

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi sekarang ini, perusahaan dituntut untuk mempunyai daya saing yang tinggi dan berkelanjutan. Kemampuan perusahaan untuk dapat memiliki daya saing, sangat dipengaruhi oleh kemampuan sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan atau organisasi tersebut. Sumber daya manusia atau karyawan mempunyai peran yang sangat penting dalam merencanakan dan melaksanakan segala hal yang merupakan aktivitas perusahaan. Jadi berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia atau karyawan. Oleh karena itu perusahaan harus memikirkan bagaimana cara agar perusahaan dapat mengembangkan kemampuan sumber daya manusianya guna dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan dan bagaimana cara agar karyawan tersebut memiliki produktivitas yang tinggi, salah satu caranya adalah dengan memberikan promosi jabatan kepada karyawan.

Menurut Hasibuan (2005: 94), "Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, didasari keccakapan pengalaman dan kesungguhan serta waktu". Banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan salah satunya adalah dengan memberikan promosi jabatan atas karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik, sebab didalam penilaian prestasi kerja juga bertujuan

untuk membenarkan informasi kepada manajemen dalam hal melakukan pengambilan keputusan, misalnya promosi jabatan (Hasibuan, 2005 : 89).

Promosi jabatan adalah pemindahan pegawai/karyawan, dari satu jabatan/tempat kepada jabatan/tempat lain yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya (Siagian, 2009:169). Dengan adanya promosi, pasti karyawan akan merasa dibargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh manajemen perusahaan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (output) yang tinggi serta akan mempertinggi loyalitas (kesetiaan) pada perusahaan. Dan sebaliknya jika perusahaan tidak memberikan target promosi kepada karyawan maka dapat menurunkan kinerja karyawan.

Penilaian prestasi kerja menyediakan kesempatan bagi pimpinan dan karyawan untuk bersama-sama meninjau perilaku karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan, arena pada umumnya setiap orang membutuhkan dan menginginkan umpan balik tentang prestasi kerja mereka (Dessler, 2003:513). Perusahaan memberikan umpan balik (*feed back*) atas prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan sehingga karyawan merasa diharga oleh perusahaan. Namun, dalam prakteknya, seringkali ditemukan karyawan berprestasi kerja baik tetap tidak memperoleh umpan balik (*feed back*) dari perusahaan sehingga karyawan yang berprestasi baik berasumsi bahwa, ia tidak akan mendapatkan kesempatan promosi sekalipun ia mencapai prestasi kerja. Hal ini berhubungan dengan operasional perusahaan yang dapat mengalami penurunan kualitas, disebabkan karyawan yang diperkerjakan tidak lagi berusaha untuk bekerja optimal. Permasalahan ini timbul karena adanya kesalahan dalam praktek penilaian prestasi