

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi seperti saat ini, sumber daya manusia (SDM) sangat memengaruhi keberlangsungan suatu organisasi dalam persaingan usaha yang semakin kompetitif karena manusia merupakan elemen dasar yang menggerakkan dan melaksanakan seluruh aktifitas organisasi. Setiap organisasi bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting juga mereka mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kinerja yang maksimal. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Teknologi canggih yang dimiliki oleh setiap organisasi tidak akan bermanfaat jika peran aktif dari manusia tidak diikutsertakan.

Organisasi yang bersifat komersial maupun organisasi yang bukan bersifat komersial dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang kompeten yang mampu menjalankan dan menyelesaikan tugas dan kewajibannya secara lebih baik. Karena itu, pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan agar pemanfaatannya sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi dalam usahanya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Banyak faktor yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur suatu organisasi untuk melakukan pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusianya, salah satunya adalah faktor kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur utama suatu organisasi dalam pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusianya yang perlu diperhatikan. Dengan mengetahui sejauh mana kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya, organisasi akan bisa menentukan keputusan-keputusan penting lainnya seperti pembinaan, pelatihan, penghargaan, pengembangan karir karyawan, dan yang lain sebagainya. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan

sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi 2016). Dengan adanya kinerja karyawan yang kompeten, dapat mendorong karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satu faktor yang diduga dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi adalah mutasi kerja.

Mutasi adalah penempatan seseorang pada tugas baru dengan tanggung jawab, hierarki jabatan, dan penghasilan yang relatif sama dengan statusnya yang lama. Dalam hal demikian seorang pegawai ditempatkan pada satuan kerja baru yang lain dari satuan kerja dimana seseorang selama ini berkarya (Siagian 2018). Pelaksanaan mutasi kerja seringkali disalahartikan sebagai hukuman jabatan atau didasarkan atas hubungan baik antara atasan dengan bawahan, namun mutasi tidak terlepas dari alasan untuk mengurangi rasa bosan karyawan terhadap pekerjaannya. Mutasi juga merupakan kegiatan rutin yang dilakukan oleh organisasi untuk melaksanakan prinsip *the right man on the right place* atau orang yang tepat pada tempat yang tepat.

Faktor lain yang diduga dapat memengaruhi kinerja karyawan yaitu demosi jabatan. Demosi yaitu terjadi jika seorang karyawan dipindahkan dari satu posisi ke posisi lainnya yang lebih rendah tingkatannya, baik tingkat gaji, tanggung jawab, maupun tingkat strukturalnya (Rivai 2014). Demosi diberikan bagi karyawan yang dinilai oleh manajemen perusahaan memiliki prestasi kerja yang rendah sebagai jenis sanksi/hukuman bagi karyawan tersebut.

Faktor lain yang diduga juga dapat memengaruhi kinerja karyawan yaitu promosi jabatan. Promosi diberikan kepada karyawan yang dapat membuktikan kesanggupan dan loyalitasnya terhadap organisasi, serta menunjukkan indikasi kemampuan untuk menempati jabatan yang lebih tinggi. Promosi adalah apabila seorang karyawan dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hierarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula (Siagian 2018).

PT Rajawali Parkirindo Kota Bekasi merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang penyedia jasa pengelolaan parkir kendaraan bermotor dibeberapa pusat

keramaian di kota Bekasi. Dengan semakin meningkatnya jumlah kepemilikan kendaraan bermotor di berbagai daerah khususnya di kota Bekasi, mengakibatkan jumlah pengunjung pusat keramaian yang menggunakan kendaraan bermotor juga semakin meningkat, sehingga karyawan dituntut untuk bisa menjaga ataupun meningkatkan kinerjanya demi memberikan pelayanan yang maksimal bagi pengunjung yang menggunakan kendaraan bermotor dan memarkirkan kendaraannya di lahan parkir yang telah disediakan.

Hasil observasi pendahuluan yang telah dilakukan oleh penulis di lapangan didapati hasil bahwa terdapat permasalahan kinerja karyawan pada PT Rajawali Parkirindo Kota Bekasi, yang salah satunya disebabkan oleh ketidaksesuaian posisi jabatan yang ditempati dengan pengalaman ataupun kompetensi yang dimilikinya, yang ditunjukkan melalui data tabel 1.1. berikut ini:

