

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam menghadapi arus globalisasi sumber daya manusia memegang peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Tujuan utama perusahaan didirikan adalah untuk memberikan kesejahteraan bagi *stakeholder*, yaitu mereka yang terlibat dalam aktivitas perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Mereka yang diutamakan dalam mendapatkan kesejahteraan atas hasil yang diberikan perusahaan. Sumber daya manusia yang diperlukan saat ini adalah sumber daya manusia yang memiliki kinerja, potensi dan loyalitas yang baik terhadap perusahaan. Sehingga karyawan mampu menjabar visi dan misi yang telah disepakati bersama untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja individu atau kelompok dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Di dalam pencapaian target dan tujuan organisasi tidaklah mudah, maka peran manajemen sumber daya manusia sangatlah penting artinya dalam hal mengupayakan agar tenaga kerja mau dan mampu memberikan prestasi kerjanya sebaik mungkin yang diimbangi dengan kemampuan yang dimilikinya, sehingga mampu mengerjakan semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya secara benar dan menghasilkan hasil yang sempurna, baik kuantitas maupun kualitas.

Pekerjaan yang dilakukan karyawan harus di nilai apakah sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau tidak. Kinerja karyawan dilakukan meliputi hasil kerja, jangka waktu serta perilaku karyawan. Pengelolaan sumber daya

manusia harus memperlakukan karyawan sesuai dengan norma-norma yang berlaku akan memberikan rasa keadilan kepada manusia yang terlibat. Perlakuan manusiawi akan memberikan motivasi dan hasil kerja yang bagus kepada karyawan untuk memajukan perusahaan yang mampu memberikan kesejahteraan bagi seluruh karyawan. Wujud dari perhatian, usaha serta dorongan yang dapat dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawannya, salah satunya dengan melaksanakan promosi objektif dan adil serta penempatan yang tepat dimana promosi jabatan merupakan hal yang menjadi impian setiap karyawan.

Menurut Sondang P. Siagian (2009:169), promosi jabatan adalah pemindahan pegawai atau karyawan dari satu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi serta di ikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki.

Penghargaan hasil kinerja biasanya dinyatakan dalam bentuk promosi jabatan. Pelaksanaan promosi jabatan dimaksudkan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai agar mau bekerja dengan perilaku kerja yang baik sesuai dengan yang di kehendaki oleh perusahaan guna meningkatkan produktivitas kerja perusahaan dan menjamin keberhasilan perusahaan tersebut di dalam mencapai sasarnya. Masalah promosi jabatan tidak lepas dari perhatian seorang pimpinan atau atasan. Seorang pemimpin dapat memberikan penghargaan untuk pelaksanaan kerja yang baik dengan kenaikan jabatan, karena dengan adanya promosi jabatan yang di berikan seorang pimpinan berhubungan erat dengan keberhasilan seseorang, organisasi atau masyarakat dalam mencapai tujuannya.

Promosi jabatan dapat terjadi pada setiap organisasi kerja, lebihnya lagi jika dikaitkan dengan peningkatan kinerja pegawai, dimana masing-masing faktor

akan memberikan dampak yang berbeda-beda. Adanya keluhan, tidak adanya semangat kerja, menurunnya disiplin kerja, tingkat absensi yang tinggi atau bahkan masalah-masalah pemogokan kerja. Untuk dapat memutuskan imbalan yang sepenuhnya diberikan kepada seorang pegawai atas hasil kerjanya, maka perusahaan harus memiliki sesuatu sistem balas jasa yang tepat. Mekanisme untuk menentukan balas jasa bagi suatu prestasi kerja adalah dengan bagaimana kinerjanya.

PT. Kuala Jaya Samudera didirikan pada tanggal 8 Januari 1985 dan berkedudukan di Kuala Tanjung, Sumatera Utara. Dalam masalah kinerja pegawai dan promosi jabatan dimana pegawai merupakan aset utama bagi mereka yang mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin yang terbawa dalam perusahaan. Selain itu mereka memiliki pengalaman, keahlian, kemampuan, pengetahuan dan keterampilan . Karyawan sangat penting bagi perusahaan untuk dimulainya promosi yang terbaik dibidangnya kemudian menyediakan dana dan sumber daya termasuk pelatihan yang berkelanjutan sehingga karyawan dapat terus mengembangkan kinerja terbaik dibidangnya masing-masing.

