

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi ini pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan hal terpenting 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. Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian terpenting dalam setiap organisasi sehingga dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu asset lainnya yang dimiliki oleh organisasi. Sejalan dengan pengembangan dunia ilmu pengetahuan dan teknologi setiap oerorganisasi atau perusahaan dituntut memiliki sumber daya manusia yang kompeten.

Sumber daya manusia merupakan kunci kesuksesan suatu perusahaan dalam menjalankan aktivitas operasionalnya. Di setiap perusahaan, unsur manusia atau tenaga kerja merupakan tenaga penggerak utama dalam proses kegiatan guna mencapai suatu tujuan. Sebagaimana yang telah kita ketahui tujuan dari suatu perusahaan salah satunya adalah karyawan-karyawan yang bekerja secara efesien. Dan efisiensi perusahaan sangat tergantung dibaik buruknya pengembangan sumber daya manusia di perusahaan atau organisasi guna meningkatkan semangat kerja karyawan tersebut.

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut terus menerus mampu mengembangkan diri secara

proaktif. Sumber daya manusia (SDM) harus menjadi manusia manusia pembelajar, yaitu pribadi yang mau belajar dan bekerja dengan penuh semangat sehingga potensi insaninya berkembang maksimal.

Sumber daya manusia merupakan asset organisasi yang sangat vital. Peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. Dalam suatu organisasi, SDM memiliki andil besar dalam menentukan maju atau mundurnya suatu organisasi. Oleh karena itu, kemajuan suatu organisasi ditentukan pula oleh kualitas dan kapabilitas SDM di dalamnya. Disinilah pentingnya manajemen sumber daya manusia demi pengembangan organisasi (Hartatik 2014:12).

Pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya adalah dengan melalui promosi jabatan. Dengan adanya target promosi, karyawan akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh atasan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (output) yang tinggi. Promosi jabatan didalam perusahaan pada dasarnya bertujuan untuk memotivasi karyawan agar meningkatkan kinerja. Karyawan yang mendapatkan promosi jabatan harus memenuhi kriteria-kriteria yang telah ditentukan atau ditetapkan oleh perusahaan agar dapat mempermudah promosi karyawan tersebut salah satunya dilihat dari lamanya bekerja .

Promosi jabatan merupakan peningkatan dari seorang tenaga pegawai atau karyawan pada suatu bidang tugas yang lebih baik dibandingkan dengan sebelumnya dari sisi tanggung jawab yang lebih besar, prestasi, fasilitas, status yang lebih tinggi dan adanya penambahan upah atau gaji serta tunjangan lainnya.

promosi jabatan merupakan perkembangan yang positif dari seorang pekerja atau karyawan karena tugasnya dinilai baik oleh pimpinan yang berwenang. (Widyaningrum 2019 : 84)

Budaya yang kuat akan mendukung terciptanya suatu prestasi yang positif bagi anggotanya. Budaya yang kuat akan sangat ditaati oleh anggota masyarakat yang mendukung. Dalam hal ini, budaya yang di internalisasikan pihak pimpinan akan berpengaruh terhadap sistem perilaku para bawahannya, baik di dalam organisasi maupun di luar organisasi. Secara lengkap, budaya bisa merupakan nilai, konsep, kebiasaan, dan perasaan yang diambil dari asumsi dasar suatu organisasi yang kemudian di internalisasikan oleh pimpinan kepada anggotanya

Menurut Nawawi Budaya organisasi atau budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi. Pegawai secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan. (Busro 2018 : 4)

Menurut Colquitt menjelaskan bahwa, Budaya organisasi merupakan berbagi pengetahuan sosial dalam sebuah organisasi mengenai aturan, norma, dan nilai-nilai yang membentuk sikap dan perilaku karyawan (Busro 2018 : 5). Dengan kata lain, berbagi pengetahuan yang di internalisasikan oleh pimpinan organisasi kepada seluruh anggota organisasi mengenai aturan, norma, dan nilai-nilai sehingga hasil akhir proses internalisasi tersebut dapat membentuk sikap dan perilaku anggota organisasi. Sikap yang dibentuk oleh budaya organisasi erat

kaitanya dengan kinerja karyawan yaitu sikap umum individu terhadap pekerjaannya, karena budaya organisasi yang berjalan dengan baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan dengan menyertakan kemampuan, ketekunan, kemandirian, kemampuan mengatasi masalah sesuai batas waktu yang diberikan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. (Busro 2018 : 89)

