

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukannya. Sumber daya manusia hendaknya dikelola secara efektif untuk mendukung perusahaan dalam mencapai tujuan dan visi yang telah ditentukannya. Selain itu sumber daya manusia pada perusahaan juga menentukan keberlangsungan serta kesuksesan perusahaan tersebut dalam dimasa yang akan datang. Dengan kata lain, keberhasilan atau kemunduran suatu perusahaan ditentukan oleh kualitas serta pemanfaatan sumber daya manusia yang bekerja didalamnya.

Dalam mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas tentu saja dilihat dari hasil kinerja yang dilakukannya. Keberhasilan suatu organisasi perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wibowo (2014:7), kinerja merupakan sebuah proses pelaksanaan suatu pekerjaan dari apa saja yang dikerjakan sampai bagaimana cara mengerjakannya hingga hasil yang diperoleh dari proses tersebut dapat diketahui bahwa kinerja memiliki hubungan dengan hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu seorang karyawan Ketika melaksanakan pekerjaannya.

Kinerja karyawan merupakan hal utama yang dilihat untuk melakukan penilaian dan evaluasi kerja. Oleh karena itu kinerja karyawan dianggap bagian terpenting karena berkaitan langsung dengan hasil kemampuan dan keterampilan semua sumber daya manusia. dengan melakukan penilaian kinerja karyawan, pihak badan usaha dapat memperoleh informasi tentang kinerja karyawan yang dapat digunakan oleh badan usaha untuk memperbaiki kinerja karyawan, untuk lebih memotivasi karyawan agar mau mengembangkan diri, serta sebagai dasar perencanaan dan pengambilan keputusan. untuk mendapatkan kinerja yang maksimal tentu saja karyawan harus diberikan kompensasi sesuai dengan kinerja mereka, agar terjadinya proses timbal balik antara perusahaan kepada karyawan.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan di PT XYZ, terhadap penurunan kinerja karyawan pada jasa kebersihan. Kinerja tersebut mengalami penurunan pada

aspek kebersihan. Adapun data penilaian kinerja karyawan pada jasa kebersihan periode Tahun 2023 sebagai berikut:

Tabel 1. 1. Data Skala Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2023

Data Skala Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2023										
Bulan	Rata-Rata Parameter									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Januari	4	3,3	3,3	4	3	3,3	3	3,3	2	3,3
Februari	4	3,5	4	4	3,5	3	4	4	2	3,5
Maret	4	3,5	3	4	3,5	3,5	3,5	4	2	4
April	4	4	3	4	3,5	3	3	3	2	3
Mei	4	4	4	4	3	3	4	4	2	3,5
Juni	4	3,5	3	4	3	3,5	3,5	4	2	4
Juli	4	4	3,5	4	3,5	3	3,5	3	2	3
Agustus	4	3	4	4	3	3	4	4	2	3,5
September	4	3,5	3,5	4	4	3,5	3,5	4	2	4
Oktober	4	3,5	3	4	3	3	3	3	2	3
November	4	3,5	4	4	3,5	3	4	4	2	3,5
Desember	4	3,5	3,5	4	3	3	4	4	2	3,5

Sumber: data perusahaan PT XYZ (2024)

PARAMETER :

1. Kehadiran
2. Keterlambatan
3. Briefing
4. Grooming
5. TanggungJawab
6. Inisiatif & cekatan
7. 5S (senyum,sapa,salam,sopan,santun)
8. Pengetahuan chemical
9. Kebersihan
10. Pengetahuan mesin

Note:

- Nilai 1 : Buruk
 Nilai 2 : Kurang
 Nilai 3 : Cukup
 Nilai 4 : Baik
 Nilai 5 : Baik sekali

Berdasarkan Tabel 1.1. diatas dapat diketahui bahwa dari hasil penilaian parameter kebersihan memiliki nilai paling rendah dan ini terjadi pada semua karyawan. Dari data penilaian tersebut berkaitan dengan data komplain dimana sebagian besar komplain yang diterima adalah masalah kebersihan. Adapun data komplain pada jasa kebersihan periode Tahun 2023 sebagai berikut:

