

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi ini, perkembangan dunia bisnis semakin mengalami kemajuan yang pesat. Semakin tinggi ilmu pengetahuan dan teknologi berdampak pada semakin kerasnya kompetisi bisnis yang dihadapi setiap perusahaan. Hal ini memaksa setiap perusahaan untuk mengoptimalkan segenap aset perusahaan terutama sumber daya manusia yang merupakan aset strategis, agar perusahaan tidak tergilas arus kompetisi. Sebesar apapun suatu perusahaan jika tidak didukung oleh adanya sumber daya manusia yang berkinerja tinggi maka kelangsungan usahanya tidak akan bertahan lama. Perubahan merupakan fenomena yang tidak mungkin dihindari, tetapi bagaimana sumber daya manusia dapat memanfaatkan perubahan bagi kepentingan organisasi dan anggota-anggota di dalamnya.

Jika tidak dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang terjadi, maka organisasi tidak akan mengalami perkembangan yang berakhir pada pengangguran bahkan pemusnahan organisasi di masa yang akan datang. Yuli (2017:15) Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang mengatur tentang cara pengadaan tenaga kerja, melakukan pengembangan, memberikan kompensasi, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja melalui proses-proses manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia secara Nasional adalah terdiri atas serangkaian keputusan yang terintegrasi tentang hubungan ketenagakerjaan yang mempengaruhi efektivitas karyawan dan organisasi, potensi yang berhubungan dengan data kependudukan yang dimiliki oleh suatu daerah atau negara yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan manusia.

Manajemen sumber daya manusia di Indonesia sendiri masih sangat membutuhkan perhatian khusus untuk mampu bersaing secara global. Hal ini dapat dilihat dari nilai dan peringkat Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Indonesia.

Berdasarkan Laporan Pembangunan Manusia 2015 Program Pembangunan Perserikatan Bangsa-Bangsa (UNDP), nilai Indeks Pembangunan Manusia Indonesia tahun 2014 adalah 0,684. Walaupun terdapat pergerakan ke atas yang tidak jauh dari tahun-tahun sebelumnya, tetapi peningkatan tersebut masih membuat Indeks Pembangunan Manusia Indonesia stagnan di kelompok pembangunan manusia dengan kategori menengah. Posisi itu menempatkan Indonesia berada di peringkat ke 110 dari 188 negara. Antara tahun 1980 dan 2014, peningkatan nilai Indeks Pembangunan Manusia Indonesia dari 0,474 ke 0,684, meningkat 44,3 persen atau meningkat rata-rata tahunan sekitar 1,08 persen. Mangkunegara (2014:38), “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang meliputi kinerja, profit maupun prestasi kerja”.

Dalam menghadapi persaingan yang semakin pesat dan terbuka tersebut PT. Jasuindo Tiga Perkasa, Tbk membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas khususnya prestasi kinerja karyawan. Melalui kinerja karyawan yang meningkat, maka efektifitas dan Kinerja perusahaan akan meningkat dan berpengaruh pada prestasi kerja karyawan, namun untuk mendapatkan kinerja yang optimal dari karyawan tidak mudah, karena dibutuhkan kesadaran dan rasa tanggung jawab yang tinggi dari karyawan itu sendiri.

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan di ukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh suatu organisasi (Moehariono, 2012). Sedangkan menurut Rivai (2012) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan

perannya dalam perusahaan, sebuah organisasi memerlukan dukungan kepada para anggotanya berupa reformasi kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan organisasi, perusahaan yang maju dan berkembang merupakan keinginan setiap karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.

Mutasi di dalam PT. Jasuindo Tiga Perkasa, Tbk didasarkan atas indeks kinerja yang dicapai oleh karyawan tersebut . Karena dengan mutasi diharapkan memberikan uraian pekerjaan, sifat pekerjaan, lingkungan pekerjaan dan alat-alat kerja yang cocok bagi karyawan bersangkutan sehingga ia dapat bekerja efisien dan efektif pada jabatan itu. Salah satu contoh indikator mutasi di PT. Jasuindo Tiga Perkasa, Tbk adalah dengan memberikan promosi kepada karyawan dari perubahan posisi atau jabatan pekerjaan dari tingkat yang lebih tinggi ke tingkat yang lebih rendah dikarenakan adanya penurunan tingkat kinerja karyawan seperti contohnya tidak bisa menjalankan *job desk* dengan baik .

