

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Aspek manusia didalam organisasi baik dalam instansi pemerintahan maupun swasta memegang peranan yang sangat dominan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu masalah sumber daya manusia dalam perusahaan masih menjadi sorotan utama perusahaan dalam mengembangkan organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal, maka kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Sebagai kunci pokok yang akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan, pengelola perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Pemimpin harus dapat memobilisasi timnya dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan senantiasa memperhatikan kebutuhan sating karyawan. Setiap karyawan dalam suatu instansi pemerintah atau perusahaan pasti akan berusaha memperoleh

kedudukan yang diinginkannya dengan cara memaksimalkan keahlian, keterampilan, kemampuan dan tenaganya dalam bekerja dengan harapan dapat meningkatkan kesejahteraan hidupnya agar menjadi lebih baik dari pada sebelumnya.

Perusahaan harus memahami hal tersebut. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mempersiapkan, menempatkan, serta mengembangkan karir karyawannya. Perusahaan harus memberikan dorongan kepada karyawannya dalam bekerja agar tercipta suatu aktifitas organisasi yang harmonis dan membuat karyawan merasa puas atas pekerjaannya.

Salah satu cara pengembangan karir karyawan adalah dengan menerapkan system dan perencanaan serta pelaksanaan promosi jabatan. System perencanaan dan promosi jabatan ini dimaksudkan untuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengisi lowongan pekerjaan yang tersedia, meningkatkan moral dan partisipasi karyawan, serta membantu kegiatan pemeliharaan karyawan yang berpotensi. Setiap karyawan mengharapkan adanya promosi jabatan, karena promosi dapat berarti suatu kepercayaan dan pengakuan dari perusahaan tentang kemampuan serta kecakapan karyawan dalam bekerja untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi. Promosi jabatan juga diartikan sebagai penghargaan atas keberhasilan karyawan menunjukkan prestasi kerja yang tinggi pada pelaksanaan tugas-tugas yang dilimpahkan oleh

perusahaan kepadanya. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Hasibuan (2003:108) yaitu secara tehnik promosi jabatan adalah suatu perpindahan didalam suatu organisasi dari suatu posisi ke posisi lainnya yang melibatkan baik peningkatan upah maupun status. Dengan adanya system dan perencanaan promosi jabatan pada suatu organisasi akan membuat karyawan menjadi lebih giat bekerja, bersemangat dan berdisiplin sehingga peranan sumber daya manusia dalam perusahaan dapat maksimal dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal.

Pada dasarnya untuk melihat sampai sejauh mana peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan dan juga sebagai pedoman pengambilan keputusan pimpinan dalam melakukan promosi, maka dapat dilihat dari hasil prestasi kerja karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut. Menurut Hasibuan (2003:105) prestasi kerja adalah sesuatu hasil kerja yang dicapai seseorang didalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Banyak faktor yang mendorong peningkatan prestasi kerja karyawan antara lain besar kecilnya gaji, pendidikan dan latihan, disiplin, lingkungan dan iklim kerja, teknologi, manajemen, dan kesempatan berprestasi. Termasuk didalamnya kesempatan memperoleh jabatan dan kedudukan yang tinggi dalam perusahaan.

Arti pentingnya penilaian prestasi kerja dapat dilihat dengan jelas yaitu bahwa penilaian kinerja tidak sekedar menilai yaitu mencari aspek dari

karyawan tentang yang kurang atau lebih tetapi lebih luas lagi yaitu membantu karyawan untuk mencapai kinerja yang diharapkan oleh organisasi dan berorientasi pada pengembangan karyawan. Sistem penilaian prestasi kerja karyawan merupakan bagian tak terpisahkan dari sistem pengembangan kinerja perusahaan. Yang lebih penting dari sistem ini berkaitan dengan tindak lanjut dan cara mengatasi penurunan kinerja yang terjadi di sisi karyawan.

Untuk itu beberapa kegiatan yang merupakan bagian integral dengan penilaian prestasi kerja harus dilakukan seperti penetapan sasaran kinerja yang spesifik, terukur, memiliki tingkat kemudahan yang sedang dan berbatas waktu (Hariandja 2002 : 197). Selanjutnya sasaran atau standar yang jelas sangat diperlukan untuk memudahkan karyawan dalam mencapai kinerja yang telah ditetapkan dan akan memudahkan kegiatan penilaian kinerja.

