

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era globalisasi ini Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset utama yang dalam suatu perusahaan yang berpengaruh besar dalam kemajuan perusahaan serta mempengaruhi posisi perusahaan ditengah persaingan. Oleh karena itu perusahaan dituntut untuk meningkatkan efisiensi dan efektif dalam operasionalnya, setiap perusahaan memiliki cara masing – masing untuk mendapatkan dan memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan mampu mewujudkan tujuan dari perusahaan. Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Riniwati (2016) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah strategi dalam menjalankan fungsi manajemen seperti *planning*, *organizing*, *leading* dan *controlling* didalam setiap aktivitasnya. Manajemen tersebut dimulai dari beberapa proses yakni proses penarikan, seleksi, sampai pemutusan hubungan kerja. Yang bertujuan untuk meningkatkan efisien, efektivitas dan produktivitas (Larasati, 2018). Sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi setiap organisasi, sebab tanpa sumber daya manusia tujuan dan sasaran organisasi tidak akan tercapai sesuai yang direncanakan.

Prestasi kerja sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas – tugas yang mencakup pada pekerjaannya, pengertian pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan –ketentuan yang ada dalam pekerjaan (Bernardin & Russel, 2016). Untuk mengatasi kejenuhan dan meningkatkan prestasi kerja pada karyawan, perusahaan dapat memberikan mutasi kerja, promosi jabatan dan pelatihan kepada karyawan. Prestasi kerja pegawai sangat penting bagi sebuah perusahaan untuk mencapai tujuannya, hal ini dikarenakan setiap perusahaan pada dasarnya didirikan untuk mencapai tujuan yaitu untuk mendapatkan keuntungan sebesar-besarnya. Perusahaan harus dapat mempergunakan sumber daya yakni pegawai yang tersedia semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan tersebut. Salah satu upaya mencapai tujuan perusahaan dengan meningkatkan prestasi kerja pegawai yang mempunyai peranan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Prestasi kerja pegawai dalam suatu perusahaan menempati posisi strategis, karena prestasi kerja pegawai yang dapat menjadi pendorong untuk mencapai tujuan perusahaan.

Tujuan pendirian PT Bank adalah untuk mengelola keuangan daerah yaitu sebagai pemegang Kas Daerah dan membantu meningkatkan ekonomi daerah dengan memberikan kredit kepada pengusaha kecil. PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah merupakan PT Bank milik Pemerintah Provinsi Jawa Tengah bersama-sama dengan Pemerintah Kota/Kabupaten Se-Jawa Tengah. PT Bank yang sahamnya dimiliki oleh Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Kabupaten / Kota se Jawa Tengah ini sempat mengalami beberapa kali perubahan bentuk badan usaha. Pada tahun 1969 melalui Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah No. 3 Tahun 1969, menetapkan PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah sebagai Badan Usaha Milik Daerah (BUMD). Kemudian melalui Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah No. 1 Tahun 1993, status badan usaha PT Bank berubah menjadi Perusahaan Daerah (Perusda). Khususnya Pada PT Bank Pembangunan Jawa Tengah Kota Batang bagian Divisi pelayanan/Frontliner. Prestasi kerja yang menurun dapat melanggar aturan perusahaan, sehingga membuat karyawan sedikit khawatir dalam bekerja, jika begitu pimpinan bisa saja mengeluarkan SP 1, SP 2, SP 3 membuat karyawan tidak mendapat insentif, bonus, kenaikan jabatan dan tidak adanya perpanjangan kontrak. Berikut ini merupakan data fenomena yang penulis peroleh berdasarkan observasi lapangan yang ditemukan yaitu hasil penilaian prestasi kerja dari karyawan PT Bank Pembangunan Jawa Tengah Kota Batang:

Tabel 1. 1 Penilaian Prestasi kerja pada karyawan

No.	Indikator Penilaian	Target	Realisasi		
			2019	2020	2021
1	Hasil Kerja	100%	75%	80%	85%
2	Pengetahuan Pekerjaan	100%	75%	80%	87%
3	Inisiatif	100%	80%	85%	90%
4	Disiplin Waktu dan Absensi	100%	75%	80%	85%
5	Kemandirian	100%	75%	80%	85%
6	Kecekatan Mental	100%	72%	75%	80%
TOTAL		100%	76%	81%	86%

Sumber: Departemen HRGA PT Bank Pembangunan Jawa Tengah Kota Batang, 2021
(data sudah olah)

Dari Tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa realisasi prestasi kerja PT Bank Pembangunan Jawa Tengah Kota Batang mengalami kenaikan dari tahun ke tahun. Pada tahun 2018 realisasi prestasi kerja sebesar 76%, pada tahun 2019 realisasi prestasi kerja sebesar 81% sedangkan di tahun 2020 realisasi prestasi kerja sebesar 86%. Sehingga dapat dilihat bahwa penilaian prestasi kerja dalam tiga tahun terakhir masih dibawah standar target perusahaan. Selain itu terjadi Fluktuasi prestasi kerja karyawan dari tahun 2019-2021. Oleh karena itu penting sekali untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi prestasi kerja. Manajemen perusahaan berusaha mencari solusi dalam meningkatkan prestasi kerja dari karyawan.