Tabel 1. 2. Data Komplain Penghuni Tahun 2023

Banyak Temuan Tahun 2023	Rata-rata komplain
99	Koridor kotor
	Garbage room banyak sampah
	Dalam lift P3 tower alaina kotor
	Garbage room kotor
	Depan lift Lt.15 koridor ada tumpahan air
	Depan lift Lt. 16 koridor ada tumpahan air

Sumber: data perusahaan PT XYZ (2024)

Berdasarkan Tabel 1.2. diatas dapat diketahui mengenai banyaknya komplain penghuni dari hasil kinerja karyawan dimana sebagian besar komplain yang diterima adalah masalah kebersihan. Oleh sebab itu, PT XYZ harus melakukan langkah-langkah untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja tersebut agar kembali mendapatkan penilaian kinerja yang lebih baik dari sebelumnya.

Kompensasi merupakan pengganti yang diterima oleh karyawan sebagai kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Mereka berkontribusi pada operasional perusahaan. Setiap karyawan dalam organisasi menginginkan kompensasi sesuai dengan ekspektasi mereka. Apabila harapan tersebut terpenuhi, maka karyawan tersebut akan senantiasa bersemangat dalam bekerja.

Menurut Kadarsiman (2014:19), kompensasi merupakan segala sesuatu yang berupa uang atau barang yang diterima secara langsung atau tidak langsung oleh seorang pegawai sebagai ketidakseimbangan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi tunai adalah ketidakseimbangan yang dibayarkan kepada pegawai dalam bentuk sejumlah uang tertentu. Manfaat dalam bentuk barang dipahami sebagai manfaat dalam bentuk barang. Misalnya janji yang gagal bisa mencapai 10% dari output yang dihasilkan. Keberhasilan perusahaan tidak hanya didasarkan pada penerapan strategi perusahaan saja, namun juga harus didukung oleh sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Adapun data kompensasi setiap proyek sebagai berikut:

Tabel 1. 3. Data Kompensasi Setiap Proyek

Proyek	Kategori	Kompensasi
		<i>Persentase</i>
A	Mall Premium 1	96%
B	Mall Premium 2	95%
C	Mall Non-Premium	89%
D	Apartemen Premium 1	85%
F	Apartemen Premium 2	75%
G	Apartemen Non Premium	70%
H	<i>Others</i>	65%

Sumber: data perusahaan PT XYZ (2024)

Berdasarkan Tabel 1.3. diatas dapat diketahui mengenai besarnya % kompensasi yang diberikan perusahaan tidaklah sama di setiap proyek. Karena hal ini, ditentukan dari lokasi, luas bangunan fisik, tingkat keramaian dan jumlah karyawan. Akan tetapi hal ini membuat tingkat kecemburuan antar karyawan sehingga berdampak pada turunnya kinerja karyawan yang ditempatkan pada proyek tertentu. Besar kecilnya kompensasi juga dipengaruhi oleh faktor internal yaitu kinerja keuangan perusahaan. Perusahaan besar atau perusahaan dengan reputasi yang baik tentunya dapat memberikan pengakuan yang besar kepada karyawannya seperti gaji, tunjangan dan berbagai insentif. Namun hal ini tidak berlaku bagi perusahaan kecil dan menengah. Oleh karena itu, upah/gaji yang diterima setiap karyawan pada proyek berbeda-beda.

Kesuksesan bisnis tidak hanya dicapai melalui penerapan strategi bisnis tetapi juga harus didukung oleh sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia juga dianggap sebagai kekuatan yang kompleks dan kinerja karyawan mempunyai dampak langsung terhadap bisnis. Untuk itu, perusahaan melakukan banyak upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, antara lain dengan melaksanakan promosi jabatan dan menjamin keselamatan dan kesehatan kerja bagi karyawan. Promosi demi promosi adalah perpindahan seorang pegawai dari suatu jabatan/jabatan ke jabatan/jabatan lain yang lebih tinggi dan mempunyai tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diemban sebelumnya.

