

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi ini pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan hal penting dalam agenda bisnis. Para pimpinan perusahaan yang berhasil adalah mereka yang mampu melihat sumber daya manusia sebagai asset yang harus dikelola sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengembangan SDM dapat dilakukan dengan berbagai cara, salahsatunya adalah dengan melalui promosi jabatan. Dengan adanya target promosi, pegawai akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh atasan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (*output*) yang tinggi. Faktor penilaian prestasi kerja dan loyalitas para karyawan sangat mempengaruhi terhadap kesempatan para karyawan tersebut untuk mendapatkan promosi jabatan dari seorang manager atau atasannya, sebagaimana telah dipaparkan oleh Ivancevich (2001) menyatakan bahwa “Tujuan penilaian prestasi kerja dapat mempengaruhi usaha untuk pengembangan, motivasi, loyalitas di dalam bekerja, perencanaan sumber daya manusia dan promosi jabatan, komunikasi, dan pengaduan secara legal dan riset manajemen sumber daya manusia.

Hasibuan (2003) menyatakan bahwa “Prestasi kerja adalah salah satu kerja yang di capai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman dan kesungguhan

serta ketetapan waktu”. Sementara itu menurut Mangkuprawira (2004) mendefinisikan penilaian prestasi kerja sebagai “Proses yang dilakukan suatu organisasi dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang”. Dengan adanya prestasi kerja maka manajer dapat mengetahui kemampuan karyawan mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian perusahaan dapat menentukan imbalan serta balas jasa yang layak bagi para karyawan.

Dalam menunjang promosi jabatan bagi karyawan manager juga sering melihat seberapa besar loyalitas kerja karyawan untuk perusahaan tempat mereka bekerja sehingga loyalitas yang dimiliki karyawan dalam bekerja mampu menjadi acuan untuk mendapatkan promosi jabatan dari perusahaan. Loyalitas merupakan salah satu syarat promosi jabatan yang ditetapkan perusahaan, karena karyawan yang memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan dapat memberikan hasil kerja baik bagi pencapaian tujuan perusahaan (Aryani, dkk., 2010). Loyalitas adalah suatu sikap mental karyawan yang ditujukan kepada keberadaan perusahaan sehingga karyawan akan tetap bertahan dalam perusahaan, tanpa mempedulikan kondisi perusahaan saat itu (Ardana, dkk., 2012).

Promosi jabatan adalah perpindahan yang memperbesar authority dan responsibility karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilannya semakin besar (Hasibuan, 2013). Promosi merupakan hal yang sangat diperlukan dalam sebuah organisasi. Rosenbaum (dalam Souza, 2002) menyebutkan bahwa

“Promosi adalah bagian vital dalam suatu organisasi yang merupakan fondasi dalam pergerakan suatu organisasi yang menawarkan penghargaan secara nyata, status dan meningkatkan motivasi bekerja bagi karyawan”.

Soetjipto (2001) mengemukakan bahwa “Dalam suatu organisasi seringkali terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK), tidak cuma karyawan biasa, manajer pun banyak yang menjadi korban”. Dengan jumlah individu yang semakin sedikit, seorang atasan kini rela untuk tidak memiliki bawahan sebanyak dulu. Kondisi tersebut membuat semakin tingginya ketergantungan atasan pada bawahan. Atasan menjadi sangat berkepentingan terhadap kinerja bawahan. Aspek yang menjadi perhatian atasan bukanlah sekedar kinerja bawahan pada saat ini melainkan lebih kepada bagaimana memperbaiki kinerja bawahan secara terus menerus (*continuous improvement*).

Kinerja yang baik merupakan cerminan dari perilaku yang baik sehingga dengan kinerja yang baik akan membuahkan produktivitas yang baik. Mekanisme yang dapat menentukan balas jasa terhadap kinerja yang baik bagi suatu promosi jabatan adalah dengan penilaian kinerja pegawai. Melalui kinerja akan diketahui seberapa baik pegawai telah melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga perusahaan dapat menetapkan balas jasa yang sepatutnya atas kinerja pegawai tersebut. Penilaian kinerja karyawan juga dapat digunakan perusahaan untuk mengetahui kekurangan dan potensi seorang karyawan. Dari hasil tersebut, perusahaan dapat mengembangkan suatu perencanaan sumber daya manusia secara menyeluruh dalam menghadapi masa depan perusahaan. Perencanaan SDM secara

menyeluruh tersebut berupa jalur-jalur karir atau promosi-promosi jabatan para pegawai, akan tetapi tidak semua pegawai suatu perusahaan dapat dipromosikan. prinsip "*The right man in the right place*" harus dipenuhi agar perusahaan dapat berjalan dengan efisien dan efektif. Penilaian prestasi kerja tersebut pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu perusahaan secara efektif dan efisien.

