

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. LATAR BELAKANG

Dalam rangka menghadapi persaingan dunia bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk selalu mengoptimalkan semua sumber daya yang dimiliki. Salah satu sumber daya yang memiliki peranan penting adalah sumber daya manusia. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki Bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Semakin baik karyawan yang dimiliki semakin baik pula kinerja perusahaan.

Untuk meningkatkan kinerja, Salah satu hal yang perlu menjadi perhatian perusahaan adalah kebijakan promosi yang tepat dan rotasi pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan karyawan untuk mempertahankan kinerja karyawan, proses ini menjadi penting dalam upaya meningkatkan kualitas karyawan. Dengan adanya promosi jabatan karyawan akan lebih termotivasi dalam bekerja promosi jabatan merupakan upaya yang dilakukan perusahaan untuk memberikan kesempatan bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik dan umumnya didasarkan atas faktor senioritas (pengalaman/lamanya bekerja) untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya serta memiliki wewenang dan tanggung jawab yang lebih besar. Dilihat dari sisi kepentingan perusahaan, dengan adanya promosi jabatan pihak perusahaan tentunya berharap agar karyawan mampu mengeluarkan kemampuan terbaiknya yang mungkin selama ini terkendala dikarenakan pada jabatan sebelumnya wewenang karyawan tersebut masih minim. Selain itu promosi jabatan juga mampu memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang dan menambah pengalaman baru di lingkungan kerja perusahaan.

Dalam perusahaan hendaknya menerapkan sistem promosi jabatan berdasarkan atas asas keadilan dan obyektivitas serta menggunakan prinsip *the right man in the right place* (orang yang tepat di tempat yang tepat). Promosi jabatan yang berdasarkan atas asas keadilan dan obyektivitas akan membuat karyawan

merasa puas karena mereka merasa bahwa usaha mereka Selama ini dihargai oleh pihak perusahaan dan karyawan dapat lebih termotivasi dalam bekerja. Penempatan karyawan ke jenjang yang lebih tinggi itu juga harus dilakukan dengan tepat sasaran yaitu melalui penilaian kinerja untuk mengetahui apakah karyawan tersebut memang layak dan kompeten untuk dipromosikan titik promosi jabatan di dalam suatu perusahaan sangat berperan penting dalam memotivasi karyawan agar lebih giat dalam bekerja.

Dengan adanya promosi, pegawai akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh atasan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (output) yang tinggi. Promosi jabatan dilakukan untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, selain itu promosi jabatan bertujuan untuk meregenasi sumber daya manusia dalam organisasi demi kelangsungan organisasi tersebut. Promosi jabatan merupakan sarana yang dapat mendorong karyawan untuk lebih baik dan lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam lingkungan organisasi (Ritonga & Lubis, 2015).

Beban kerja merupakan suatu tuntutan pekerja saat menerima permintaan, perintah atau tuntutan yang akan menghasilkan suatu bentuk dan tingkatan kinerja. Sehingga secara tidak langsung, produktivitas pekerja dipengaruhi oleh beban kerja yang diterimanya, yang terindikasi lewat kinerjanya. Beban kerja yang diterima pekerja dapat berupa beban kerja fisik, seperti paparan suhu lingkungan, kebisingan, pencahayaan yang berdampak pada metabolisme tubuh pekerja dari detak jantung, konsumsi oksigen, suhu tubuh dan sebagainya yang terlihat lebih konkrit dan dekat dengan aspek keselamatan dan kesehatan kerja. Beban kerja dapat pula berupa beban kerja mental yang terindikasi lebih subjektif terhadap masing-masing subjek pekerja, seperti beban waktu, usaha, stress, dan sebagainya. Manajemen perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat memotivasi pegawai agar kinerja dapat lebih baik, hal ini penting dilaksanakan agar tujuan organisasi tercapai. Apabila manajemen mampu mengungkap daya atau kekuatan yang ada dalam diri pegawai yang mendorong atau menggerakkan untuk berperilaku tertentu yang diarahkan pada tujuan

Dengan adanya promosi jabatan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja yang merupakan hasil pencapaian dari individu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan baik dari kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu. Setiap perusahaan pastinya menginginkan seluruh karyawan agar trus meningkatkan kinerja agar tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan optimal.

PT. Federal International Finance adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha pembiayaan retail sepeda motor, pembiayaan multiguna, pembiayaan umroh dan alat elektronik di Indonesia. Untuk pembiayaan multiguna, PT. Federal International Finance telah bekerjasama dengan salah satu produsen sepeda motor PT. Astra Honda Motor, Tbk sebagai pemegang pembiayaan retail sepeda motor baru dengan merk dagang HONDA. Perusahaan tersebut memiliki 2.5 juta customer aktif dan memiliki 194 kantor cabang yang tersebar di seluruh Indonesia. Salah satunya adalah kantor cabang yang terletak di Kota Bekasi.

