan kemampuan terbaiknya. Dan akan berdampak pada pencapaian prestasi kerja karyawan pada PT Gresik Cipta Sejahtera. Penilaian prestasi kerja adalah suatu usaha perusahaan untuk mengidentifikasi, mengukur, dan mengelolah manajemen pekerjaan yang dilaksanakan oleh para pekerja/sumber daya manusia dilingkungan suatu organisasi atau perusahaan. Apabila perusahaan selalu berorientasi pada prestasi kerja maka akan berdampak pada promosi jabatan karyawan. Kondisi penilaian prestasi kerja pada PT Gresik Cipta Sejahtera dilakukan oleh para auditor eksternal yang bekerja sama oleh PT Gresik Cipta Sejahtera untuk melihat karyawan untuk berpotensi dan berkembang maju dan mempunyai integritas tinggi pada perusahaan. Hasil audit yang dilakukan auditor eksternal diharapkan nantinya sebagai acuan perusahaan untuk melakukan promosi jabatan pada PT Gresik Cipta Sejahtera.

Pemberian promosi jabatan kepada karyawan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan kinerja dan dapat memajukan perusahaan. Karyawan yang berakhir masa kerjanya (pensiun)

menjadikan peluang bagi karyawan pada PT Gresik Cipta Sejahtera (GCS) untuk menempati kekosongan jabatan tersebut. Perubahan struktur organisasi yang ada pada PT Gresik Cipta Sejahtera juga menjadi peluang bagi karyawan untuk menduduki jabatan-jabatan baru tersebut. Di PT Gresik Cipta Sejahtera (GCS) memiliki struktur divisi agribisnis dengan dua bagian pemasaran pupuk, yaitu pupuk korporasi dan pupuk retail. Sebelumnya divisi agribisnis ini memiliki satu kepala bagian pemasaran pupuk dan dengan kebijakan dari atasan divisi ini berubah menjadi dua bagian pemasaran pupuk. Dengan adanya perubahan tersebut perusahaan membuat kebijakan baru yaitu menetapkan karyawan untuk dipromosikan agar menempati jabatan-jabatan pada setiap bagian pemasaran pupuk korporasi dan pupuk retail.

Penempatan karyawan tersebut tidak lepas dari penilaian prestasi kerja pada setiap karyawan yang memiliki masa kerja paling lama dan karyawan yang paling tinggi tingkat pendidikannya diprioritaskan terlebih dahulu untuk dipromosikan jabatannya. Program penilaian prestasi kerja karyawan dilakukan secara objektif, dengan menilai prestasi kerja yang dicapai oleh individu karyawan berdasarkan hasil kerjanya sendiri, dalam periode kerja tertentu. Hasil penilaian prestasi kerja digunakan sebagai bahan pertimbangan promosi jabatan.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan, penulis tertarik untuk mengetahui sejauh mana prestasi kerja mempengaruhi promosi jabatan karyawan pada PT Gresik Cipta Sejahtera (GCS) dengan judul skripsi **“Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan pada PT Gresik Cipta Sejahtera”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka ditarik suatu rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah variabel-variabel penilaian prestasi kerja yang terdiri dari kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan pekerjaan, kreativitas, kerjasama, keteguhan, inisiatif, kualitas karyawan secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap promosi jabatan pada karyawan di PT Gresik Cipta Sejahtera?
2. Dari variabel penilaian prestasi kerja manakah yang secara parsial mempunyai pengaruh dominan terhadap promosi jabatan karyawan di PT Gresik Cipta Sejahtera?

Berdasarkan rumusan masalah diatas adapun batasan-batasan masalah dalam penelitian ini yaitu :

PT Gresik Cipta sejahtera memiliki kantor cabang di Medan dan kantor perwakilan pemasaran di Jawa Tengah, Makassar, dan Lampung dengan adanya kantor cabang dan kantor perwakilan ini penulis membatasi hanya meneliti pada kantor pusat di Gresik karena keterbatasan waktu dan dana yang tersedia yang tidak memungkinkan penulis untuk meneliti ke berbagai wilayah tersebut.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui variabel-variabel penilaian prestasi kerja yang terdiri dari kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan pekerjaan, kreativitas, kerjasama,

keteguhan, inisiatif, kualitas karyawan secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap promosi jabatan pada karyawan di PT Gresik Cipta Sejahtera.

2. Untuk mengetahui penilaian prestasi kerja manakah yang secara parsial mempunyai pengaruh dominan terhadap promosi jabatan karyawan di PT Gresik Cipta Sejahtera.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan hal tersebut diatas maka penelitian yang dilakukan ini, diharapkan akan diperoleh beberapa manfaat baik bagi penyusun maupun pihak-pihak yang terkait antara lain yaitu:

1.4.1 Bagi masyarakat umum

Penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat untuk mengembangkan wawasan ilmu pengetahuan dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya bagian promosi jabatan.

1.4.2 Bagi Peneliti

Penelitian ini sebagai tugas akhir peneliti sebagai mahasiswa di Universitas Trunojoyo, juga untuk mengembangkan dan menerapkan ilmu pengetahuan yang didapat selama dibangku perguruan tinggi, sehingga dapat menambah wawasan dibidang manajemen sumber daya manusia.

1.4.3 Bagi Perusahaan

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menilai prestasi kerja karyawan untuk mendapatkan promosi jabatan, dan Untuk

mengetahui sejauh mana pelaksanaan penilaian prestasi dan promosi yang dilakukan telah sesuai dengan yang diharapkan.

1.4.4 Bagi Karyawan

Dengan adanya penelitian ini maka karyawan dapat memberikan masukan-masukan yang berharga bagi penyempurnaan pelaksanaan penilaian prestasi dan promosi jabatan, yang pada akhirnya dapat menguntungkan mereka.

1.4.5 Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan referensi dan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan bagi peneliti lain yang akan mengadakan penelitian yang sama dibidang sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan.

1.4.6 Bagi Universitas Trunojoyo Madura

Hasil dari penelitian dapat menjadi tambahan referensi perbendaharaan kepustakaan, sehingga dapat menjadi perbandingan bagi mahasiswa dalam menyusun penelitian ilmiah sejenis.