Tabel 1.1. Ketidaksesuaian Posisi Jabatan

No.	Posisi Jabatan	Kualifikasi		Keadaan Saat ini	
		Pendidikan	Pengalaman	Pendidikan	Pengalaman
1.	Manager Operational	S1 Ekonomi Manajemen	Min. 2 Tahun	SMK/SMA	Cukup Berpengalaman
2.	Manager Finance	S1 Ekonomi Akuntansi/ Keuangan	Min. 2 Tahun	S1 Ilmu Komunikasi	Cukup Berpengalaman
3.	Finance Staff	S1 Ekonomi Akuntansi/ Keuangan	Fresh Graduate	SMK/SMA	Cukup Berpengalaman
4.	Supervisor	S1 Semua Jurusan	Min. 1 Tahun	SMK/SMA	Cukup Berpengalaman
5.	Administrasi	S1 Semua Jurusan	Fresh Graduate	SMK/SMA	Cukup Berpengalaman

Sumber: PT Rajawali Parkirindo Kota Bekasi (2020)

Berdasarkan tabel 1.1., terdapat beberapa ketidaksesuaian posisi jabatan yang ditempati dengan kompetensi yang dibutuhkan oleh perusahaan. Pada posisi jabatan *Manager Operational*, perusahaan memiliki kualifikasi latar belakang pendidikan

terakhir S1 Ekonomi Manajemen dan ditempati oleh karyawan yang berlatar belakang pendidikan SMA/SMK sederajat. Pada posisi jabatan *Manager Finance*, perusahaan memiliki kualifikasi latar belakang pendidikan terakhir S1 Ekonomi Akuntansi/Keuangan dan ditempati oleh karyawan yang berlatar belakang pendidikan S1 Ilmu Komunikasi. Pada posisi jabatan *Finance Staff*, perusahaan memiliki kualifikasi latar belakang pendidikan terakhir S1 Ekonomi Akuntansi/Keuangan dan ditempati oleh karyawan yang berlatar belakang pendidikan SMA/SMK. Pada posisi jabatan *Supervisor*, perusahaan memiliki kualifikasi latar belakang pendidikan terakhir S1 semua jurusan dan ditempati oleh karyawan yang berlatar belakang pendidikan SMA/SMK. Pada posisi jabatan Administrasi, perusahaan memiliki kualifikasi latar belakang pendidikan terakhir S1 semua jurusan dan ditempati oleh karyawan yang berlatar belakang pendidikan SMA/SMK.

PT Rajawali Parkirindo Kota Bekasi melakukan beberapa hal dalam upaya peningkatan kinerja karyawannya, yaitu berupa penerapan kebijakan mutasi kerja, demosi jabatan, dan promosi jabatan. Adapun banyak karyawan dari PT Rajawali Parkirindo Kota Bekasi mendapatkan mutasi kerja dalam kurun waktu lima tahun terakhir dapat dilihat pada tabel 1.2. berikut ini:

Tabel 1.2. Jumlah Mutasi Karyawan Tahun 2016 - 2020

No.	Tahun	Jumlah Mutasi Karyawan	Asal Lokasi	Lokasi Tujuan
1.	2016	3	PT. RJP Lokasi Metropolitan Tambun	PT. RJP Lokasi Grand Metropolitan Mall Bekasi
2.	2017	2	PT. RJP Lokasi Metropolitan Tambun	PT. RJP Lokasi Ruko Transyogi Metropolitan Cileungsi
3.	2018	6	PT. RJP Lokasi Metropolitan Tambun & Grand Metropolitan Mall Bekasi	PT. RJP Lokasi Apartemen dan Mall Grand Kamala Lagoon Bekasi

No.	Tahun	Jumlah Mutasi Karyawan	Asal Lokasi	Lokasi Tujuan
4.	2019	2	PT. RJP Lokasi Grand Metropolitan Mall Bekasi	PT. RJP Lokasi RS. Omni Bekasi Selatan
5.	2020	4	PT. RJP Lokasi Apartemen dan Mall Grand Kamala Lagoon	PT. RJP Apartemen Mutiara Bekasi

Sumber: PT Rajawali Parkirindo Kota Bekasi (2020)

