

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah hal dasar yang harus dimiliki selain memiliki pimpinan dan struktur pengurus organisasi yang jelas di dalam sebuah organisasi. Menurut Hasibuan, 2019 dalam manajemen Nurlaily dan Widyastuti (2020:8) sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Maka dari itu sumber daya manusia sangat penting karena untuk menjalankan tujuan perusahaan agar dapat tepat sasaran butuh anggota atau orang yang membantu menjalankan program-program yang ada dalam perusahaan tersebut. Sumber daya manusia bisa dikatakan sebagai asset perusahaan dan memiliki pengaruh yang besar dalam produktivitas perusahaan. Jika sumber daya manusia di perusahaan tersebut kurang baik maka akan mempengaruhi seluruh bagian perusahaan.

Menciptakan sumber daya manusia yang baik tentu perlu adanya pengembangan karir pada karyawan. Menurut Fahmi, 2013 dalam Bahri dan Nisa (2017:11) Pengembangan karir adalah suatu usaha yang dilalui oleh seseorang dengan upaya-upaya pribadi untuk mewujudkan perencanaan karirnya yang telah disesuaikan dengan kondisi organisasi. Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah suatu perusahaan untuk meningkatkan serta mengembangkan kemampuan para karyawan dan dapat menyelaraskan tujuan perusahaan dengan karyawan. Karyawan yang memiliki

prestasi dan potensi akan memberi dampak besar pada perusahaan untuk melaksanakan program-program dan tujuan perusahaan agar dapat terwujud. Selain itu, dengan adanya pengembangan karir akan membuat suasana dan lingkungan perusahaan menjadi sehat. Hal itu dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena mereka memiliki rencana karir yang tepat serta jelas.

Namun, apa artinya sebuah program perusahaan seperti pengembangan karir karyawan dengan pelatihan, pendidikan, evaluasi, serta bimbingan jika karyawan perusahaan tersebut merasa tidak ada peningkatan jabatan. Karyawan tersebut akan merasa tidak dihargai dan merasa jenuh terhadap lingkungan kerjanya, hal tersebut dapat mempengaruhi kinerjanya. Maka, untuk menyelesaikan masalah tersebut perlu adanya pengembangan karir karyawan, yaitu mutasi dan promosi jabatan.

Menurut Theresia (2019) Mutasi adalah proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan karyawan dengan tujuan agar karyawan tersebut dapat memberikan prestasi serta kepuasan dalam bekerja kepada suatu perusahaan. Mutasi dan promosi jabatan dapat menjadi salah satu cara untuk memperbaiki kinerja karyawan dan mengecilkan risiko perusahaan untuk kehilangan karyawan agar produktivitas perusahaan kembali baik serta meningkat.

Penelitian ini adalah penelitian replikasi dari penelitian Fahmiyati, Kurniati, dan Zunaida (2019) yang berjudul “Pengaruh Promosi dan Mutasi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Pindad (Persero) Divisi Munisi Turen, Malang)” dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel bebas promosi dan mutasi karyawan baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu, Theresia (2019) dan Hasudungan (2017) promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan mutasi jabatan juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil kedua penelitian terdahulu tersebut dapat disimpulkan bahwa hubungan pengaruh mutasi dan promosi jabatan sangat kuat pada kinerja karyawan. Mutasi dan promosi jabatan adalah satu kegiatan yang sangat penting untuk mengembangkan karyawan karena dengan adanya mutasi dan promosi jabatan dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Mutasi dan promosi jabatan adalah satu kegiatan yang sangat penting untuk mengembangkan karyawan

karena dengan adanya mutasi dan promosi jabatan dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Mutasi dan promosi jabatan memiliki dampak besar pada karyawan dan perusahaan. Mutasi dan promosi jabatan merupakan salah satu kegiatan yang dapat menumbuhkan etos kerja yang tinggi pada karyawan, menjamin pengembangan potensi karyawan, dan dapat menghindari masalah kejenuhan. Dengan adanya mutasi dan promosi jabatan artinya memberikan penghargaan pada karyawan yang memiliki potensi sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Hal ini membuat peneliti sangat tertarik untuk meneliti pengaruh mutasi dan promosi jabatan terhadap karyawan Perusahaan Umum BULOG Kantor Cabang Madiun. Berdasarkan pemikiran diatas maka akan dilakukan penelitian dengan judul “PENGARUH MUTASI DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN UMUM BULOG KANTOR CABANG MADIUN”.

1.2. Perumusan Masalah

1. Bagaimana deskripsi mutasi, promosi jabatan, dan kinerja pada karyawan Perusahaan Umum BULOG Kantor Cabang Madiun?
2. Apakah mutasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum BULOG Kantor Cabang Madiun?
3. Apakah promosi berpengaruh terhadap kinerja Perusahaan Umum BULOG Kantor Cabang Madiun?
4. Apakah mutasi dan promosi jabatan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum BULOG Kantor Cabang Madiun?

1.3. Tujuan dan Manfaat

1.3.1. Tujuan:

1. Untuk mengetahui deskripsi mutasi, promosi jabatan, dan kinerja pada karyawan Perusahaan Umum BULOG Kantor Cabang Madiun.
2. Untuk mengetahui pengaruh mutasi jabatan secara parsial terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum BULOG Kantor Cabang Madiun.
3. Untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan secara parsial terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum BULOG Kantor Cabang Madiun.
4. Untuk mengetahui pengaruh mutasi dan promosi jabatan secara simultan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum BULOG Kantor Cabang Madiun.

1.3.2. Manfaat:

1. Manfaat teoritis

Untuk menambah pengetahuan serta wawasan yang didapat selama perkuliahan yang berkaitan dengan sumber daya manusia, khususnya tentang pengaruh mutasi dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat praktisi

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan referensi sebagai masukan dalam membuat kebijakan atau dalam mengambil keputusan yang terkait dengan manajemen sumber daya manusia, serta dapat membantu perusahaan dalam hal mengetahui pengaruh mutasi dan promosi jabatan terhadap karyawan.

1.4. Sistematika Penulisan

Bab I, merupakan pendahuluan yang berisi latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kerangka pikir penelitian, serta sistematika pembahasan dalam penelitian ini.

Bab II, merupakan landasan teoritis yang menguraikan berbagai teori, konsep, dan penelitian sebelumnya yang relevan (hanya yang terkait dengan variabel penelitian dalam skripsi), sampai dengan hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini.

Bab III, merupakan metode penelitian yang berisi mengenai sumber dan jenis data yang akan digunakan, gambaran umum obyek penelitian, definisi dan pengukuran variabel yang diperlukan dalam penelitian ini, dan metode analisis data.

Bab IV, merupakan hasil dan analisis data yang akan menguraikan berbagai perhitungan yang diperlukan untuk menjawab permasalahan yang diajukan dalam penelitian dan pembahasannya.

Bab V, merupakan kesimpulan, keterbatasan, dan saran yang diberikan. Saran dapat berupa rekomendasi untuk penelitian lebih lanjut oleh penelitian lain, atau berupa rekomendasi yang bersifat operasional sehingga harus mudah dipahami dan dijalankan oleh perusahaan.

