

## BABI

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Dalam rangka mencapai tujuan yang sudah ditetapkan sebuah organisasi baik swasta maupun pemerintah harus melakukan aktivitas secara teratur, efisien dan efektif. Semakin berkembangnya sebuah organisasi menuntut adanya pengelolaan organisasi secara tepat, terarah dan fleksibel, terutama pengelolaan terhadap karyawan. Karyawan merupakan tulang punggung perusahaan yang menangani kegiatan baik secara langsung atau tidak.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk menghindari pemborosan dalam pelaksanaan tugas-tugas atau pekerjaan adalah dengan menerapkan penilaian prestasi kerja karyawan yang memegang peranan sebagai pelaksana aktivitas operasional. Karena karyawan merupakan faktor yang sangat penting untuk itu perlu adanya pengelolaan karyawan secara baik agar tidak terjadi pemborosan pelaksanaan pekerjaan.

Adanya peningkatan penilaian prestasi kerja maka efektivitas kepentingan perusahaan terhadap karyawannya khususnya dalam mensikronisasi beban pekerjaan dapat terselaraskan sesuai kepentingan kedua belah pihak. Di samping hal tersebut penilaian kerja karyawan membantu stabilitas karyawan dan mendorong mereka untuk memberikan jasanya dalam waktu lebih lama. Bila penilaian kerja karyawan

dilaksanakan maka diharapkan karyawan dapat merealisasikan cara kerja, memperbaiki cara kerja dan moral kerja.

Penilaian kerja karyawan yang terencana dan dilakukan secara terus menerus akan dapat diketahui pegawai yang berprestasi dan melalui penilaian prestasi kerja tersebut karyawan dapat dipromosikan pada jabatan tertentu, dan penilaian prestasi kerja yang bermuara pada promosi akan merasakan bahwa ada perhatian dari pihak instansi terhadap kebutuhan mereka khususnya ketentuan yang menyangkut tentang karir, imbalan-imbalan balas jasa dan sebagainya. Selanjutnya melalui penilaian prestasi kerja akan menimbulkan promosi pegawai dan untuk selanjutnya pegawai lebih termotivasi dalam pekerjaan yang akhirnya akan berakibat pada peningkatan dalam penilaian prestasi kerja.

Promosi jabatan pada dasarnya adalah akibat dari tuntutan pelaksanaan pekerjaan. Atau dapat juga dikatakan promosi jabatan adalah hal yang ditimbulkan dari produktivitas kerja, sehingga dengan demikian tidak semua tenaga kerja dapat diberikan hak tersebut tetapi melalui suatu sistem yang diterapkan di dalam suatu organisasi itu sendiri.

PT. Indonesia Trading Company Cabang Medan sebagai suatu Badan Usaha Milik Negara melaksanakan penilaian kerja karyawan menjadi suatu hal yang sangat penting dalam aktivitas instansi ini. Pelaksanaan penilaian prestasi kerja karyawan ini menjadi sangat penting karena dengan adanya upaya penilaian kerja ini maka akan didapatkan suatu imbal balik bagi karyawan berupa promosi jabatan dan juga dapat lebih meningkatkan aktivitas-aktivitas yang dilakukan di dalam instansi tersebut. Di

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**