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu Penghargaan (*reward*) dapat menjadi sesuatu yang berwujud atau tidak berwujud yang organisasi berikan kepada karyawan baik sengaja atau tidak sengaja sebagai imbalan atas potensi karyawan atau kontribusi atas pekerjaan yang baik, dan untuk karyawan yang menerapkan nilai positif sebagai pemuas kebutuhan tertentu Shelds (2016:12). Arikunto (2014) menjelaskan bahwa *reward* merupakan sesuatu yang diberikan kepada seseorang karena sudah mendapatkan prestasi dengan yang dikehendaki. Pada penelitian yang dilakukan oleh Siti Lam'ah (2017) yang berjudul Pengaruh Mutasi, *Reward*, dan Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III *reward* merupakan sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk material atau ucapan.

Reward dapat disimpulkan sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan kepada karyawan baik sengaja atau tidak sengaja sebagai imbalan atas potensi karyawan atau kontribusi atas pekerjaan yang baik, dan untuk karyawan yang menerapkan nilai positif sebagai pemuas kebutuhan tertentu.

Pemberian *reward* atau penghargaan kepada karyawan di PT. Jasuindo Tiga Perkasa, Tbk yaitu dengan bentuk materiil maupun immateriil. Penambahan gaji berupa uang (*insentif*) tambahan jika karyawan bekerja melebihi target yang ditetapkan oleh pimpinan, *reward* juga diberikan berupa jaminan keselamatan kerja (BPJS) kepada semua karyawan dengan tujuan untuk memotivasi agar terciptanya kenyamanan kerja merupakan salah satu bentuk materiil yang diberikan oleh PT. Jasuindo Tiga Perkasa, Tbk sedangkan pengangkatan jabatan atau promosi merupakan salah satu bentuk immateriil. Individu akan cenderung membandingkan penghargaan yang diterimanya dengan penghargaan yang diterima oleh orang lain. Proses perbandingan ini merupakan upaya individu dalam mempersepsikan keadilan dalam perolehan penghargaan *interpersonal*.

Ada beberapa faktor yang tidak akan lepas dari karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Salah satunya adalah kemampuan kerja, Kemampuan Kerja dimaksudkan adalah sebagai salah satu kegiatan yang dilakukan untuk pencapaian hasil kerja oleh karyawan agar memberikan kontribusi yang signifikan bagi perkembangan organisasi dan juga sebagai alat untuk memotivasi karyawan agar lebih giat bekerja dan dapat memberikan segenap kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Lebih jauh Kemampuan kerja menurut Siagian (2014) adalah “Kemampuan fisik meliputi kemampuan menyelesaikan tugas-tugasnya yang bersifat teknis, mekanistik dan kemampuan intelektual berkaitan dengan kemampuan seseorang secara konseptual, merumuskan perusahaan, membuat program kerja, upaya pemecahan masalah”. Kemampuan kerja sebagai salah satu kegiatan yang dilakukan untuk pencapaian hasil kerja oleh karyawan agar memberikan kontribusi yang signifikan bagi perkembangan organisasi dan juga sebagai alat untuk memotivasi karyawan agar lebih giat bekerja dan dapat memberikan segenap kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Promosi jabatan juga merupakan proses pemindahan pegawai dari suatu jabatan ke jabatan yang lain yang lebih tinggi yang selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi pula dari jabatan yang diduduki sebelumnya. Hasibuan (2017:107) Promosi Jabatan memberikan peran penting bagi setiap karyawan, bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan. Dengan promosi jabatan berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian promosi jabatan akan memberikan status sosial, wewenang (*authority*), tanggung jawab (*responsibility*), serta penghasilan (*outcomes*) yang semakin besar bagi karyawan..

Promosi Jabatan dapat disimpulkan kemampuan serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi atau perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang tinggi. Promosi akan selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab yang lebih tinggi daripada jabatan yang sebelumnya.

