

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 sumber daya manusianya (karyawan) dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. 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 satu caranya adalah dengan target promosi.

Promosi merupakan kesempatan untuk berkembang dan maju yang dapat mendorong karyawan untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan dalam lingkungan organisasi atau perusahaan. Dengan adanya target promosi, pasti karyawan akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh manajemen perusahaan sehingga mereka akan

menghasilkan keluaran (output) yang tinggi serta akan mempertinggi loyalitas (kesetiaan) pada perusahaan. Oleh karena itu, pimpinan harus menyadari pentingnya promosi dalam peningkatan produktivitas yang harus dipertimbangkan secara objektif. Jika pimpinan telah menyadari dan mempertimbangkan, maka perusahaan akan terhindar dari masalah-masalah yang menghambat peningkatan keluaran 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. Dengan begitu pimpinan 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.

Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, Anwar Prabu Mangkunegara (2006:10). Melalui penilaian prestasi kerja akan diketahui seberapa baik ia telah melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga perusahaan dapat menetapkan balas jasa yang sepantasnya atau prestasi kerja tersebut, selain itu juga untuk mengetahui kekurangan dan potensi seorang

karyawan. Untuk mengetahui hal tersebut ada beberapa hal yang mesti dinilai menurut Hasibuan (2003:95) yaitu kedisipinan, Kerja Sama, Kepemimpinan, Kepribadian, Kecakapan, dan Tanggung Jawab.

Dari hasil tersebut, perusahaan dapat mengembangkan suatu perencanaan sumber daya manusia secara menyeluruh dalam menghadapi masa depan perusahaan. Perencanaan sumber daya manusia secara menyeluruh tersebut berupa jalur-jalur karir atau promosi-promosi jabatan para karyawannya. Akan tetapi tidak semua karyawan suatu perusahaan dapat dipromosikan. Prinsip "*The right man in the right palce*" harus dipenuhi agar perusahaan dapat berjalan dengan efisien dan efektif. Untuk itu, ada beberapa hal yang mesti dinilai dalam promosi jabatan menurut Sondang P. Siagian (2009) dalam Sukma Juwati (2012:28) yaitu pengalaman, tingkat pendidikan, loyalitas, Pengalaman Kerja, inisiatif dan kreatif.

PT Wahana Ottomitra Multiartha, yang dikenal juga dengan "*WOM Finance*" adalah salah satu perusahaan terkemuka di Indonesia yang menyediakan pembiayaan untuk sepeda motor baru dan bekas, dengan mayoritas pembiayaan konsumen diberikan untuk sepeda motor merk Honda, Yamaha dan Suzuki.. Adapun permasalahan yang terjadi, terlihat dari rendahnya tingkat kesadaran dari beberapa karyawan terhadap pemanfaatan waktu kerja serta kurangnya kedisipinan. hal ini tentu dapat mempengaruhi penilaian prestasi kerja

terhadap karyawan serta kinerja secara keseluruhan dalam mencapai tujuan.

Kemudian pelaksanaan promosi tidak berdasarkan prinsip profesionalisme dan syarat obyektif yang ditetapkan, antara lain jangka waktu yang lama serta jabatan yang diberikan tidak sesuai dengan keahlian dan latar belakang pendidikannya. Berdasarkan latar belakang pemikiran diatas, penulis bermaksud mengadakan penelitian tentang pengaruh penilaian prestasi kerja dalam kaitannya dengan promosi jabatan karyawan dari penelitian tersebut penulis berniat menulis sebuah skripsi yang berjudul “Pengaruh penilaian prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada PT WOM Finance Cabang Gorontalo”

1.2 Identifikasi Masalah.

1. Rendahnya tingkat kesadaran karyawan terhadap pemanfaatan waktu kerja
2. Kurangnya kedisiplinan karyawan
3. Pelaksanaan promosi tidak berdasarkan prinsip profesionalisme dan syarat obyektif yang ditetapkan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan idetifikasi masalah yang telah diuraikan, maka peneliti mengambil suatu rumusan masalah yakni seberapa besar pengaruh Penilaian Prestasi Kinerja Karyawan

Terhadap Promosi Jabatan pada PT. WOM Finance Cabang Gorontalo?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Penilaian Prestasi Kinerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan pada PT. WOM Finance Cabang Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan perbandingan bagi peneliti lainnya yang ingin memilih topic seperti pada penelitian ini. Bagi penelitian lebih lanjut memberikan tambahan informasi untuk dapat dipergunakan sebagai tambahan ilmu pengetahuan salah satunya dalam hal penilaian prestasi kerja.

b. Manfaat Praktis

Dapat menjadi bahan masukan bagi perusahaan serta memberikan sumbangan pikiran khususnya kepada lokasi tempat penelitian ini dilakukan demi kemajuan perusahaan itu sendiri kearah yang lebih baik dalam hal pengambilan keputusan serta memperbaiki kinerjanya.