Faktor penilaian obyektif memfokuskan pada fakta yang bersifat nyata dan hasilnya dapat diukur, misalnya kuantitas, kualitas, kehadiran dan sebagainya. Faktor-faktor subyektif cenderung berupa opini seperti menyerupai sikap, kepribadian, penyesuaian diri dan sebagainya.

Faktor-faktor subyektif seperti pendapat dinilai dengan meyakinkan bila didukung oleh kejadian-kejadian yang terdokumentasi.

Dengan pertimbangan faktor-faktor tersebut diatas maka dalam penilaian kinerja harus benar-benar obyektif sehingga akan memberikan

feedback yang tepat, dan melalui feedback yang tepat diharapkan terjadi perubahan perilaku kearah peningkatan produktivitas kerja yang diharapkan (Hariandja : 2002 :198).

PT. Pos Indonesia cabang Gorontalo adalah badan usaha milik negara yang melayani kepentingan umum yang bertugas untuk membantu keperluan pelayanan jasa dibidang lalu lintas uang, lalu lintas barang dan lalu lintas berita. Dalam menjalankan aktivitas sehari-hari di PT. Pos Indonesia cabang Gorontalo, diperlukan karyawan yang memiliki keahlian serta tingkat kedisiplinan, kerajinan dan tanggung jawab yang tinggi untuk menjalankan tugas tersebut. Peningkatan prestasi kerja karyawan pada perusahaan menjadi harapan dari setiap perusahaan begitu juga pada PT. Pos Indonesia cabang Gorontalo. Hal ini yang mendorong sangat diperlukannya mengukur peningkatan prestasi kerja karyawan.

Adapun fenomena yang terlihat pada pra penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu pelaksanaan penilaian prestasi kerja karyawan di PT. Pos Indonesia cabang Gorontalo yang belum optimal. Hasil analisis persepsi karyawan menunjukkan bahwa sistem penilaian prestasi kerja masih bersifat tertutup dan pelaksanaan penilaian belum seluruhnya dilaksanakan secara adil dan obyektif sehingga karyawan merasa kurang puas dengan hasil penilaian. Selain itu karyawan menganggap bahwa hasil penilaian tidak berpengaruh untuk mendapatkan promosi jabatan yang lebih tinggi dan karyawan menganggap masih perlu dilakukan

perbaikan dalam proses pelaksanaan penilaian prestasi kerja karyawan di PT. Pos Indonesia cabang Gorontalo. Hasil pra penelitian juga menunjukkan masih ada kekurangan terhadap penilai yang berkaitan dengan masih adanya unsur subyektifitas dalam penilaian. Selain itu tidak semua penilai berpedoman pada catatan harian karyawan dalam melakukan penilaian dan hanya sebagian penilai yang pernah mendapat pelatihan mengenai penilaian prestasi kerja karyawan

Dari latar belakang pemikiran di atas, penulis bermaksud melakukan penelitian tentang hubungan penilaian prestasi kerja karyawan dalam kaitannya dengan promosi jabatan. Untuk itu penulis merumuskan proposal penelitian yang berjudul "***Hubungan Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Dengan Promosi Jabatan Pada PT. Pos Indonesia cabang Gorontalo***".

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

- a. Penilaian prestasi kerja karyawan cenderung bersifat subjektif.
- b. Sistem penilaian prestasi kerja yang tidak lengkap dan menyeluruh sehingga mengakibatkan kekecewaan dan ketidakpuasan bagi karyawan.
- c. Belum efektifnya manfaat penilaian prestasi kerja bagi karir karyawan.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: “apakah terdapat hubungan antara penilaian prestasi kerja karyawan dengan promosi jabatan pada PT. Pos Indonesia cabang Gorontalo?”.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara penilaian prestasi kerja karyawan dengan promosi jabatan pada PT. Pos Indonesia cabang Gorontalo.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

#### **a. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dalam pengembangan ilmu pengetahuan sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan penilaian prestasi kerja karyawan dengan promosi jabatan.

#### **b. Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pengelola perusahaan untuk melakukan kebijakan perusahaan mengenai pelaksanaan penilaian prestasi kerja dengan promosi jabatan sehingga dapat memperbaiki kelemahan-kelemahan dalam perusahaan dan dapat mempertahankan kemajuan yang telah dicapai.