

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar belakang Penelitian

Sumber daya saat ini begitu melimpah yang mengharuskan kita memikirkan bagaimana kita bisa memanfaatkan sumber daya manusia secara bijak dan optimal. Agar masyarakat memiliki sumber daya manusia yang baik dan handal, maka harus diperlukan penyediaan berbagai fasilitas, pendidikan yang berkualitas. Dilihat dari kemampuan intelektualnya maupun keterampilan teknis yang dimilikinya, kemampuan sumber daya manusia masih sangat rendah. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting, sehingga perlu dikelola dengan benar dan baik untuk meningkatkan efisiensi serta efektivitas organisasi yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk memungkinkan organisasi mempertahankan dan mendapatkan tenaga kerja yang dapat dipercaya, yang handal, memiliki motivasi tinggi, memperbaiki dan meningkatkan kapasitas yang dimiliki oleh karyawan, mengembangkan sistem kerja dengan kinerja tinggi yang meliputi seleksi yang ketat, prosedur perekrutan, dan memastikan bahwa orang dinilai dan dihargai berdasarkan prestasi kerja mereka .<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Ati Cahyani, *Strategi dan kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Indeks, 2009, hal 7

Baik organisasi swasta maupun pemerintah akan selalu berusaha agar para karyawannya yang ada didalamnya melakukan kegiatan organisasi dengan memiliki prestasi kerja setinggi tingginya yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut untuk mencapai tujuan dengan penuh tanggung jawab.

Sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi profit maupun non profit baik yang bergerak dalam bidang jasa maupun bidang produksi. Sumber daya manusia dituntut untuk bekerja maksimal dalam menggapai tujuan perusahaan atau organisasi yang telah ditetapkan, sehingga organisasi perlu memiliki manajemen dalam pengelolaan sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Sumber daya manusia yang dimiliki organisasi perlu dikelola atau dimanajemenkan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Perusahaan perlu mengelola sumber daya yang dimiliki dengan baik agar perusahaan atau organisasi dapat menghasilkan hal yang positif bagi perusahaan atau organisasi yang sesuai dengan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia.

Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pemberian kompensasi, kedisiplinan. Dari beberapa fungsi tersebut, perusahaan harus mengelola sumber daya manusianya untuk bersaing dalam dunia kerja. Maka dari

hal itu, perusahaan perlu mengadakan pelatihan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Selain itu, perusahaan harus memotivasi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan dengan menggunakan hadiah berupa promosi jabatan.

Dalam penyelenggaraan administrasi publik eksistensi BUMN sangatlah penting dalam mencapai tujuan dari pemerintahan. Dikatakan demikian, karena di masa pandemi Covid-19 PT. Rajawali Nusindo adalah penyuplai dan mendukung kebutuhan alat kesehatan dan obat-obatan bagi tenaga Kesehatan serta pasien Covid-19. Peningkatan pemenuhan kebutuhan oksigen selama periode tahun 2021 hingga mencapai 115 persen. Tahun 2021 Rajawali Nusindo mencatat suplai pemenuhan kebutuhan tabung oksigen dan oxygen generator sebanyak 1.540 unit ke RS. Wisma Atlet atau meningkat 115 persen dari tahun 2020 berkisar 715 unit. Selain dalam kebutuhan medis Rajawali nusindo berkontribusi dalam kebutuhan pangan untuk masyarakat yang terkena dampak Covid-19. Selain itu Rajawali Nusindo berkontribusi dalam kebutuhan pangan untuk masyarakat yang terkena dampak Covid-19.<sup>2</sup>

Di masa pandemi Covid-19 dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan yaitu melalui promosi jabatan. Dengan adanya prestasi kerja yang baik maka tujuan organisasi akan dapat dicapai dengan hasil yang memuaskan, sehingga

---

<sup>2</sup> [www.nusindo.co.id](http://www.nusindo.co.id)

karyawan yang sudah menjalankan tugasnya dengan baik dan juga berprestasi dalam bekerja layak mendapatkan promosi jabatan.