Usaha untuk meningkatkan prestasi kerja, diantaranya adalah dengan memperhatikan faktor lainnya seperti Mutasi. Hasibuan (2011: 102) Mutasi adalah suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara *horizontal* maupun *vertikal* (promosi/demosi) di dalam suatu organisasi. Kegiatan mutasi merupakan upaya pemenuhan kebutuhan tenaga kerja pegawai. Namun pelaksanaan kegiatan mutasi sering disalahartikan oleh orang yaitu dianggap sebagai hukuman (*punishment*) atau didasarkan atas hubungan baik antara atasan dan bawahan. Dan dalam pelaksanaan mutasi harus benar-benar berdasarkan penilaian yang objektif dan di dasarkan pada prestasi kerja yang dicapai pegawai, bukan karena memberi nilai yang baik kepada pegawai yang dikenalnya atau sahabatnya bahkan penilai sering mempertimbangkan keluarga karyawan yang dinilainya, seperti anak pejabat, golongan (*hallo effects*). Mengingat sistem pemberian mutasi dimaksudkan untuk memberikan peluang bagi pegawai untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya.

Usaha yang kedua untuk meningkatkan prestasi kerja adalah promosi kerja. Promosi jabatan merupakan kesempatan untuk berkembang dan maju yang dapat mendorong pegawai untuk lebih baik dan lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam suatu lingkungan organisasi (Hasibuan, 2019: 107). menyatakan bahwa promosi adalah kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan seorang pegawai untuk dapat menduduki jabatan yang lebih tinggi. Dengan adanya promosi jabatan maka pegawai pasti akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan, dan diakui kemampuan kerjanya oleh manajemen dalam organisasi tersebut sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (output) yang tinggi serta akan mempertinggi loyalitas pada organisasi tempatnya

bekerja. Perusahaan melakukan promosi jabatan kepada karyawan bertujuan untuk memberikan kesempatan dan mengembangkan skill dan kreatifitas serta inovasi yang lebih baik demi keuntungan yang optimal dalam perusahaan, selain itu juga untuk memperluas pengetahuan karyawan serta pengalaman kerja para karyawan dan promosi jabatan ini merupakan daya dorong bagi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

Faktor lainnya adalah pelatihan. Pelatihan memberikan bantuan kepada pegawai agar dapat meningkatkan kemampuan kerja dan menumbuhkan pengertian tentang status dirinya dan tujuan perusahaan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Suwatno dan Priansa (2014: 210) bahwa "untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas kemampuan yang menyangkut dengan kemampuan kerja, pengetahuan, sikap, kecakapan, dan keterampilan maka yang terpenting yaitu diperlukan adanya pendidikan dan pelatihan". Pelatihan kepada karyawan dalam perusahaan juga penting untuk meningkatkan prestasi kerja pada karyawan, karena dengan adanya pelatihan dalam perusahaan akan meningkatkan kemampuan dan keahlian yang dibutuhkan oleh perusahaan dan dapat membantu dalam pertumbuhan perusahaan secara keseluruhan.

Dari beberapa penelitian terdahulu terdapat beberapa faktor yang bisa mempengaruhi prestasi kerja. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Agnetha Judas (2013) dengan judul "Mutasi Dan Promosi Jabatan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado" menunjukkan hasil bahwa mutasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Nasution & Lesmana (2018) yang berjudul "Pengaruh Disiplin dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hermes Reality Indonesia" menunjukkan hasil bahwa pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sebagaimana yang didasarkan pada uraian di atas, maka penulis merasa tertarik untuk melaksanakan kajian lebih lanjut terkait apakah ditemukan pengaruh mutasi, promosi jabatan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis mencoba menggali lebih jauh dan mengambil rumusan masalah antara lain:

1. Apakah mutasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Bank Pembangunan Jawa Tengah Cabang Batang?
2. Apakah promosi jabatan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Bank Pembangunan Jawa Tengah Cabang Batang?
3. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Bank Pembangunan Jawa Tengah Cabang Batang?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah di paparkan maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk menganalisis pengaruh mutasi terhadap prestasi kerja pada karyawan PT Bank Pembangunan Jawa Tengah Cabang Batang
2. Untuk menganalisis pengaruh promosi jabatan terhadap prestasi kerja pada karyawan PT Bank Pembangunan Jawa Tengah Cabang Batang
3. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap prestasi kerja pada karyawan PT Bank Pembangunan Jawa Tengah Cabang Batang

Kegunaan Penelitian

Setiap kegiatan yang dilakukan hendaknya memiliki manfaat bagi pihak yang melakukan maupun pihak lain. Adapun kegiatan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi karyawan PT Bank Pembangunan Jawa Tengah Cabang Batang sebagai bahan pertimbangan dalam pengelolaan sumber daya manusia terutama tentang pengaruh mutasi, promosi jabatan dan pelatihan kerja terhadap prestasi kerja.

2. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan informasi bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia serta dapat digunakan

sebagai bahan referensi atau perbandingan untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan mutasi, promosi jabatan dan pelatihan kerja terhadap prestasi kerja.

3. Bagi Penulis

Bermanfaat untuk meningkatkan kemampuan dalam menulis dan menambah wawasan serta pengalaman mengenai teori mutasi, promosi jabatan , pelatihan kerja dan prestasi kerja.