Penilaian prestasi kerja juga memungkinkan para karyawan untuk mengetahui bagaimana prestasi kerja mereka, dan sejauh mana hasil kerja mereka dinilai oleh atasan. Kegiatan penilaian ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberi umpan balik kepada karyawan dalam pelaksanaan kerja mereka. Hal tersebut akan dapat memotivasi mereka untuk kemajuan-kemajuan mereka di masa yang akan datang.

Loyalitas merupakan suatu hal yang harus juga di perhatikan oleh perusahaan, jika perusahaan menghendaki karyawannya bisa bekerja dengan lebih baik untuk tujuan perusahaan. Karyawan dengan loyalitas yang tinggi selalu mempunyai semangat, tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan setiap tugasnya dan selalu melindungi dan berfikir memajukan perusahaan semaksimal mungkin, sebaliknya karyawan yang tidak memiliki loyalitas cenderung kurang bertanggung jawab, mengerjakan pekerjaannya seadanya dan tidak setia pada perusahaan. Loyalitas sangat berpengaruh dalam mengaktualisasikan kemampuan karyawan, untuk itu perusahaan harus mengetahui latar belakang karyawan dalam perusahaan. Yang harus menjadi

pembicaraan pokok adalah pada dasarnya manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhannya baik jasmani maupun rohani.

Hal tersebut pasti dialami oleh para karyawan Koperasi Simpan Pinjam Dan Pembiayaan Syariah Dana Amanah Karanganyar karena karyawan merupakan aset utama bagi perusahaan yang masing-masing dari mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status, dan latar belakang yang berbeda-beda. Koperasi Simpan Pinjam Dan Pembiayaan Syariah Dana Amanah Karanganyar memiliki karyawan sebanyak 50 orang karyawan, mereka masing-masing bersaing meningkatkan penilaian prestasi kerja dan loyalitas kerja demi mendapatkan promosi jabatan yang lebih baik dan lebih tinggi. Promosi jabatan merupakan sarana yang dapat mendorong karyawan untuk lebih baik dan lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam lingkup organisasi. Upaya yang dapat dilakukan perusahaan yaitu dengan selalu mengingatkan karyawan bahwa penilaian prestasi kerja dan loyalitas kerja harus ditingkatkan agar karyawan mendapatkan promosi jabatan yang lebih tinggi serta perusahaan juga mampu mencapai tujuan yang diinginkan.

Realita yang terjadi cenderung karyawan sering mengabaikan dalam masalah penilaian prestasi kerja dan loyalitas kerja yang sebenarnya mereka miliki, sebagai karyawan mereka hanya bekerja dengan tujuan hanya mendapat penghasilan dan tanpa memikirkan untuk naik jabatan yang lebih baik karena mereka sudah merasa nyaman dengan apa yang didapatkan. Hal tersebut akan mempersulit perusahaan dalam pengajuan promosi jabatan bagi

karyawan. Promosi jabatan karyawan akan muncul seiring dengan penilaian prestasi kerja dan loyalitas dari karyawan itu sendiri tanpa ada yang merasa dirugikan baik karyawan maupun perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN LOYALITAS KARYAWAN TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA KOPERASI SIMPAN PINJAM DAN PEMBIAYAAN SYARIAH DANA AMANAH KARANGANYAR ”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas maka dibuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap promosi kerja pada Koperasi Simpan Pinjam Dan Pembiayaan Syariah Dana Amanah Karanganyar ?
2. Adakah pengaruh loyalitas karyawan terhadap promosi jabatan pada Koperasi Simpan Pinjam Dan Pembiayaan Syariah Dana Amanah Karanganyar ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap promosi kerja pada Koperasi Simpan Pinjam Dan Pembiayaan Syariah Dana Amanah Karanganyar.
2. Untuk mengetahui pengaruh loyalitas karyawan terhadap promosi jabatan pada Koperasi Simpan Pinjam Dan Pembiayaan Syariah Dana Amanah Karanganyar.

D. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritik

- a. Memberi tambahan wawasan pengetahuan tentang penilaian prestasi kerja serta loyalitas yang dilakukan karyawan untuk memperoleh promosi jabatan dengan baik.
- b. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai pedoman untuk penelitian berikutnya yang sejenis.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Karyawan

Karyawan dapat memberikan masukan untuk menyempurnakan pelaksanaan penilaian prestasi kerja serta loyalitas kepada perusahaan.

b. Bagi Perusahaan

Perusahaan dapat mengetahui sejauh mana penilaian prestasi kerja, loyalitas serta promosi jabatan telah sesuai rencana dan sesuai harapan karyawan.

E. Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini terdiri dari 5 bab, dengan sistematika sebagai berikut:

BAB 1 PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini diuraikan landasan teori yang nantinya akan sangat membantu dalam analisis hasil-hasil penelitian, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini diuraikan tentang deskripsi variabel-variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan sampel, jenis penelitian, metode pengumpulan data serta metode analisis.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini diuraikan mengenai deskripsi objek penelitian serta analisis data dan pembahasan atas hasil pengolahan data.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini berisikan tentang kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan serta sasaran-sasaran yang mungkin nantinya berguna bagi organisasi maupun ilmu pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA