

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan (*job performance*) atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karena tanpa adanya peran sumber daya manusia di dalam perusahaan, kegiatan operasional perusahaan tidak akan dapat berjalan dengan baik. Perusahaan yang baik itu harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif, inovatif dan produktif.

Untuk mendapatkan pegawai yang diinginkan organisasi atau instansi tidak bisa diperoleh dengan mudah, karena pegawai biasanya akan bekerja optimal dan meningkatkan prestasi apabila kebutuhan-kebutuhannya terpenuhi. Dalam keadaan ekonomi yang semakin berkembang setiap organisasi mengusahakan peningkatan efektivitas, efisiensi, dan produktivitas di segala bidang. Demi menunjang terwujudnya hal tersebut diharapkan setiap pegawai memberikan sumbangsinya kepada organisasi dengan cara melakukan pekerjaannya dengan sebaik mungkin guna mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Mengingat begitu pentingnya peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, sudah sepatutnya jika perusahaan memperhatikan aspek-aspek kerja yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang kuat merupakan keunggulan bagi suatu perusahaan. Hal ini tentunya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan factor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya- upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Kantor PT. Perkebunan Nusantara III disingkat PTPN III (Persero), merupakan salah satu dari 14 Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang usaha perkebunan, pengolahan, dan pemasaran hasil perkebunan. Kegiatan usaha perseroan mencakup usaha budidaya dan pengolahan tanaman kelapa sawit dan karet. Produk utama perseroan adalah minyak sawit (CPO) dan inti sawit (krenel) dan produk hilir karet. Kantor PTPN III yang berdomisili di Jalan Seibatanghari No.2 Medan, memiliki 801 karyawan yang terdiri dari 692 laki-laki dan 109 perempuan.

Untuk mempertahankan jumlah karyawan yang dimiliki dan mempertahankan kinerja karyawan tentunya perusahaan memerlukan pegawai yang mempunyai kinerja yang baik yang dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Kinerja yang baik adalah sebagaimana seorang pegawai mampu memperlihatkan perilaku kerja yang mengarah pada tercapainya maksud dan tujuan perusahaan.

Untuk itu perusahaan melakukan berbagai cara untuk meningkatkan kinerja karyawan termasuk promosi jabatan dan mutasi pekerjaan yang diberikan pada karyawan.

Sebagai karyawan yang menggerakkan segala aktivitas perusahaan, karyawan akan terus bergerak maju untuk memperoleh keberhasilan. Adanya kesempatan untuk mengembangkan diri mendorong seorang karyawan untuk berusaha meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik dari sebelumnya. Dalam perusahaan menaikkan karyawan yang berprestasi disebut dengan promosi jabatan. Dengan adanya pelaksanaan promosi jabatan pada suatu perusahaan akan membuat karyawan lebih giat lagi bekerja dan bersemangat, sehingga menciptakan suatu peningkatan kinerja karyawan.

Promosi jabatan di Kantor PT. Perkebunan Nusantara III Medan dilaksanakan sebagai bentuk penghargaan kepada karyawan yang telah memberikan kinerja yang baik kepada perusahaan Kantor PTPN III. Yang menjadi syarat utama bagi karyawan yang ingin naik jabatan adalah prestasi kerja, senioritas, serta tingkat pendidikan karyawan.

Karyawan yang ada dalam suatu perusahaan memiliki perbedaan dalam latar belakang, seperti pendidikan, pengalaman, ekonomi, status, kebutuhan, harapan dan lain sebagainya. Seorang karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi tetapi masa kerjanya belum mencukupi (belum waktunya untuk naik pangkat) maka tidak dapat dipromosikan. Begitu juga dengan seorang karyawan yang masa kerjanya sudah mencukupi untuk dapat dipromosikan tetapi hasil

prestasi kerjanya tidak memenuhi standar yang sudah ditentukan maka ia pun tidak dapat dipromosikan.

Kebijakan mutasi juga dilakukan dalam perusahaan PTPN III Medan. Mutasi merupakan salah satu tindak lanjut yang dilakukan dari hasil penilaian prestasi pegawai. Pada Kantor PTPN III Medan, mutasi juga diterapkan secara tidak berkala oleh perusahaan. Mutasi di perusahaan biasanya terjadi apabila karyawan merasa banyak tekanan dalam lingkungan kerjanya, mengalami kejenuhan, bermasalah dengan rekan kerja, dan kebutuhan job yang kosong.

Berikut tabel jumlah karyawan promosi Kantor PTPN III yang diperoleh langsung dari KABAG SDM Kantor PTPN III :

Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan Promosi di Kantor PTPN III
Bulan Oktober – Desember 2017

Promosi	Oktober	November	Desember	Jumlah Karyawan Promosi
Promosi Karyawan Pimpinan	3	2	3	8
Promosi Karyawan Pelaksana dari Strata I ke Strata II				
• Bidang Tanaman	44	12	19	75
• Bidang Teknik	19	6	3	28
• Bidang Keuangan	1	2	4	7
• Bidang Umum	-	2	2	4
Total	67	24	31	122
Promosi Karyawan Pelaksana dari Strata II ke Strata III				
• Bidang Tanaman	3	4	4	11
• Bidang Teknik	1	-	1	2
• Bidang Keuangan	1	-	1	2
• Bidang Umum	-	-	-	-
Total	5	4	6	15
Total Keseluruhan	72	28	37	137

Berdasarkan tabel diatas terdapat 8 karyawan pimpinan, 114 karyawan pelaksana dari strata I ke strata II, dan 15 karyawan pelaksana dari strata II ke strata III selama bulan Oktober – Desember 2017 yang terdiri dari 4 bidang yaitu bidang tanaman, bidang teknik, bidang keuangan, dan bidang umum.

Berikut tabel jumlah karyawan mutasi Kantor PTPN III yang diperoleh langsung dari KABAG SDM Kantor PTPN III :

Tabel 1.2 Data Jumlah Karyawan Mutasi di Kantor PTPN III
Bulan Oktober – Desember 2017

Mutasi	Oktober	November	Desember	Jumlah Karyawan Mutasi
Mutasi Karyawan Pimpinan • Mutasi/Alih Tugas	2	-	166	168
Mutasi Karyawan Pelaksana • Mutasi/Alih Tugas	92	47	17	156
Total	94	47	183	324

Mutasi tidak hanya dilakukan kepada karyawan biasa tetapi juga dilakuakn kepada karyawan pimpinan. Berdasarkan tabel diatas terdapat 168 karyawan pimpinan yang telah dimutasi. Selama bulan Oktober – Desember 2017 ada sebanyak 324 karyawan yang telah di mutasi.

Perusahaan PTPN III memiliki permasalahan pada system promosi jabatan dan mutasi kerja yag mereka terapkan. Dapat dilihat berdasarkan tabel promosi diatas, selama 3 bulan berturut karyawan yang dipromosikan berasal dari bagian/unit yang sama. Sedangkan masih banyak karyawan di bagian lain yang

belum dipromosikan ditambah promosi hanya diberikan kepada karyawan pimpinan dan karyawan pelaksana yang memiliki pendidikan tinggi dan lamanya masa kerja. Hal ini sangat di khawatirkan karena kedepannya bisa berdampak pada meningkatnya penurunan tingkat kerja karena kebijakan promosi yang dilakukan dalam waktu yang relatif singkat dan karyawan pada bagian mana yang akan dipromosikan.

Begitu pula dalam membuat kebijakan mutasi kerja karyawannya tidak selalu sesuai harapan perusahaan, keputusan PTPN III yang memutasikan karyawannya dengan maksud untuk meningkatkan kinerjanya terkadang malah menjadi boomerang karena karyawan bukannya membaik kinerjanya tetapi malah menurun, karena beberapa karyawan tersebut sudah terbiasa di lingkungan kerja yang lama, dan sulit untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru serta mengalami tekanan.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kebijakan Promosi dan Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PT. Perkebunan Nusantara III Jalan Sei Batanghari Medan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian yang telah dikemukakan tersebut. maka masalah yang diidentifikasi adalah :

1. Bagaimana pengaruh kebijakan promosi terhadap kinerja karyawan pada Kantor PTPN III Jalan Sei Batanghari Medan.

2. Bagaimana pengaruh mutasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor PTPN III Medan.
3. Bagaimana pengaruh kebijakan promosi dan mutasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor PTPN III Medan.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang ada, maka penelitian ini dibatasi pada *Pengaruh Kebijakan Promosi dan Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PTPN III Jalan Sei Batanghari Medan.*

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah, maka rumusan masalah penelitian ini adalah :

1. Apakah kebijakan promosi berpengaruh terhadap kinerja Kantor PTPN III Medan?
2. Apakah mutasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor PTPN III Medan?
3. Apakah kebijakan promosi dan mutasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor PTPN III Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui :

1. Pengaruh kebijakan promosi terhadap kinerja karyawan Kantor PTPN III Medan.
2. Pengaruh mutasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor PTPN III Medan.
3. Pengaruh kebijakan promosi dan mutasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor PTPN III Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Bagi Penulis

Untuk mengetahui adanya pengaruh antara kebijakan promosi dan mutasi terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan yang bermanfaat dan tambahan informasi bagi perusahaan atau pihak-pihak yang berkepentingan dengan perusahaan.

3. Manfaat Bagi Universitas Negeri Medan

Sebagai tambahan literatur kepustakaan dibidang sumber daya manusia mengenai kebijakan perusahaan tentang promosi dan mutasi karyawan.

4. Manfaat Bagi Peneliti Lain

Menjadi masukan atau tambahan referensi dan perbandingan bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian sejenis di tempat lain pada masa yang akan datang.