Berdasarkan tabel 1.2., PT Rajawali Parkirindo Kota Bekasi melakukan mutasi kerja kepada karyawannya dan ditempatkan di beberapa lokasi cabang PT Rajawali Parkirindo Kota Bekasi. Pada tahun 2016 terdapat 3 karyawan yang dimutasikan oleh PT Rajawali Parkirindo Kota Bekasi cabang Metropolitan Tambun ke PT Rajawali Parkirindo Kota Bekasi cabang Grand Metropolitan Mall Bekasi. Pada tahun 2017 terdapat 2 karyawan yang dimutasikan oleh PT Rajawali Parkirindo Kota Bekasi cabang Metropolitan Tambun ke PT Rajawali Parkirindo Kota Bekasi cabang Ruko Transyogi Metropolitan Cileungsi. Pada tahun 2018 terdapat 6 karyawan yang dimutasikan oleh PT Rajawali Parkirindo Kota Bekasi cabang Metropolitan Tambun dan Grand Metropolitan Mall Bekasi ke PT Rajawali Parkirindo Kota Bekasi cabang Apartemen dan Mall Grand Kamala Lagoon Bekasi. Pada tahun 2019 terdapat 2 karyawan yang dimutasikan oleh PT Rajawali Parkirindo Kota Bekasi cabang Grand Metropolitan Mall Bekasi ke PT Rajawali Parkirindo Kota Bekasi cabang RS. Omni Bekasi Selatan, dan pada tahun 2020 terdapat 4 karyawan yang dimutasikan oleh PT Rajawali Parkirindo Kota Bekasi cabang Apartemen dan Mall Grand Kamala Lagoon Bekasi ke PT Rajawali Parkirindo Kota Bekasi cabang Apartemen Mutiara Bekasi. Dalam pemberian mutasi kerja tersebut, hanya karyawan yang sudah berpengalaman dan ditukar dengan karyawan baru atau karyawan dari cabang perusahaan lain yang sudah terbiasa dimutasi, sehingga karyawan tersebut tidak perlu beradaptasi lagi dengan lingkungan kerjanya yang baru.

Selain memberikan mutasi kerja kepada karyawannya, PT Rajawali Parkirindo Kota Bekasi juga melakukan upaya berupa pemberian demosi jabatan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Adapaun jumlah karyawan dari PT

Rajawali Parkirindo Kota Bekasi yang diberikan demosi jabatan selama lima tahun terakhir dapat dilihat pada tabel 1.3. berikut ini:

Tabel 1.3. Jumlah Penurunan Jabatan Karyawan Tahun 2016 - 2020

No.	Tahun	Jumlah Demosi Karyawan	Alasan Didemosikan
1.	2016	1	Kinerja yang Menurun
2.	2017	1	Kinerja yang Menurun
3.	2018	2	Pengajuan Pribadi dan Kinerja yang Menurun
4.	2019	1	Kinerja yang Menurun
5.	2020	5	Pengurangan Karyawan dimasa Pandemi

Sumber: PT Rajawali Parkirindo Kota Bekasi (2020)

Berdasarkan tabel 1.3., PT Rajawali Parkirindo Kota Bekasi pada tahun 2016 memberikan demosi kepada 1 karyawan dengan alasan kinerjanya yang menurun. Pada tahun 2017 berjumlah 1 karyawan dengan alasan kinerjanya yang menurun. Pada tahun 2018 berjumlah 2 karyawan dengan alasan pengajuan pribadi dan kinerjanya yang menurun. Pada tahun 2019 berjumlah 1 karyawan dengan alasan kinerjanya yang menurun, dan pada tahun 2020 berjumlah 5 karyawan dengan alasan pengurangan karyawan dimasa pandemi. Pemberian ini dilakukan sebagai sanksi/hukuman ataupun dorongan motivasi untuk karyawan agar dapat lebih meningkatkan lagi kinerjanya.

Selain memberikan mutasi kerja dan demosi jabatan, PT Rajawali Parkirindo Kota Bekasi juga melakukan upaya berupa pemberian promosi jabatan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Adapun banyak karyawan dari PT Rajawali Parkirindo Kota Bekasi yang mendapat promosi jabatan selama lima tahun terakhir dapat dilihat pada tabel 1.4. berikut ini:

Tabel 1.4. Jumlah Kenaikan Jabatan Karyawan Tahun 2016 - 2020

No.	Tahun	Jumlah Promosi Karyawan	Posisi Jabatan		Alasan Dipromosikan
			Sebelum	Sesudah	
1.	2016	5	Administrasi	Supervisor Site	Masa Kerja
			Operator	Leader Area	Prestasi Kerja
			Operator	Leader Area	Prestasi Kerja dan Bertambahnya Lokasi Cabang
			Petugas Area	Operator	Bertambahnya Lokasi Cabang
			Petugas Area	Operator	Masa Kerja
2.	2017	4	Operator	Leader Area	Prestasi Kerja dan Masa Kerja
			Leader Area	Supervisor Site	Prestasi Kerja dan Masa Kerja
			Petugas Area	Operator	Bertambahnya Lokasi Cabang
			Petugas Area	Operator	Bertambahnya Lokasi Cabang
3.	2018	7	Operator	Leader Area	Prestasi Kerja
			Leader Area	Administrasi	Prestasi Kerja
			Operator	Leader Area	Masa Kerja dan Bertambahnya Lokasi Cabang
			Operator	Administrasi	Prestasi Kerja dan Bertambahnya Lokasi Cabang