Berdasarkan hasil observasi awal dalam penelitian, peneliti melihat fenomena yang terjadi pada Hotel Bukit Indah Lestari Baturaja ini terdapat permasalahan terkait dengan promosi jabatan bahwa karyawan yang telah lama bekerja masih butuh waktu yang lama dan tidak menentu dalam mengembangkan karirnya pada jenjang yang lebih tinggi. Seperti yang telah ditetapkan oleh perusahaan yaitu sekitar 3 sampai 4 tahun dan akan diajukan oleh supervisor disetiap posisi jabatan. Contohnya pada bagian House Keeping (Departemen Operasional dalam hotel) yang cukup sulit dan tidak menentu untuk menjadi Head Of Departemen House (HOD) Keeping. Ketidakpastian kenaikan jabatan tersebut dapat memengaruhi kinerja karyawan sehingga kinerja karyawan akan menurun karena ketidakpastian tersebut.

Selain promosi jabatan, terdapat juga permasalahan yang terjadi di Hotel Bukit Indah Lestari Baturaja terkait dengan budaya organisasi yang mana ditemui sebagian karyawan yang masih kurang kesadaran dalam menaati aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan karena beberapa karyawan masih ada yang terlihat terlambat datang kerja dan meninggalkan tempat kerja pada waktu jam kerja atau pulang lebih awal, dengan alasan misalnya ada urusan keluarga. Hal tersebut dilihat dari masih ada karyawan yang datang tidak sesuai dengan waktu yang ditetapkan yang mana dapat dilihat jam waktu kerja sudah dimulai namun masih ada karyawan yang datang dan melakukan tanggung jawab yang telah diberikan pihak perusahaan sehingga hal tersebut membudaya dan menjadi tradisi dikalangan karyawan. Serta masih ada beberapa karyawan yang melanggar cara berpakaian (tidak rapi) dan ceroboh dalam penempatan amenities (perlengkapan kamar hotel). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi yang dilakukan oleh karyawan masih rendah. Hal tersebut harus segera ditanggulangi agar pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tercapai secara optimal dan efektif.

Berdasarkan latar belakang dari fenomena di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Promosi Jabatan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Bukit Indah Lestari Baturaja**"

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan di atas, maka yang menjadi masalah dalam penelitian adalah Apakah Promosi Jabatan dan Budaya Organisasi

berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Bukit Indah Lestari Baturaja baik secara parsial maupun simultan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, dapat diuraikan tujuan penelitian ini yaitu, untuk mengetahui Pengaruh Promosi Jabatan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Bukit Indah Lestari Baturaja baik secara parsial maupun simultan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Pelaksanaan penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan terhadap ilmu pengetahuan terutama dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan menjadi acuan oleh peneliti lain yang berhubungan dengan pengaruh promosi jabatan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat praktis

Dari aspek kegunaan penelitian ini untuk mengetahui Promosi Jabatan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan sebagai masukan kepada Hotel Bukit Indah Lestari Baturaja :

a. Bagi peneliti

Sebagai syarat menyelesaikan pendidikan dan dapat menambah ilmu pengetahuan terutama di bidang manajemen sumber daya manusia dan melatih penulis dapat menerapkan teori-teori dari perkuliahan.

b. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan bagi karyawan di Hotel Bukit Indah Lestari Baturaja dalam mengatasi Promosi Jabatan dan Budaya Organisasi Karayawan.

c. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat menambah bahan referensi dan perbandingan untuk penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

d. Bagi peneliti selanjutnya

Sebagai wacana dan bagi peneliti lain tentang pengetahuan promosi jabatan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Serta hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian pada masa yang akan datang