Adapun untuk sistem promosi jabatan yang ada di PT. Federal International Finance berdasarkan observasi penulis dirasa sangat sulit dalam mendapatkan promosi jabatan. Hal itu dikarenakan target kerja yang di tetapkan terlalu tinggi.

Berdasarkan survey pendahuluan yang dilakukan di perusahaan bahwa permasalahan yang dihadapi PT. Federal International Finance Cabang Bekasi adalah kinerja karyawan yang tidak maksimal dalam berkerja hal ini ditandai dengan tidak tercapainya target perusahaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan perusahaan.

Tabel 1.1 Target karyawan PT. Federal International Finance.

Bulan	Target	Hasil
Januari	700	659
Februari	700	680
Maret	700	685

Sumber: Bagian HRD PT. Federal International Finance Cabang Bekasi

Tabel diatas adalah tabel target karyawan marketing di PT. FIF. Adapun angka 700 adalah target per bulan yang di tetapkan perusahaan kepada karyawan bagian marketing PT. Federal International Finance. Jumlah tersebut jika di hitung

perkaryawan maka target yang harus di capai oleh setiap karyawan adalah 8 sampai 25 nasabah sesuai dengan masa kerja karyawan. Berikut standar target perusahaan per karyawan:

1. S0: karyawan < 3 bulan target 8 nasabah perbulan.
2. S1: karyawan > 1 Tahun target 15 nasabah perbulan.
3. S2: karyawan > 2 Tahun target 25 Nasabah perbulan.

Karyawan yang konsisten 6 bulan berturut-turut mencapai target maka akan mendapatkan promosi jabatan.

Diketahui bahwa terdapat penurunan pencapaian marketing yang ada di PT. Federal International Finance dalam setiap bulannya dikarenakan beban kerja yang terlalu tinggi. Hal tersebut dapat dilihat dari jumlah target yang harus dicapai oleh setiap karyawan. Hal itu membuat kinerja karyawan menurun, penurunan yang terjadi juga diakibatkan terlalu sulit untuk mendapatkan promosi jabatan sehingga memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal itu didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mq Barati Elfadilla, (2018) dengan judul Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bri Syariah Kcp Metro Berdasarkan penelitian yang dilakukan, peneliti mengambil kesimpulan bahwa beban kerja yang diberikan oleh BRI Syariah KCP Metro berpengaruh terhadap kinerja karyawannya. Karena dalam penilaian kinerja selain dilihat dari bentuk perilaku kerja yang sesuai dengan peraturan tetapi juga dilihat dari pencapaian target. Beban kerja yang diberikan kepada karyawan di BRI Syariah berpengaruh negatif, hal ini dapat dilihat dari belum tercapainya target yang telah diberikan. Walaupun para karyawan memiliki pandangan positif terhadap beban kerja yang diberikan dan menjadikannya sebagai motivasi untuk mendapatkan bonus serta kenaikan jabatan, namun hal itu belum sejalan dengan pencapaian target yang dilakukan sehingga menyebabkan kinerja tidak baik bagi perusahaan.

Untuk itu penulis tertarik untuk membahas masalah tersebut dalam sebuah skripsi yang berjudul “Pengaruh promosi jabatan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Federal International Finance.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan dari latar belakang masalah yang ada, maka rumusan permasalahan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance.
2. Apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance.
3. Apakah terdapat pengaruh promosi jabatan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance.

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang dicapai dari peneliti ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance.
3. Untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance.

## **1.4. Manfaat penelitian**

1. Bagi penulis  
Penelitian ini dapat diharapkan menambah ilmu pengetahuan dan dapat diterapkan serta lebih memahami pengaruh promosi jabatan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi perusahaan  
Dalam penelitian ini diharapkan menjadi informasi bagi perusahaan dan dapat dipertimbangkan untuk menentukan kebijakan promosi jabatan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

### 3. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memberikan manfaat bagi mahasiswa dalam menuntut ilmu serta sebagai informasi masukan untuk pedoman penelitian lain.

## **1.5. Batasan Masalah**

Ruang lingkup dalam masalah ini yaitu membahas tentang promosi jabatan, beban kerja dan kinerja karyawan PT. Federal International Finance.

## **1.6. Sistematika Penulisan**

Sistematika dalam penulisan ini dibagi menjadi 5 bagian dan disusun dengan sistematika sebagai berikut:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini membahas pendahuluan yang menjelaskan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

### **BAB II: TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini membahas mengenai landasan teori dan konsep- konsep tentang promosi jabatan, beban kerja, dan kinerja karyawan. Serta membahas tentang review penelitian terdahulu.

### **BAB III: METODELOGI PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan tentang masalah objek penelitian yang berkaitan dengan tempat dan waktu penelitian, jenis dan sumber penelitian, populasi, sampel, metode pengumpulan data, dan teknik pengelolaan data.

#### BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini penulis membahas tentang hasil penelitian yang meliputi gambaran umum tentang PT. Federal International Finance, hasil analisis data dan pembahasan tentang hasil penelitian.

#### BAB V PENUTUP

Penutup yang meliputi kesimpulan dan implikasi manajerial.