Promosi jabatan terkait dengan prestasi kerja karyawan, karena dengan adanya promosi jabatan seorang karyawan merasa mendapat perhatian dan dipandang sebagai keberhasilan serta kemampuan seseorang memunjukkan prestasi kerja yang tinggi dalam menunaikan pekerjaannya, karyawan yang mempunyai loyalitas kerja yang tinggi, berprestasi, dan mempunyai pendidikan formal akan berhak untuk mendapatkan kenaikan jabatan atau promosi. Promosi jabatan diharapkan dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk lebih bersemangat dalam menjalankan tugas, sehingga organisasi di tempat ia bekerja akan berjalan secara efektif dan efisien.

Selain itu promosi jabatan sangat diperlukan karena untuk mempertinggi semangat kerja karyawan, bilamana promosi direalisasikan kepada mereka yang menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, maka ada daya perangsang bagi para karyawan untuk mempertinggi semangat kerja. Semangat kerja yang tinggi perlu bagi karyawan dan pemberian promosi jabatan harus dilakukan secara objektif.<sup>3</sup> Namun dalam implementasinya, pada PT. Rajawali Nusindo cabang Jakarta 1 terdapat permasalahan yang dapat menghambat pengimplementasiannya yaitu tidak ada kejelasan mengenai promosi jabatan, apakah promosi jabatan dilakukan secara terbuka (Formal) yaitu dilakukan dengan cara

---

<sup>3</sup> Manulang, *Manajemen Personalia*, Jakarta : Aksara Baru, 1990, hal 109

memberitahukan kepada karyawan yang memiliki kesempatan untuk dipromosikan untuk mengisi kekosongan melalui suatu proses formal dalam penilaian prestasi kerja atau tertutup (informal) yaitu kekosongan jabatan tidak diberitahukan dan pemilihan karyawan yang akan dipromosikan didasarkan atas penilaian subjektif dari berbagai atasan contohnya bahwa prestasi kerjanya didasarkan pada kesan atasan atau beberapa atasan. Sehingga dampaknya akan berpengaruh terhadap PT. Rajawali Nusindo cabang Jakarta 1. Permasalahan seperti ini merupakan permasalahan yang harus segera diselesaikan agar PT.Rajawali Nusindo cabang Jakarta 1 dapat melaksanakan program kerja yang telah ditetapkan dan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas sesuai dengan visi dan misi dari PT. Rajawali Nusindo.

Adapun maksud dan tujuan dari promosi jabatan yang ada di PT. Rajawali Nusindo antara lain meningkatkan semangat kerja karyawan untuk lebih termotivasi dalam melaksanakan tugas sesuai dengan visi yaitu menjadi perusahaan distribusi dan trading yang unggul pada produk kesehatan, cosumer dan industrial melalui pelayanan terbaik bagi pelanggan dan peningkatan nilai bagi pemangku kepentingan.

Apabila permasalahan ini tidak segera diselesaikan maka bagi karyawan yang tidak memiliki kesempatan dalam promosi jabatan atau tidak mengetahui promosi jabatan itu seperti apa, maka karyawan akan mengalami kejenuhan dalam melaksanakan pekerjaannya. Pekerjaan yang monoton membuat karyawan tidak memiliki keinginan untuk

meningkatkan kemampuannya. Dari kejenuhan tersebut akan mengakibatkan menurunnya prestasi kerja, sehingga tidak akan memiliki peluang untuk dapat dipromosikan oleh atasannya. Dengan kata lain, promosi jabatan merupakan sebuah peran yang sangat penting, untuk memberi semangat kepada para karyawan untuk lebih berprestasi dalam melakukan suatu pekerjaan.

Karena organisasi memerlukan sumber daya manusia yang unggul berkualitas. Agar dapat dipromosikan maka karyawan harus memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan, syarat-syarat yang harus dipenuhi hendaklah menjamin kestabilan organisasi dan mampu meningkatkan moral kerja dari orang tersebut yaitu “Orang yang dipromosikan harus berdasarkan syarat-syarat pengalaman, tingkat pendidikan serta loyalitas, kejujuran, tanggung jawab, inisiatif, kreatif, dan prestasi kerja. Persyaratan tersebut akan mempunyai kemampuan yang lebih baik untuk menempati jabatan yang lebih tinggi.”<sup>4</sup>

Karyawan yang sudah mendapatkan promosi jabatan, maka karyawan memiliki tugas dan tanggung jawab yang lebih besar dibandingkan dengan pangkat sebelumnya berarti ada kemajuan dari seseorang karyawan pada tugas yang lebih baik. Dalam hal ini sumber daya manusia yang penting adalah bagaimana agar karyawan diharapkan dapat memberikan sumbangan yang optimal kepada organisasi yaitu melalui prestasi kerjanya, artinya suatu tujuan akan dapat

