

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kualitas sumber daya manusia merupakan hal urgen dalam pengembangan pengelolaan perusahaan, keberhasilan suatu perusahaan dapat tercapai apabila sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan memiliki kualitas yang dapat diandalkan, perusahaan mencapai keberhasilan apabila sumber daya manusia yang bekerja didalamnya mampu memenuhi persyaratan yang dibuat oleh perusahaan.

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang harus berproduksi, dimana manusia berfungsi sebagai tenaga penggerak dan pelaksana untuk mewujudkan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Jadi manusia merupakan unsur yang sangat penting dalam perusahaan, karena manusia (tenaga kerja) yang akan menggerakkan, melaksanakan dan mengendalikan segala sumber daya yang ada didalam perusahaan. Tujuan dan sasaran perusahaan secara umum adalah terjaminnya kelangsungan hidup perusahaan, memperoleh laba dan pertumbuhan perusahaan.

Perusahaan dalam proses pencapaian tujuan tersebut tentunya memanfaatkan sumber daya yang dimiliki perusahaan. Salah satu sumber daya tersebut adalah sumber daya manusia, sebab tanpa adanya sumber daya manusia maka kegiatan usaha dalam suatu perusahaan tidak terlaksana dan berjalan, namun hal ini tentu saja tidak terlepas dari sumber daya lainnya. Sumber daya manusia sebagai tenaga kerja mempunyai karakteristik yang berbeda dengan sumber daya lainnya.

Manusia mempunyai perasaan, nurani dan keinginan yang harus dipuaskan untuk dapat mencapai tingkat prestasi yang akhirnya akan memberi nilai tambah bagi perusahaan. Pendayagunaan tenaga kerja sebagai tenaga pelaksana untuk mencapai tujuan dan sasaran yang diharapkan tidak terlepas dari peranan seorang manajer atau pimpinan perusahaan agar mampu mempengaruhi karyawan supaya bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh bermacam-macam ciri pribadi dari masing-masing individu.

Dalam perkembangan yang kompetitif dan global, perusahaan membutuhkan karyawan yang berkinerja tinggi. Pada saat yang sama karyawan memerlukan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman bagi tindakan-tindakan mereka pada masa yang akan datang. Oleh karena itu, promosi jabatan seharusnya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Promosi merupakan pemindahan karyawan dari suatu jabatan ke jabatan yang lain yang lebih tinggi.

Promosi merupakan salah satu faktor perangsang utama bagi kinerja karyawan, oleh karena itu maka promosi itu perlu dilakukan secara adil. Perusahaan perlu melaksanakan promosi karyawan secara vertikal untuk mengisi suatu jabatan/posisi yang secara struktural lebih tinggi kedudukannya. Promosi memiliki makna yang penting bagi perusahaan, sebab dengan kegiatan promosi berarti kelangsungan hidup perusahaan terjaga.

Promosi yang dilakukan didalam perusahaan juga mempunyai tujuan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan inovasinya yang lebih baik demi keuntungan optimal perusahaan, selain itu promosi juga bertujuan untuk menambah dan memperluas pengetahuan serta

pengalaman kerja para karyawan, dan ini merupakan daya dorong bagi karyawan lainnya.

Prestasi kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga perusahaan melakukan berbagai usaha untuk meningkatkannya. Prestasi dalam bekerja merupakan salah satu kebutuhan yang ingin dicapai setiap orang dalam bekerja. Prestasi kerja karyawan tidak sama hasilnya, hal ini disebabkan karena setiap karyawan mempunyai kemampuan dan kemauan yang berbeda untuk melaksanakan pekerjaan.

Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan dapat dikatakan memiliki prestasi kerja yang baik apabila dapat memberikan hasil terbaik untuk pekerjaannya artinya karyawan tersebut dapat mencapai atau melebihi standar atau kriteria tertentu yang ditetapkan perusahaan.

Perusahaan mendapati prestasi kerja karyawan rendah. Akibat prestasi kerja karyawan rendah berdampak pada produktivitas perusahaan menurun dan tidak dapat memenuhi permintaan konsumen, sehingga perusahaan menderita kerugian dan mengalami hambatan dalam perkembangannya.

