

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat penting, terutama bagi suatu organisasi atau perusahaan, baik yang bergerak dalam bidang produksi barang maupun dalam bidang pelayanan jasa. Setiap organisasi pemerintah maupun swasta dituntut bekerja lebih cepat, efektif dan efisien. Oleh karena itu ketertiban tenaga kerja dalam aktifitas perusahaan perlu dilengkapi kemampuan dalam hal pengetahuan maupun keterampilan. Untuk itu, faktor Sumber Daya Manusia perlu mendapat prioritas utama dalam pengelolaannya agar pemanfaatan sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi atau perusahaan tersebut dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sumber Daya Manusia memegang peranan yang sangat penting dalam kegiatan perusahaan. Setiap perusahaan sangat perlu memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan Sumber Daya Manusianya, salah satunya adalah target promosi. Pengembangan SDM dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya adalah promosi jabatan. Dengan adanya target promosi, pegawai akan merasa diperhatikan, dihargai, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh atasan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (output) yang tinggi.

Siagian (2009), 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.

Penilaian prestasi kerja terhadap pegawai merupakan tolak ukur utama dalam pengembangan SDM. Menurut Hasibuan (2016) Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Permasalahan mengenai penilaian prestasi kerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh setiap organisasi atau perusahaan salah satunya adalah tidak semua penilaian sesuai dari semua situasi dan kondisi nyata. Melalui mekanisme penilaian prestasi kerja akan diketahui seberapa baik karyawan telah melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Penilaian prestasi kerja juga dapat digunakan perusahaan untuk mengetahui kekurangan dan potensi seorang karyawan.

Kedisiplinan merupakan suatu faktor yang sangat penting bagi organisasi atau perusahaan. Disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan, ketentuan, etika norma dan kaidah yang berlaku.

Hasibuan (2016), mengatakan disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan

mematuh/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesiapan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak.

Promosi jabatan di Satpol PP Magetan dipengaruhi oleh beberapa aspek pokok yaitu prestasi kerja dan kedisiplinan pegawai sangat menentukan pengambilan atau pemberian promosi jabatan kepada pegawai yang kinerjanya dan kedisiplinannya baik. Untuk mendapat rekomendasi pemberian jabatan baru atas kinerja yang baik yang ditunjukkan selama menjalankan tugasnya.

Hal yang menarik dari Satpol PP Magetan adalah bagaimana anggota baik pegawai ataupun atasan berusaha menjalin kedekatan pada masyarakat sekitar dengan komunikasi yang baik, agar citra dari Satpol PP menjadi lebih baik. Dikarenakan masih ada masyarakat yang memandang sebelah mata Satpol PP ini dalam menjalankan tugasnya hanya dengan menggunakan kekuatan fisiknya.

Promosi jabatan merupakan sarana yang dapat mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan suatu pekerjaan dalam lingkungan organisasi atau perusahaan. Penilaian kinerja dan promosi jabatan sangat erat kaitannya dan juga menjadi hal yang sangat sensitive bagi perusahaan.

Dengan berbagai permasalahan diatas, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul : **“PENGARUH PRESTASI KERJA TERHADAP PROMOSI JABATAN DENGAN KEDISIPLINAN SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA KANTOR SATUAN POLISI PAMONG PRAJA (SATPOL PP) MAGETAN”**

1.2. Perumusan Masalah

Dengan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka dapat ditentukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Prestasi Kerja berpengaruh terhadap Promosi Jabatan?
2. Apakah Kedisiplinan dapat menjadi variabel moderating terhadap Prestasi Kerja dengan Promosi Jabatan?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Suatu penelitian dilakukan tentunya memiliki beberapa tujuan. Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah prestasi kerja karyawan berpengaruh terhadap promosi jabatan
2. Untuk mengetahui apakah kedisiplinan dapat menjadi variabel moderasi atas prestasi kerja dengan promosi jabatan

1.3.2. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai pertimbangan ataupun evaluasi untuk memberikan suatu promosi jabatan dengan memperhatikan prestasi kerja dan kedisiplinan pegawai.

2. Bagi Penulis

Penelitian ini sebagai dasar perbandingan sejauh mana teori-teori yang diperoleh selama perkuliahan dapat diterapkan sesuai kenyataan yang ada

3. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan berguna dan bermanfaat untuk menambah pengetahuan khususnya tentang manajemen sumber daya manusia sebagai bahan kajian dalam penelitian serta dapat pula dijadikan bahan penelitian lebih lanjut dengan harapan mencapai hasil yang lebih sempurna

4. Bagi peneliti selanjutnya atau pihak lain

Sebagai bahan pertimbangan atau acuan dalam penulisan skripsi selanjutnya yang menyangkut bidang manajemen sumber daya manusia.