No.	Tahun	Jumlah Promosi Karyawan	Posisi Jabatan		Alasan Dipromosikan
			Sebelum	Sesudah	
3.	2018	7	Operator	Administrasi	Prestasi Kerja dan Bertambahnya Lokasi Cabang
			Petugas Area	Operator	Bertambahnya Lokasi Cabang
			Petugas Area	Operator	Bertambahnya Lokasi Cabang
4.	2019	5	Operator	Leader Area	Prestasi Kerja
			Petugas Area	Operator	Prestasi Kerja
			Petugas Area	Operator	Prestasi Kerja dan Bertambahnya Lokasi Cabang
			Leader Area	Administrasi	Prestasi Kerja dan Bertambahnya Lokasi Cabang
			Operator	Leader Area	Masa Kerja
5.	2020	6	Petugas Area	Operator	Prestasi Kerja
			Petugas Area	Operator	Bertambahnya Lokasi Cabang
			Administrasi	Supervisor Site	Prestasi Kerja
			Operator	Leader Area	Prestasi Kerja dan Bertambahnya Lokasi Cabang

No.	Tahun	Jumlah Promosi Karyawan	Posisi Jabatan		Alasan Dipromosikan
			Sebelum	Sesudah	
5.	2020	6	Operator	Leader Area	Prestasi Kerja dan Masa Kerja
			Operator	Administrasi	Masa Kerja

Sumber: PT Rajawali Parkirindo Kota Bekasi (2020)

Berdasarkan tabel 1.4., PT Rajawali Parkirindo Kota Bekasi pada tahun 2016 memberikan promosi jabatan kepada 5 karyawan dengan posisi jabatan sebelum dan sesudah diberikannya promosi jabatan yang beragam, serta dengan alasan diberikannya promosi jabatan yang juga beragam. Pada tahun 2017 berjumlah 4 karyawan, pada tahun 2018 berjumlah 7 karyawan, pada tahun 2019 berjumlah 5 karyawan, dan pada tahun 2020 berjumlah 6 karyawan. Hal ini diharapkan dapat memicu peningkatan kinerja dari karyawan yang telah mendapatkan promosi jabatan ataupun dari karyawan lain yang belum mendapatkan promosi jabatan dan berharap untuk segera mendapatkan promosi jabatan juga.

Mutasi kerja, demosi jabatan, dan promosi jabatan merupakan suatu kegiatan yang diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja, menjamin kestabilan kerja, dan mengembangkan potensi karyawan. Dengan pelaksanaan mutasi kerja, demosi jabatan, dan promosi jabatan sama dengan memberikan suatu penghargaan dan juga dorongan motivasi terhadap hasil kerja para karyawan suatu organisasi. Dengan pemberian penghargaan tersebut, diharapkan karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja dari karyawan yang bersangkutan, sehingga tujuan yang ditetapkan oleh organisasi dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Mutasi Kerja, Demosi dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan PT Rajawali Parkirindo Kota Bekasi”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh mutasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Rajawali Parkirindo Kota Bekasi?
2. Apakah terdapat pengaruh demosi jabatan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Rajawali Parkirindo Kota Bekasi?
3. Apakah terdapat pengaruh promosi jabatan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Rajawali Parkirindo Kota Bekasi?
4. Apakah terdapat pengaruh mutasi kerja, demosi dan promosi jabatan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Rajawali Parkirindo Kota Bekasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh mutasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Rajawali Parkirindo Kota Bekasi.
2. Untuk mengetahui pengaruh demosi jabatan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Rajawali Parkirindo Kota Bekasi.
3. Untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Rajawali Parkirindo Kota Bekasi.
4. Untuk mengetahui pengaruh mutasi kerja, demosi dan promosi jabatan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Rajawali Parkirindo Kota Bekasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pengetahuan, serta menambah wawasan mengenai pengaruh mutasi kerja, demosi dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Akademisi

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis bagi mereka yang membutuhkan informasi, khususnya mengenai topik yang diteliti.

3. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat membantu perusahaan dalam melihat pengaruh mutasi kerja, demosi dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT Rajawali Parkirindo Kota Bekasi.

1.5 Batasan Masalah

Peneliti membatasi permasalahan untuk memperjelas dan sekaligus mencegah terjadinya pembahasan meluas yang tidak berkaitan dengan pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Penelitian dilakukan di PT Rajawali Parkirindo Kota Bekasi.
2. Objek yang diteliti yaitu karyawan PT Rajawali Parkirindo Kota Bekasi.
3. Variabel yang diteliti yaitu mutasi kerja, demosi jabatan, promosi jabatan, dan kinerja karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini, disusun sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini terdapat literatur yang mendasari topik penelitian pada umumnya dan model konseptual penelitian pada umumnya.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini terdiri dari desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasionalisasi variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel dan metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas hasil analisis data dan pembahasan hasil dari penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini tentang kesimpulan dari penelitian yang dilakukan dan implikasi manajerial untuk penelitian selanjutnya yang dianggap sama.