Promosi jabatan pada karyawan PT. Jasuindo Tiga Perkasa, Tbk dilakukan berdasarkan kebutuhan perusahaan terhadap struktur manajemen yang dipandang perlu untuk meningkatkan prestasi kinerja karyawan, syarat-syarat karyawan yang mendapat promosi jabatan di PT. Jasuindo Tiga Perkasa, Tbk memiliki pengalaman yang cukup, tingkat pendidikan yang memadai, bertanggung jawab, prestasi kerja baik, memiliki disiplin, mampu bekerja sama, dan memiliki loyalitas yang tinggi. Namun di perusahaan PT. Jasuindo Tiga Perkasa, Tbk terdapat indikator yang menjadi masalah dalam perusahaan yaitu Pengalaman Kerja / *Senioritas* yang mana karyawan *junior* yang mendapatkan promosi jabatan lebih tinggi sedangkan karyawan yang sudah lama bekerja dan dapat dikatakan memiliki pengalaman pun tidak diutamakan karena adanya ikatan persaudaraan dengan atasan daripada karyawan *senioritas* .

Namun ada beberapa masalah atau indikasi sumber daya manusia di PT. Jasuindo Tiga Perkasa, Tbk terkait kinerja yang masih belum optimal, dikarenakan

perpindahan karyawan (mutasi) yang dilakukan secara berkala, hal ini dilakukan oleh perusahaan agar karyawan tidak bosan dengan rutinitas pekerjaan yang mereka lakukan, namun beberapa karyawan kurang nyaman dengan kebijakan tersebut, terkait *reward*, perusahaan cukup selektif dalam pemberian *reward*, hal ini membuat karyawan kurang termotivasi sehingga kinerjanya pun tidak dapat meningkat, aspek promosi jabatan juga diindikasikan kurang dapat dimaksimalkan, hanya karyawan yang sudah senior yang dapat promosi, tetapi bagi karyawan yang baru bergabung walaupun mempunyai prestasi bagus, hanya diberikan *reward* saja

Menyadari pentingnya manajemen sumber daya manusia di perusahaan terkait Kinerja Karyawan, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan mengambil judul : **"Pengaruh Mutasi, Reward, Kemampuan Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Jasuindo Tiga Perkasa, Tbk"**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dalam penelitian ini masalah dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah variabel mutasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jasuindo Tiga Perkasa, Tbk?
2. Apakah variabel *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jasuindo Tiga Perkasa, Tbk?
3. Apakah variabel kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jasuindo Tiga Perkasa, Tbk?
4. Apakah variabel promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jasuindo Tiga Perkasa, Tbk?
5. Apakah variabel mutasi, *reward*, kemampuan kerja dan promosi jabatan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jasuindo Tiga Perkasa, Tbk?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai pada penelitian ini antara lain :

1. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh variabel mutasi terhadap kinerja karyawan PT. Jasuindo Tiga Perkasa, Tbk
2. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh variabel *reward* terhadap kinerja karyawan PT. Jasuindo Tiga Perkasa, Tbk
3. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh variabel kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jasuindo Tiga Perkasa, Tbk
4. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh variabel promosi jabatan terhadap kinerja karyawan PT. Jasuindo Tiga Perkasa, Tbk
5. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh variabel mutasi, *reward*, kemampuan kerja dan promosi jabatan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Jasuindo Tiga Perkasa, Tbk

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan informasi atau referensi tambahan untuk mengetahui lebih dalam lagi mengenai pengaruh mutasi, *reward*, kemampuan kerja dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan PT. Jasuindo Tiga Perkasa, Tbk diharapkan dari penelitian ini bermanfaat sebagai aplikasi teori yang telah didapat dari bangku kuliah untuk menganalisa permasalahan yang ada dalam perusahaan ini.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan khususnya bagi lembaga pada program studi manajemen sumber daya manusia khususnya tentang kinerja karyawan dan melengkapi bahan referensi atau dokumentasi guna melengkapi perpustakaan apabila dibutuhkan suatu saat nanti.

3. Bagi Peneliti Berikutnya

Sebagai bahan referensi dan bahan perbandingan yang diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan di bidang mutasi, *reward* promosi jabatan, kemampuan kerja, kinerja karyawan dan dapat memberikan masukan-masukan yang bermanfaat tentang pentingnya manajemen sumber daya manusia sebagai gambaran kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.