

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam organisasi, promosi jabatan dan mutasi jabatan itu sudah biasa dan perlu untuk dilakukan dikarenakan berguna untuk merotasi bagian – bagian yang memang dibidang karyawan. Promosi jabatan dilakukan untuk karyawan yang memiliki prestasi yang dinilai oleh atasan. Promosi adalah apabila seseorang dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatan hierarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar [1]. Sedangkan mutasi dilakukan untuk menemukan dimana karyawan tersebut cocok untuk ditempatkan disatu bagian. Mutasi ini biasanya memiliki pro dan kontra dikarenakan setiap karyawan pasti akan memiliki rasa nyaman pada pekerjaan yang sebelum dimilikinya.

Dengan sistem pelaksanaan promosi dan mutasi jabatan yang adil dan merata maka karyawan akan mempunyai anggapan bahwa mereka juga memiliki kesempatan untuk dipromosikan. Setiap karyawan mengharapkan adanya promosi serta mutasi jabatan karena dapat berarti adanya kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan dan kecakapan karyawan dalam bekerja untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi.

PT.Capella Multidana merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang pembiayaan sepeda motor dan mobil. PT.Capella Multidana sendiri berada dibawah naungan OJK (Otoritas Jasa Keuangan) sehingga untuk melakukan promosi dan mutasi harus memiliki standarisasi yang diterapkan oleh perusahaan dan OJK. Pada saat melakukan mutasi harus dilihat bagian yang akan diisi oleh karyawan yang terkena mutasi agar tidak terbengkalainya pekerjaan yang akan dikerjakan oleh karyawan tersebut. Sebelum melakukan mutasi pada seorang karyawan sebaiknya pimpinan harus membuat terlebih dahulu rencana atau deskripsi pekerjaan yang akan dilakukan oleh karyawan di tempat baru.

Selama tahun 2016, PT.Capella Multidana telah melakukan program pengembangan karyawan yaitu promosi dan mutasi jabatan. Adapun promosi dan mutasi jabatan yang telah dilakukan adalah sebanyak 7 karyawan dan mutasi sebanyak 1 karyawan dari 77

karyawan yang masih aktif, dimana pengembangan karyawan ini dilakukan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawannya dengan harapan perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sementara sebanyak 69 karyawan yang tidak terkena program pengembangan karyawan dikarenakan karyawan belum memenuhi semua syarat untuk mendapatkan program pengembangan karyawan yaitu promosi dan mutasi. Umumnya hal ini terjadi karena kurangnya sosialisasi dan transparansi pihak perusahaan berkaitan dengan kriteria promosi dan mutasi yang akan dilakukan terhadap karyawan dan ini yang selalu menimbulkan pertanyaan dikalangan karyawan. Masih adanya mengalami permasalahan sehubungan dengan program pengembangan karyawan yaitu promosi dan mutasi dimana seorang karyawan yang sudah lama dalam satu jabatan mempunyai prestasi kerja yang baik, tetapi ternyata mengalami mutasi atau dimutasikan ke bagian yang tidak sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki sehingga menurunkan prestasi kinerja karyawan. Untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi, pimpinan perusahaan harus memperhatikan segala hal yang berkaitan dengan prestasi kerja yang akan menunjang pelaksanaan kerja lebih baik. Pemberian promosi jabatan dan mutasi yang kadang tidak adil menyebabkan persaingan yang tidak sehat dan menyebabkan prestasi kerja menurun.

Dengan berbagai macam individu yang ada dalam suatu organisasi perusahaan, dimana terdapat perbedaan dalam latar belakang seseorang seperti pendidikan, pengalaman, ekonomi, status, kebutuhan, harapan dan lain sebagainya menuntut pimpinan perusahaan untuk dapat mengelola dan memanfaatkannya sedemikian rupa sehingga tidak menghambat tujuan organisasi yang ingin di capai. Pelatihan merupakan bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan ketrampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu relatif singkat dengan metode yang lebih megutamakan pada praktek daripada teori [2].

Dalam PT.Capella Multidana, syarat utama dalam pelaksanaan program promosi dan mutasi jabatan dinilai berdasarkan pengalaman, tanggungjawab serta inisiatif dan kreativitas. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki oleh seorang karyawan , maka diharapkan kemampuan kerja yang tinggi dan ide yang lebih banyak. Seringkali perusahaan memerlukan tanggungjawab yang cukup besar sehingga masalah

tanggungjawab merupakan syarat utama untuk promosi dan mutasi. Apabila seorang karyawan memiliki tanggungjawab dalam melakukan pekerjaan yang kecil, maka demikian juga dalam melakukan pekerjaan yang besar. Begitu pula halnya, tingkat inisiatif dan kreativitas seorang karyawan sangat dinilai dalam pelaksanaan program promosi dan mutasi. Hal ini disebabkan karena setiap individu memiliki pola pikir yang berbeda-beda, dimana setiap pola pikir akan menghasilkan suatu keputusan yang menunjukkan tingkat keefektifan dan keefisienan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Berdasarkan fenomena-fenomena di atas, maka dilakukan suatu penelitian dengan judul “Pengaruh Promosi dan Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Capella Multidana, karena dengan adanya pelaksanaan program promosi dan mutasi jabatan, diharapkan karyawan pada PT.Capella Multidana dapat meningkatkan kinerja dengan lebih baik.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu :

- a. Apakah Promosi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Capella Multidana?
- b. Apakah Mutasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Capella Multidana?
- c. Apakah Promosi dan Mutasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Capella Multidana?

1.3. Ruang Lingkup

Adapun ruang lingkup penelitian yang akan dibahas adalah pengaruh promosi dan mutasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Capella Multidana dengan :

- a. Variabel bebas adalah Promosi (X_1) dan Mutasi (X_2)
- b. Variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y)
- c. Subjek penelitian ini ialah karyawan pada PT.Capella Multidana
- d. Periode pengamatan pada tahun 2017 yang bertempat dikantor PT.Capella Multidana

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penulis melakukan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Promosi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Capella Multidana
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Mutasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Capella Multidana
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Promosi dan Mutasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Capella Multidana

1.5. Manfaat Penelitian

- a. Manfaat teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian tersebut diharapkan dapat menjadi referensi atau masukan bagi perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya manajemen personalia yang dapat menjadi masukan bagi perusahaan untuk lebih mempersiapkan dan mempertimbangkan jabatan serta pekerjaan yang akan dimutasi dan dipromosi.

- b. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil dari penelitian tersebut dapat menjadi masukan bagi perusahaan untuk merencanakan lebih baik lagi pada saat melakukan promosi dan mutasi agar tidak adanya simpang siur serta terbengkalainya pekerjaan yang akan dikerjakan.

1.6. Originalitas Penelitian

Dengan ini penulis menyatakan bahwa pembahasan yang dibuat dalam tugas akhir dengan judul “Pengaruh Promosi dan Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Capella Multidana” ini merupakan replikasi dari penelitian [3] yang berjudul “Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendapatan Pengelola Keuangan dan Asset (DPPKA) Kabupaten Kulon Progo”.

Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah :

1. Objek pengamatan yang digunakan peneliti sebelumnya adalah Dinas Pendapatan Pengelola Keuangan dan Asset, sedangkan pada penelitian ini, peneliti melakukan pengamatan terhadap Perusahaan Pembiayaan.
2. Di penelitian ini, peneliti menambah variabel bebas, yaitu Mutasi. Alasannya karena dengan adanya pelaksanaan program mutasi jabatan, maka akan mendorong setiap karyawan untuk lebih meningkatkan kualitas kerjanya, sehingga dapat mencapai visi dan misi perusahaan. Sedangkan peneliti sebelumnya hanya membahas tentang program promosi jabatan saja.
3. Tahun pengamatan yang digunakan peneliti adalah tahun 2017, sementara peneliti sebelumnya mengamati pada tahun 2013.



UNIVERSITAS
MIKROSKIL