Prinsip fleksibilitas sering digunakan sebagai kunci sukses suatu organisasi untuk menghadapi tantangan usaha baik internal maupun eksternal sehingga sistem yang digunakan merupakan rotasi. Suatu *job rotation* atau perputaran jabatan merupakan suatu mutasi personal yang dilakukan secara horizontal tanpa menimbulkan perubahan dalam hal gaji ataupun pangkat/golongan dengan tujuan

untuk menambah pengetahuan seseorang tenaga kerja dan menghindarkan terjadinya kejenuhan. Rotasi kerja ini dapat dilakukan oleh perusahaan atau instansi secara teratur tujuannya agar dengan rotasi kerja tersebut dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

Kekuatan dari rotasi pekerjaan adalah mampu mengurangi kebosanan dan meningkatkan motivasi melalui penganekaragaman kegiatan karyawan. Alasan lain dilakukannya rotasi pekerjaan adalah bahwa tugas atau pekerjaan bersifat monoton yang dilaksanakan terus menerus dapat mengakibatkan kebosanan dan penurunan hasil kerja dari pegawai. Selain itu dengan adanya rotasi pekerjaan akan meningkatkan kemampuan dan keahlian bagi karyawan untuk dapat berkarya dengan lebih baik lagi. Seorang pegawai yang professional tidak dapat melepaskan diri dari kenyataan bahwa mereka adalah individu yang juga mempunyai kebutuhan, keinginan, dan harapan dari tempatnya bekerja. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang akan mempengaruhi motivasi kerja yang ada pada setiap individu untuk melakukan segala sesuatu yang lebih baik dari lainnya di dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang diuraikan di atas, maka penulis akan membahas masalah ini lebih dalam lagi dan menuangkan dalam bentuk skripsi yang berjudul : **“Pengaruh Penilaian Prestasi dan *Job Rotation* Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Bank Bukopin Medan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka identifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Menurunnya prestasi kerja pegawai pada PT. Bank Bukopin Medan.
2. *Job rotation* pegawai tertentu dalam artinya rotasi pekerjaan pada pegawai tertentu saja.
3. Kurangnya kesadaran pemimpin dalam memberikan promosi jabatan.

1.3 Batasan Masalah

Agar pembahasannya dapat lebih terarah dan tidak terjadi pembahasan yang melebar, maka penulis membatasi ruang lingkup pembahasan hanya berfokus pada pengaruh penilaian prestasi dan *job rotation* dalam meningkatkan promosi jabatan pada PT. Bank Bukopin Medan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan identifikasi masalah, maka penulis merumuskan permasalahan yang akan dibahas sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh penilaian prestasi terhadap promosi jabatan pada PT. Bank Bukopin Medan?
2. Apakah ada pengaruh *job rotation* terhadap promosi jabatan pada PT. Bank Bukopin Medan?
3. Apakah ada pengaruh penilaian prestasi dan *job rotation* terhadap promosi jabatan pada PT. Bank Bukopin Medan secara simultan?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penilaian prestasi terhadap promosi jabatan pada PT. Bank Bukopin Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *job rotation* terhadap promosi jabatan pada PT. Bank Bukopin Medan
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penilaian prestasi dan *job rotation* terhadap promosi jabatan pada PT. Bank Bukopin Medan secara simultan.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun dari penelitian ini, penulis berharap dapat memberikan manfaat antara lain:

1. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan yang dapat dipertimbangkan dalam menyusun rencana, strategi, dan kebijakan di masa yang akan datang untuk meningkatkan penilaian prestasi dan *job rotation* terkait dengan prestasi kerja.

2. Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan penulis mengenai praktik manajemen sumber daya manusia tentang promosi jabatan yang sesungguhnya dan sampai sejauh mana teori yang dipelajari dalam perkuliahan dapat diterapkan untuk mengatasi permasalahan-permasalahan yang ada.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat menambah perbendaharaan referensi di perpustakaan Universitas Dharmawangsa serta menambah pengetahuan dan informasi pembaca

khususnya mahasiswa program studi manajemen dalam masalah yang sama serta dapat menjadi bahan masukan dan referensi bagi penelitian berikutnya.