---

<sup>4</sup> Nitisemito Alex, *Manajemen Personalia*, Jakarta :Ghalia Indonesia, 1982, hal 135

tercapai sepanjang di dukung oleh kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Secara baik melalui hasil kerja yang baik, kecakapan dalam bekerja, dan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan. Indikator tersebut akan dapat melahirkan suatu prestasi kerja guna tercapainya tujuan organisasi, karena prestasi kerja merupakan *output* dari pada pekerjaan-pekerjaan seorang karyawan yang menghasilkan suatu prestasi, dalam melaksanakan pekerjaannya dari seorang karyawan yang diperlukan, syarat-syarat atau kondisi tertentu seperti kemampuan kerja, rasa tanggung jawab, kejujuran, semangat kerja dan lain-lain merupakan *input* untuk menghasilkan prestasi, bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan di bidang pekerjaannya dan merasakan apa yang menjadi pekerjaannya adalah suatu beban, maka tidak mungkin memiliki prestasi kerja yang tinggi.

Selain bentuk penghargaan promosi mengandung maksud untuk mengembangkan karir, bukan sebagai usaha untuk menyisihkan seseorang dari jabatan dan memindahkan ke jabatan lain dalam organisasi atau BUMN. Dengan kata lain, promosi jabatan dapat dilaksanakan sebagai pelaksanaan prestasi kerja dengan memberikan peluang seluas luasnya bagi setiap karyawan untuk bersaing secara jujur.

Dari sudut pandang karyawan, jabatan merupakan suatu hal yang sangat penting sebab setiap orang menginginkan suatu jabatan yang sesuai dengan keinginannya dan menginginkan jabatan setinggi mungkin sesuai dengan kemampuannya. Jabatan yang lebih tinggi biasanya

mendapatkan gaji yang lebih besar, tanggung jawab yang lebih besar, dan pengetahuan yang lebih baik, yang diharapkan karyawan. Promosi jabatan pada akhirnya menjadi tanggung jawab individu. Tetapi, organisasi tentu saja harus turut campur tangan dalam bentuk bantuan untuk memotivasi setiap karyawan untuk mencapainya. Peran organisasi disini secara umum bisa dalam bentuk memberikan pendidikan karir, informasi karir, dan secara khusus memberikan orientasi, pelatihan dan menciptakan promosi yang adil dan sportif.<sup>5</sup>

Untuk itu agar dapat terlaksananya promosi jabatan sehingga tujuan yang didasarkan dari visi dan misi PT. Rajawali Nusindo dapat tercapai. Dengan melihat permasalahan tersebut maka penulis tertarik untuk menulis judul skripsi dengan judul "Pengaruh penilaian prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada masa pandemi Covid-19 di PT. Rajawali Nusindo cabang Jakarta 1 tahun 2021".

## 1.2 Rumusan Masalah

Penelitian dilakukan atas dasar permasalahan yang timbul dalam praktek kehidupan sosial, sehingga mendorong orang untuk mengadakan penelitian agar dapat mengetahui permasalahan yang sesungguhnya. Menurut Sugiyono masalah dapat diartikan sebagai penyimpangan antara yang seharusnya dengan apa yang benar-benar terjadi.<sup>6</sup>

Dalam sebuah organisasi, promosi jabatan merupakan sebuah peran

---

<sup>5</sup> MARIHOT TUA EFFENDI HARIANDJA, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Grasindo, 2002, hal 195.

<sup>6</sup> SUGIYONO *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: Tarsido, 2003.



yang sangat penting, untuk memberi semangat kepada para karyawan untuk lebih berprestasi dalam melakukan suatu pekerjaan. Untuk itu, promosi jabatan haruslah dilakukan dengan cara objektif, agar bisa mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas melalui penilaian prestasi kerja karyawan yang bertujuan untuk melihat apakah untuk kerja karyawan sesuai yang diharapkan, dan memberikan umpan balik untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya dan upaya untuk meningkatkan produktivitas organisasi, dan secara khusus dilakukan dalam kaitannya dengan berbagai kebijaksanaan terhadap karyawan seperti untuk tujuan promosi jabatan.

Karena masalah menunjukkan adanya kesangsian atau keraguan terhadap gejala sosial yang terjadi, dan melalui penelitian ini diharapkan dapat memecahkan permasalahan yang terjadi itu. Dalam penelitian ini penulis mengamati dan meneliti di PT. Rajawali Nusindo cabang Jakarta 1. Disini penulis meneliti masalah jabatan yang ada di perusahaan tersebut. Untuk itulah peneliti mencoba meneliti bentuk masalah ini di instansi tersebut. Apakah promosi jabatan dilakukan secara terbuka atau secara tertutup, dan apakah pegawai di perusahaan tersebut memiliki prestasi kerja yang baik sehingga menghasilkan kinerja yang baik sesuai dengan misi dari instansi tersebut yaitu menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan professional di bidangnya.

Berdasarkan ruang lingkup permasalahan sebagaimana disebutkan

diatas, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah “Apakah terdapat “Pengaruh penilaian prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada masa pandemi Covid-19 di PT. Rajawali Nusindo cabang Jakarta 1 tahun 2021” ?.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui Apakah ada pengaruh penilaian prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada masa pandemi covid-19 di PT. Rajawali Nusindo cabang Jakarta 1 tahun 2021.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat, antara lain :

- a. Penulis mengharapkan manfaat dari penelitian ini agar kita dapat mengetahui seberapa besar pengaruh penilaian prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan di kantor PT. Rajawali Nusindo cabang Jakarta 1.
- b. Dapat memberikan sumbangan yang besar dalam khasanah keilmuan Administrasi Publik.
- c. Penelitian mempunyai manfaat yaitu untuk memberikan tambahan pengetahuan dan wawasan tentang materi yang akan di teliti, sekalipun menjadi sarana perbandingan antar teori yang didapat dari perkuliahan dengan kenyataan di lapangan serta dapat menjadi salah satu acuan bagi penelitian selanjutnya.

- d. Sebagai prasyarat untuk mencapai gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada jurusan Administrasi Publik di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
- e. Bagi penulis memberikan manfaat untuk menambah pengetahuan tentang pengetahuan dan hasil studi yang diperoleh selama ini.

### 1.5 Sistematika Penelitian

Untuk mempermudah dan memberikan arah serta gambaran materi yang terkandung dalam penelitian ini, maka penulis menyusun penelitian ini dengan sistematika yang terdiri dari 5 (Lima) bab yaitu :

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah yaitu gambaran umum dan permasalahan yang akan dibahas, dalam pendahuluan ini terdiri dari pokok masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan diakhiri sistematika penulisan.

#### **BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN PROPOSISI**

Bab ini berisi tentang konsep, teori dan pemikiran tentang prestasi kerja karyawan dan kinerja karyawan yang penulis lakukan untuk mendukung penelitian yang dapat digunakan untuk membahas serta menganalisa permasalahan yang sedang diteliti. Dimana masalah tersebut adalah Pengaruh penilaian prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada masa pandemi covid-19 di PT. Rajawali Nusindo cabang Jakarta 1 tahun 2021. Dilanjutkan dengan penelitian yang terdahulu yang relevan, kerangka Analisa dan

Hipotesis.

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian berupa kuantitatif dimana dalam metode ini peneliti meneliti mengenai Pengaruh penilaian prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada masa pandemi Covid-19 di PT. Rajawali Nusindo cabang Jakarta1 tahun 2021. Metode yang dipakai oleh penulis dalam penelitian ini, yaitu kerangka studi atau penelitian, Populasi dan sampel atau objek studi atau penelitian. Instrument, Variabel studi, Uji validitas dan Realibilitas Instrumen penelitian, Statistik deskriptif, Kerangka analisis data serta lokasi dan jadwal penelitian.

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi tentang penyajian data penelitian serta analisis hubungan antar variabel menggunakan uji koefisien korelasi, analisis regresi, uji hipotesis dan uji signifikan dengan menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*).

### **BAB V KESIMPULAN**

Pada bab ini berisi kesimpulan atau hasil penelitian yang di ambil berdasarkan penjelasan yang ada sebelumnya dan merupakan jawaban terhadap permasalahan serta saran untuk penelitian yang penulis teliti.