Menurut Sikula (Hasibuan 2019:107), secara teknis promosi jabatan merupakan peralihan dalam suatu organisasi dari satu jabatan ke jabatan lain, termasuk kenaikan gaji dan status. Melalui peningkatan jabatan, pegawai akan termotivasi untuk bekerja

lebih maksimal agar dapat dipromosikan oleh atasannya. Selain itu, promosi penting untuk memberdayakan atau memberikan kepercayaan kepada karyawan kunci untuk kinerja yang lebih baik, loyalitas yang lebih besar, atau kemampuan untuk mengambil tanggung jawab yang lebih besar. Adapun data promosi jabatan periode Tahun 2022 s.d Tahun 2023 sebagai berikut:

Tabel 1. 4. Data Promosi Jabatan Tahun 2022 s.d Tahun 2023 (Menurut Tenaga Kerja/Orang)

Data Promosi Jabatan Tahun 2022			
Jabatan	Jumlah Karyawan	Lulus	Tidak Lulus
Foreman	45	36	9
Admin	7	5	2
Supervisor	7	7	0
Supervisor Pimpro - Chief	5	5	0
Total	64	53	11
Data Promosi Jabatan Tahun 2023			
Jabatan	Jumlah Karyawan	Lulus	Tidak Lulus
Foreman	81	62	19
Admin	15	12	3
Supervisor	7	7	0
Supervisor Pimpro - Chief	7	7	0
Total	110	88	22

Sumber: data perusahaan PT XYZ (2024)

Berdasarkan Tabel 1.4. diatas dapat diketahui mengenai lulusnya promosi jabatan pada PT XYZ dimana berkaitan dengan lamanya penempatan atau pengaktifan karyawan. Jumlah karyawan yang telah lulus dan belum mendapatkan tempat atau belum pengaktifan masih menduduki jabatan lamanya sehingga upah/gaji belum berubah dan belum mendapatkan tunjangan BPJS. Mengenai Tidak lulusnya promosi jabatan PT XYZ memberikan kesempatan untuk mengajukan promosi jabatan dibulan berikutnya.

Selain promosi jabatan, penempatan karyawan juga diterapkan pada mutasi. Menurut Sastrohadiwiryono (Kadarisman, 2012:68), Mutasi merupakan suatu kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan seseorang dari fungsi, tanggung jawab, dan status tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan mendapatkan kepuasan kerja yang mendalam dan dapat

memberikan hasil yang semaksimal mungkin kepada perusahaan atau organisasi. Mutasi dilakukan untuk menghindari kejenuhan karyawan pada rutinitas pekerjaan yang terkadang membosankan serta memiliki fungsi tujuan lain supaya seseorang dapat menguasai dan mendalami pekerjaan lain dalam bidang yang berbeda di suatu perusahaan. Jadi, selain menjalankan faktor penempatan yang sesuai dengan keahlian, mutasi juga mengatasi sifat pekerjaan yang monoton. Adapun data mutasi kerja periode Tahun 2022 s.d Tahun 2023 sebagai berikut:

Tabel 1. 5. Data Mutasi Kerja Tahun 2022 s.d Tahun 2023 (Menurut Tenaga Kerja/Orang)

Bulan / Tahun	Jumlah Mutasi (orang)	Bulan / Tahun	Jumlah Mutasi (orang)
2022		2023	
Januari	94	Januari	23
Februari	0	Februari	32
Maret	10	Maret	18
April	22	April	20
Mei	11	Mei	38
Juni	12	Juni	10
Juli	13	Juli	24
Agustus	4	Agustus	29
September	9	September	10
Oktober	32	Oktober	36
November	13	November	12
Desember	10	Desember	52
Total	230	Total	304
Rata-rata	19,17	Rata-rata	25,33

Sumber: data perusahaan PT XYZ (2024)

Berdasarkan Tabel 1.5. diatas dapat diketahui mengenai mutasi kerja pada PT XYZ dimana karyawan melakukan kesalahan sehingga harus dimutasi ke proyek lain sebagai bentuk pendisiplinan, dan menyeimbangkan kebutuhan dan kualitas SDM perusahaan. Pada tahun 2023 jumlah orang yang dimutasi lebih banyak dari pada tahun 2022 karena adanya pemutusan proyek dibulan Desember 2023 sehingga karyawan dimutasi ke proyek lain untuk memunahi proyek yang kekurangan karyawan, Adapun perubahan setelah dimutasi kerja yaitu: lingkungan kerja baru, rekan kerja baru, jarak/lokasi jauh, tidak ada tunjangan, kompensasi berubah.

Dengan demikian Berdasarkan permasalahan di atas yang penulis temukan, maka penulis ingin melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **Pengaruh**

Kompensasi, Promosi Jabatan dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ.

1.2. Identifikasi Masalah

Beberapa permasalahan yang muncul dapat penulis identifikasi sebagai berikut :

1. Upah/gaji yang didapat setiap proyek berbeda-beda
2. Ada beberapa proyek yang tidak mendapatkan tunjangan bpjs ketenagakerjaan dan bpjs kesehatan
3. Lamanya penempatan atau pengaktifan karyawan yang telah lulus saat promosi jabatan
4. Ada beberapa calon promosi jabatan yang tidak lulus saat test
5. Karyawan kurang berminat ketika dimutasi ke proyek yang jauh dengan tempat tinggalnya dan tidak ada tunjangannya
6. Kinerja karyawan belum optimal
7. Karyawan tidak mampu bekerja sesuai *standart* perusahaan

1.3. Pembatasan Masalah

Hasil identifikasi masalah di PT XYZ menunjukkan banyak permasalahan. Untuk menghindari perluasan penelitian, penulis membatasi permasalahan pada tingkat yang rinci dan jelas. Harapannya penyelesaian masalah bisa lebih tepat sasaran. Oleh karena itu penulis hanya membatasi penelitian ini pada pengaruh kompensasi, promosi jabatan dan mutasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada konteks diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Kompensasi, promosi jabatan dan mutasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT XYZ?
2. Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT XYZ?
3. Apakah promosi jabatan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT XYZ?

4. Apakah mutasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT XYZ?

1.5. Tujuan Penelitian

Melihat penjelasan permasalahan diatas, maka penelitian ini mempunyai beberapa tujuan yang dapat penulis sampaikan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah kompensasi, promosi jabatan dan mutasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT XYZ
2. Untuk mengetahui apakah kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT XYZ?
3. Untuk mengetahui apakah promosi jabatan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT XYZ?
4. Untuk mengetahui apakah mutasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT XYZ?

1.6. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat antara lain:

1. Bagi Penulis

Sebagai sarana untuk menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman serta mengamatin secara langsung dunia perusahaan. Sebagai alat untuk mengimplementasikan teori-teori diperoleh selama kuliah.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan kajian atau referensi bagi mahasiswa Stie Gici Bussines School dan dapat digunakan sebagai bahan penelitian sejenis.

3. Bagi Perusahaan

Sebagai harapan yang dapat menjadi suatu bahan evaluasi terhadap pelaksana kegiatan sumber daya manusia dan berguna sebagai masukan bagi perusahaan yang bersangkutan dimasa yang akan datang.

1.7. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini dibagi menjadi 7 bagian sebagai berikut:

BAB I	PENDAHULUAN	Merupakan bagian yang menjelaskan latar belakang, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan itu sendiri
BAB II	TINJAUAN PUSTAKA	Merupakan bagian yang menjelaskan landasan teori kompensasi, promosi jabatan dan mutasi kerja terhadap kinerja karyawan PT XYZ
BAB III	METODOLGI PENELITIAN	Berisikan tentang tempat dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, devinisi operasional variabel dan teknik analisis data penelitian
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	Berisikan tentang gambaran obyek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan yang secara lebih lengkap mengupas berbagai fenomena yang ada dalam penelitian
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	Berisikan simpulan yang merupakan hasil akhir atas penelitian ini dan juga saran yang berisi masukan untuk pihak obyek penelitian
DAFTAR PUSTAKA		Berisi berbagai buku, jurnal dan referensi yang digunakan secara sah dalam menyusun penelitian ini