PT. Kuala Jaya Samudera merupakan perusahaan untuk memberikan pelayanan jasa bagi yang membutuhkannya, dan perusahaan ini bekerja sama dengan perusahaan PT. Asahan Inalum yaitu perusahaan yang memproduksi aluminium terbesar di Asia. Hal ini tidak asing lagi bahwa persoalan etika harus memiliki kedisiplinan yang tinggi terhadap segala hal terutama dalam etos kerja.

PT. Kuala Jaya Samudera memang dimiliki oleh negara Indonesia (BUMN), dimana Indonesia masih memiliki budaya yang kurang memiliki kedisiplinan

terhadap etos kerja sehingga hal ini dapat mempengaruhi kinerja didalam perusahaan tersebut. Namun paparan ini tidak termasuk ke dalam penelitian ini, melainkan hanya menjadi sebagai pengetahuan semata saja.

PT. Kuala Jaya Samudera terus memacu karyawan untuk bekerja keras, punya semangat tinggi dan memiliki komitmen yang kuat sehingga dapat menghasilkan produk unggulan. Promosi jabatan memfokuskan pendidikan, kemampuan dan pengalaman kerja untuk berprestasi. Jika elaborasi tersebut bersifat positif maka kemungkinan akan berdampak pada peningkatan kinerja, akan tetapi sebaliknya jika hasil elaborasinya negatif maka akan berdampak pada kemunduran yang akhirnya memerlukan pengembangan karir.

Promosi jabatan sebagai sarana pendorong bagi pegawai untuk lebih baik, lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan dalam lingkungan organisasi. Dengan melihat fakta, maka kinerja yang mengarah pada promosi jabatan harus dilakukan secara efektif agar dapat diterima semua pihak tanpa ada yang merasa dirugikan. Kinerja dan promosi jabatan sangat erat kaitannya dan juga menjadi hal sensitif dalam 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 kesetiaan (*loyalitas*) pada perusahaan.

Dalam pagutan berdasarkan interaksi, peneliti mendapatkan temuan bagaimana promosi jabatan di PT. Kuala Jaya Samudera Kuala Tanjung Batu Bara adalah suatu yang dibicarakan. Dalam pandangan peneliti secara spesifik adalah bagaimana promosi jabatan berlangsung dan keberlangsungan kualitas tersebut dapat berlangsung dalam etos kerja yang bagus. Maka berdasarkan tema

diatas peneliti timbul ketertarikan untuk meneliti persoalan diatas sebagaimana peneliti uraikan diatas. Maka peneliti berikan judul pada penelitian ini adalah :**“PENGARUH KINERJA TERHADAP PROMOSI JABATAN di PT. KUALA JAYA SAMUDERA KUALA TANJUNG BATU BARA”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang dari permasalahan diatas, maka peneliti menarik kesimpulan yang dijadikan sebagai masalah yang akan diteliti adalah kualitas kinerja pegawai kurang maksimal di PT. Kuala Jaya Samudera Kuala Tanjung Batu Bara.

1.3 Batasan Masalah

Dengan bersandar pada masalah tersebut sebagaimana telah peneliti cantumkan diatas maka pembatasan masalah pada penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kinerja terhadap promosi jabatan pegawai yang hanya dikhususkan kepada pegawai kantor di PT. Kuala Jaya Samudera Kuala Tanjung Batu Bara.

1.4 Rumusan Masalah

Dengan berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kinerja berpengaruh terhadap promosi jabatan pegawai di PT. Kuala Jaya Samudera Kuala Tanjung Batu Bara ?
2. Seberapa besar kinerja berpengaruh terhadap promosi jabatan pegawai di PT. Kuala Jaya Samudera Kuala Tanjung Batu Bara ?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh kinerja terhadap promosi jabatan pegawai di PT. Kuala Jaya Samudera Kuala Tanjung Batu Bara
- b. Mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh kinerja terhadap promosi jabatan pegawai di PT. Kuala Jaya Samudera Kuala Tanjung Batu Bara.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini adalah :

- a. Bagi Perusahaan.

Untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaan kinerja dan promosi jabatan yang dilakukan telah sesuai dengan yang diharapkan.

- b. Bagi Karyawan.

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

- c. Bagi Penulis.

Merupakan syarat guna memperoleh gelar sarjana Administrasi Publik dimana penelitian ini sangat membantu untuk menambah pengetahuan dan pengalaman, selain memperdalam ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah