

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran dan tujuan organisasi. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai.

Kinerja akan dapat dicapai apabila rencana-rencana kerja yang dibuat dilaksanakan sesuai dengan tugas yang dibebankan pada setiap pegawai yang ada dalam organisasi kerja, oleh karena itu para pegawai diharapkan melaksanakan pekerjaannya dan mampu memberikan hasil kerja yang baik dengan kinerja yang tinggi, keberhasilan organisasi secara keseluruhan adalah kontribusi dari hasil kerja yang dicapai oleh pegawainya. Dalam hal tersebut perusahaan berkewajiban memperhatikan kebutuhan karyawannya baik yang bersifat materil maupun yang bersifat non materil. Wujud dari perhatian, usaha serta dorongan yang dapat dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawannya, salah satunya adalah dengan melaksanakan promosi jabatan yang objektif dan adil serta penempatan yang tepat.

Promosi jabatan merupakan perpindahan dari satu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi dan biasanya disertai dengan peningkatan gaji/upah lainnya. Dengan adanya target promosi karyawan akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh atasan sehingga mereka akan menghasilkan *output* yang tinggi. Promosi jabatan dilaksanakan untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, selain itu promosi jabatan bertujuan untuk meregenerasi sumber daya manusia dalam organisasi demi kelangsungan organisasi tersebut.

PT. Yamaha Putra Lautan Nusantara merupakan perusahaan penyedia sepeda motor Yamaha dengan memiliki cabang dealer diberbagai daerah, salah satunya adalah cabang Talang Padang. Perusahaan ini selalu memberikan pelayanan yang prima terhadap para pelanggannya. PT. Yamaha Putra Lautan Nusantara Cabang Talang Padang sangat mengandalkan tenaga kerja untuk melaksanakan kegiatan operasional agar dapat berjalan dengan maksimal dan mencapai tujuan perusahaan. Untuk itu, PT. Yamaha Putra Lautan Nusantara Cabang Talang Padang terus berusaha secara maksimal untuk meminimalisir tingkat kebosanan dan kejenuhan karyawan agar tidak berdampak negative terhadap karyawan yang dapat menurunkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pra penelitian pada PT. Yamaha Putra Lautan Nusantara Cabang Talang Padang, didapat bahwa kinerja karyawan PT. Yamaha Putra Lautan Nusantara Cabang Talang Padang masih rendah, hal ini terlihat kurang maksimalnya karyawan dalam memberikan pelayanan terhadap

pelanggan. *Pertama*, Sering terjadi keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan. *Kedua*, Karyawan kurang memiliki keterampilan dan keahlian dalam penyelesaian sehingga sering terjadi kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan. *Ketiga*, Selain itu, karyawan belum mampu mencapai target yang telah ditentukan perusahaan. Seperti pada tabel pencapaian target dan realisasi penjualan sepeda motor Yamaha berikut ini:

Tabel 1. Data penjualan PT. Yamaha Putra Lautan Nusantara

No	Bulan	Target Penjualan/ Bulan (dalam Unit)	Penjualan	Jumlah Peningkatan dan Penurunan	Persentase
1	Januari	30	23	-	-
2	Februari	30	20	-3	-15%
3	Maret	30	16	-4	-25%
4	April	30	23	7	30%
5	Mei	30	18	-5	-28%
6	Juni	30	12	-6	-50%
7	Juli	30	16	4	25%
8	Agustus	30	22	6	27%
9	Sepetember	30	29	7	24%
10	Oktober	30	18	-11	-61%
11	November	30	16	-2	-13%
12	Desember	30	12	-4	-33%
	Jumlah		225		

Sumber: Data penjualan PT. Yamaha Putra Lautan Nusantara Talang Padang Tahun 2019.

Berdasarkan data di atas terlihat bahwa penjualan motor Yamaha mengalami fluktuatif. Penurun penjualan tertinggi pada bulan September-Oktober sebesar 61% atau turun sebanyak 11 unit. Dari data tersebut di atas terlihat juga bahwa penjualan setiap bulannya tidak pernah mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan yakni sebesar 30 Unit setiap bulannya. Rendahnya kinerja karyawan PT. Yamaha Putra Lautan Nusantara Cabang Talang Padang diduga karena belum optimalnya karyawan untuk dipromosikan mendapatkan jabatan yang lebih tinggi dari sebelumnya.

Adanya promosi jabatan akan membuat karyawan termotivasi untuk bekerja lebih giat, bersemangat, disiplin, dan meningkatkan prestasi kerja, sehingga mencapai tujuan organisasi secara optimal.

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang **Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Lautan Nusantara Cabang Talang Padang.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, rumusan masalah penelitian ini adalah “Apakah Promosi Jabatan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Lautan Nusantara Cabang Talang Padang?”.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah tersebut di atas, peneliti mengambil judul:

PENGARUH PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PUTRA LAUTAN NUSANTARA CABANG TALANG PADANG.

C. Ruang Lingkup

Untuk membatasi penelitian agar tidak menyimpang maka peneliti membatasi masalah penelitian sebagai berikut:

1. Objek penelitian adalah Promosi Jabatan dan Kinerja Karyawan
2. Subjek penelitian Karyawan PT. Putra Lautan Nusantara Cabang Talang Padang
3. Waktu penelitian Tahun 2020
4. Tempat penelitian PT. Putra Lautan Nusantara Cabang Talang Padang

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah ingin mengetahui :

Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Lautan Nusantara Cabang Talang Padang.

2. Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah :

- a) Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran yang berguna bagi penelitian selanjutnya tentang promosi jabatan dan kinerja karyawan.
- b) Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi beberapa pihak yang berkepentingan dalam meneliti pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan.