

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di zaman modern ini, banyak perusahaan-perusahaan yang harus saling bersaing. Perusahaan harus menunjukkan keunggulan yang kuat agar dapat bersaing dengan perusahaan lain. Keunggulan sebuah perusahaan tidak akan lepas dari kinerja sumber daya manusia, untuk memperlihatkan kehebatan pada suatu perusahaan, maka perusahaan juga harus meningkatkan kinerja sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut.

Perkembangan bank yang terus menerus meningkat dari tahun ke tahun menyebabkan persaingan yang ketat dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam rangka untuk mendapatkan keunggulan dalam bersaing, sangat penting untuk mencapai efisiensi manajemen dengan meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi.

PT. Bank Sumut Cabang Utama Medan adalah organisasi yang cukup besar, beralamat di Jalan Imam Bonjol No. 18. Aktivitas usaha PT. Bank Sumut Cabang Utama Medan adalah sebagai alat kelengkapan Otonomi Daerah di bidang perbankan, berfungsi sebagai penggerak dan pendorong laju pembangunan di daerah, berperan sebagai Pemegang Kas Daerah yang melaksanakan penyimpanan uang daerah serta sebagai salah satu sumber Pendapatan Asli Daerah dengan melakukan kegiatan usaha sebagai bank umum. Dasar bagi perusahaan untuk mencapai persaingan dan pemenuhan kinerja yang diharapkan adalah bagaimana pengelolaan sumber daya yang dimiliki oleh

perusahaan mengelola sumber daya tersebut tidak lepas dari faktor sumber daya manusia, yaitu tenaga kerja atau karyawan.

Menurut (Erna Oktaviani Simamora, 2023) kinerja pegawai merupakan hasil dari kerja pegawai yang baik dari segi kualitas ataupun kuantitas dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada pegawai tersebut oleh atasan ataupun pimpinannya berdasarkan perannya di dalam perusahaan.

Karyawan merupakan modal sumber daya manusia yang sangat penting keberadaannya dalam setiap sendi operasional, karena sumber daya manusia adalah hal utama yang berfungsi sebagai penggerak operasional perusahaan. Setiap perusahaan menyadari bahwa memiliki sumber daya manusia yang profesional, terpercaya, berkompeten dan tekun adalah hal yang sangat membantu perusahaan dalam pencapaian tujuan usahanya. Karyawan atau tenaga kerja yang nantinya diharapkan oleh perusahaan dapat memberikan kinerja yang baik untuk membantu perusahaan dalam pemenuhan target pekerjaan. Tanpa kinerja yang baik di semua bidang dalam perusahaan, keberhasilan suatu perusahaan sulit atau bahkan tidak mungkin untuk diwujudkan. Sebuah perusahaan berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan sumber daya manusia yang kompetitif dimana yang diharapkan adalah seorang pimpinan perusahaan harus mampu menciptakan pegawai yang berkompeten agar tujuan perusahaan bisa tercapai dengan baik. Namun kenyataannya, perusahaan belum bisa menghasilkan pegawai yang berkompeten yang mendominasi di perusahaan tersebut. Akibatnya kinerja pegawai yang diharapkan bisa membantu mencapai visi, misi perusahaan masih belum memuaskan.

apa yang perlu diperbaiki di perusahaan tersebut terkhusus pada kinerja pegawai yang ada di perusahaan, agar perusahaan bisa menemukan jalan keluar dari masalah ini, serta agar apa yang diharapkan perusahaan bisa tercapai dan membawa dampak baik. Situasi ini diperkuat oleh pendapat. Kinerja dapat memengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi, apabila semakin baik kinerja para karyawannya maka semakin dekat dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh organisasi tersebut (Zamora et al., 2019).

Adapun data yang diperoleh mengenai standar penilaian kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Standar Penilaian Kinerja Pegawai Pada Kantor Bank Sumut Pusat Medan

No.	Kategori	Persentase%
1.	Sangat Baik	87% - 100%
2.	Baik	71% - 85 %
3.	Cukup	57% -70%
4.	Buruk	31% - 56 %
5.	Sangat Buruk	< 50 %

Berdasarkan Tabel 1.1 menurut data di Kantor Bank Sumut Pusat Medan menjelaskan bahwa standar penilaian di perusahaan dilihat berdasarkan persentase, kinerja yang sangat baik mendapatkan persentase antara 87% - 100%, sedangkan kriteria baik mendapatkan persentase sebesar 71% - 85% dan kategori cukup mendapatkan persentase 57% -70%. Serta kategori buruk berada pada persentase 31% - 56% dan sangat buruk dibawah 50%.

Berikut adalah tabel yang menunjukkan rekapitulasi kinerja pegawai pada Kantor Bank Sumut Pusat Medan.

Tabel 1.2
Rekapitulasi Pencapaian Kinerja Pada Kantor Bank Sumut Pusat Medan Pada
Tahun 2021-2023

No	Bulan	2021		2022		2023	
		Target (%)	Realisasi (%)	Target %	Realisasi (%)	Target (%)	Realisasi (%)
1	Januari	100	78.2	100	74.4	100	80,5
2	Februari	100	81.3	100	74.6	100	75,2
3	Maret	100	83.6	100	77.8	100	97,4
4	April	100	70.2	100	62.2	100	83,6
5	Mei	100	88.5	100	66.7	100	69,5
6	Juni	100	81.3	100	81.7	100	78,8
7	Juli	100	91.7	100	82.8	100	72,1
8	Agustus	100	96.5	100	84.1	100	70,1
9	September	100	74.4	100	81.6	100	90
10	Oktober	100	87.1	100	74.2	100	89,2
11	November	100	92.1	100	83	100	67,4
12	Desember	100	97.4	100	80	100	76,8

Sumber: Data Kantor Bank Sumut Pusat Medan

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa kondisi dari kinerja pegawai Kantor Bank Sumut Pusat Medan secara keseluruhan cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari capaian kinerja yang dilakukan oleh pegawai. Namun pada tabel di atas juga dapat dilihat bahwa tingkat kinerja pegawai pada tahun 2022 dan 2023 lebih rendah dibandingkan dengan tingkat kinerja pegawai pada tahun 2021. Maka dapat disimpulkan bahwa terjadinya fluktuatif atau naik turunnya kinerja pada pegawai Kantor Bank Sumut Pusat Medan. Fluktuatif terhadap kinerja pegawai disebabkan kurangnya kesadaran dan tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas, dan masih terdapat beberapa pegawai belum mampu menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat. Oleh karena itu peningkatan kinerja pegawai sangat diperlukan untuk mencapai produktivitas organisasi yang optimal melalui pengelolaan mutasi pegawai dan disiplin kerja yang baik dan efektif.

Manajemen Kantor Bank Sumut Pusat Medan dalam menentukan kinerja pegawai dilakukan melalui penilaian kinerja, adapun aspek yang dinilai dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.3
Hasil Penilaian Kinerja Pegawai Pada Kantor Bank Sumut Pusat Medan Pada Tahun 2021-2023

No	Aspek Penilaian	Rata-Rata Nilai Tahun 2021		Rata-Rata Nilai Tahun 2022		Rata-Rata Nilai Tahun 2023	
		Nilai	Kategori	Nilai	Kategori	Nilai	Kategori
1	Kualitas hasil kerja	76,22	Baik	70	Cukup Baik	79,3	Cukup Baik
2	Kuantitas hasil kerja	78,6		70		77,1	
3	Kedisiplinan	83,03		70,32		75,2	
4	Kemandirian	70,56		70,22		65,9	
5	Integritas	80,1		72,11		70	
6	Tanggung Jawab	79,3		70		70	

Sumber: Data Kantor Bank Sumut Pusat Medan

Berdasarkan pada tabel 1.3 diatas, menunjukkan bahwa hasil penilaian kinerja pegawai pada Kantor Bank Sumut Pusat Medan dari tahun ke tahunnya terus mengalami penurunan yang signifikan oleh karena itu perlu dilakukan evaluasi terhadap penurunan hasil penilaian kinerja tersebut untuk mengetahui faktor yang menyebabkan kinerja pegawai menurun. Hal tersebut didukung oleh hasil pra survei yang peneliti lakukan sebelumnya, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.4
Hasil Pra-survey Mengenai Kinerja Pegawai Pada Kantor Bank
Sumut Pusat Medan

No	Pernyataan	Jawaban Responden			
		Ya	%	Tidak	%
1	Saya memberikan hasil pekerjaan yang tidak mengecewakan atasan.	18	60%	12	40%
2	Banyaknya pekerjaan yang diberikan perusahaan bisa tepat waktu saya selesaikan.	14	46,7%	16	53,3%
3	Saya melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh	21	70%	9	30%
4	Saya menggunakan waktu kerja dengan maksimal tanpa mengerjakan aktivitas pribadi	13	43,3%	17	56,7%
5	Saya sering bekerjasama dengan Pegawai lain dalam melaksanakan tugas dikantor	20	66,7%	10	33,3%

Sumber: Hasil Data Kuersioner Pra Survei, 2024

Berdasarkan tabel 1.4 menunjukkan hasil survey bahwa dimana sebanyak 53,3 % pegawai belum bisa menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu alasannya dikarenakan, dimana pegawai menunda-nunda pekerjaan yang semestinya diselesaikan sehingga pekerjaan menjadi terbengkalai. dan sebanyak 56,7%. masih terdapat beberapa pegawai menggunakan waktu kerja untuk aktivitas pribadi yang alasannya dikarenakan, pegawai tidak bisa mengatur waktu saat bekerja karena aktivitas lain yang ingin dilakukan di luar jam kerja, seperti adanya urusan pribadi. Oleh karena itu, dengan adanya masalah atau fenomena tersebut pihak perusahaan juga harus memperhatikan kebutuhan dari pegawai. Alasan mengapa masalah seperti itu terjadi adalah karena pegawai merasa tidak nyaman serta merasa bosan dan jenuh pada pekerjaan dan tempat mereka bekerja, maka akan cenderung tidak dapat mengembangkan seluruh potensinya.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah Mutasi Kerja. Menurut (Manalu, 2021) Mutasi adalah kegiatan berhubungan ketenagakerjaan dengan yang proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan tenaga kerja kesituasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada organisasi.

Perlu diperhatikan bahwa ada sebuah prinsip mengatakan *the right man on the right place* (orang yang tepat di tempat yang tepat). Salah satu cara yang bisa dilakukan oleh pimpinan perusahaan dalam mengatasi masalah tersebut adalah dengan mengembangkan potensi pegawai yaitu menempatkan pegawai di tempat yang tepat dalam bentuk mutasi kerja. Pada dasarnya, mutasi kerja merupakan fungsi pengembangan pegawai yang manfaat utamanya adalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam organisasi yang bersangkutan. Jika dalam perusahaan tidak melakukan pengembangan pada pegawai, maka efisiensi dan efektivitas kerja akan menurun. Oleh karena itu, salah satunya pelaksanaan mutasi perlu dilakukan. Dimana dengan harapan, mutasi dilaksanakan untuk mengurangi kebosanan karyawan dalam bekerja dan digunakan untuk meningkatkan motivasi dan gairah kerja karyawan (Erna Oktaviani Simamora, 2023). Berikut adalah tabel yang menunjukkan data mutasi pada pegawai Kantor Bank Sumut Pusat Medan.

Tabel 1.5
Data Mutasi Pegawai Pada Kantor Bank Sumut Pusat Medan
Periode Januari-Juli Tahun 2023

Bulan	Jumlah Pegawai Mutasi
Januari	1
Februari	14
Maret	30
Mei	56
Juni	168
Juli	50
Jumlah	319

Sumber: Data Pegawai Kantor Bank Sumut Pusat Medan

Dari tabel data 1.5 diatas, dapat dilihat jumlah pegawai yang mengalami mutasi setiap bulannya. Dari data tersebut terdapat jumlah pegawai pada Kantor Bank Sumut Pusat Medan sebanyak 319 pegawai yang harus dimutasi pada bulan Januari – Juli tahun 2023. Adapun alasannya dikarenakan kebutuhan suatu antar divisi atau cabang dibank sumut, selain itu juga bisa karena mengisi kekosongan pegawai, atau permohonan pindah dari pegawai. Akan tetapi yang menjadi permasalahan dalam proses mutasi ini pada kantor bank sumut pusat medan adalah terjadinya penolakan oleh pegawai yang akan dimutasikan keluar daerah dengan alasan tidak bisa meninggalkan keluarga. Penolakan semacam ini akan merugikan pegawai itu sendiri, karena perusahaan pastinya akan memberikan sanksi berupa hukuman disiplin yaitu kehilangan kesempatan untuk kenaikan jabatan.

Adapun persyaratan mutasi yang dilakukan dari pihak perusahaan kepada pegawai yaitu diutamakan pegawai yang sudah menduduki jabatan kritikal selama 3 (tiga) tahun atau lebih berturut-turut pada Unit Kantor Operasional yang sama.

Dimana perusahaan melakukan pemindahan tugas secara mutasi pada beberapa bidang pekerjaan dengan harapan bisa menunjang produktivitas karyawan yang lebih baik lagi. Sering kali hasil kerja pegawai menunjukkan naik-turun keadaan tersebut ditimbulkan akibat terlalu lamanya pegawai bertugas di jenis pekerjaan/tugas yang serupa dan mengalami frustrasi dalam bekerja. Keadaan ini, bisa mendatangkan rasa bosan dan bahkan tingkat jenuh yang tinggi di seputaran tenaga kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Sari & Arianto, 2020) juga mengemukakan bahwa mutasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut didukung hasil pra survei yang peneliti lakukan sebelumnya yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.6
Hasil Pra-survei Mengenai Mutasi Kerja pada Kantor Bank Sumut
Pusat Medan

No.	Pernyataan	Jawaban Responden			
		Ya	%	Tidak	%
1.	Pengetahuan yang cukup akan memudahkan saya dalam bekerja di bidang pekerjaan yang sekarang	18	60%	12	40%
2.	Saya bisa beradaptasi dengan baik dan cepat di lingkungan pekerjaan yang baru	10	33,3%	20	66,7%
3.	Saya memiliki pengalaman pekerjaan yang sama dengan pekerjaan yang sekarang	13	43,3%	17	56,7%
4.	Saya bekerja di bidang pekerjaan yang baru sesuai dengan prestasi yang saya miliki	19	63,3%	11	36,7%
5.	Pekerjaan yang saya jalani sekarang dapat mengembangkan potensi saya dalam bekerja	16	53,3%	14	46,7%

Sumber: Hasil Data Kuersioner Pra Surve, 2024

Berdasarkan tabel 1.6 menunjukkan bahwa ditemukan sebanyak 66,7% pegawai belum bisa beradaptasi dengan baik dan cepat di lingkungan pekerjaan yang baru, sehingga menimbulkan suatu masalah dimana pegawai tidak bisa memberikan seluruh potensi yang dimiliki terhadap tugas dan tanggung jawab yang diembannya alasannya dikarenakan, dimana pegawai merasa kurang percaya diri serta kurangnya kemampuan berkomunikasi secara interpersonal seperti bertanya, berdiskusi dan lainnya. dan sebanyak 56,7% dimana pegawai memiliki pengalaman yang berbeda dengan bidang pekerjaan yang baru alasannya dikarenakan, banyak dari karyawan baru tersebut belum memiliki kemampuan yang sesuai dengan kriteria dan belum terlalu terampil dalam bekerja di perusahaan.

Selain mutasi kerja, faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu disiplin kerja. Menurut (Sutrisno, 2009a) Disiplin diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak.

Disiplin yang tinggi juga akan menunjukkan adanya rasa tanggung jawab yang besar yang dimiliki pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan tingkat disiplin kerja pegawai, karena tingkat disiplin pegawai memberikan dampak yang positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Disiplin pegawai sangat terkait dengan tata peraturan kerja yang disusun oleh perusahaan. Peraturan yang ada di dalam perusahaan akan menjadi acuan bagi pegawai untuk menjadikan pegangan bersama sekaligus untuk menyatukan diri pegawai dengan pekerjaan dan perusahaan, serta menyelaraskan tujuan yang ingin dicapai. Disiplin juga

dapat mendidik pegawai dalam mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Menurut Hasibuan (2015) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Oleh karena itu, disiplin patut ditegakkan dengan bantuan perusahaan karena kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan mencapai tujuannya. Dengan disiplin yang baik berarti pegawai akan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan efektif dan efisien. Berikut adalah tabel yang menunjukkan data disiplin kerja pada pegawai Kantor Bank Sumut Pusat Medan.

Tabel 1.7
Data Kedisiplinan Pegawai Pada Kantor Bank Sumut Pusat Medan
Periode Januari – Juli 2023

No.	Keterangan	Banyaknya Kasus (per orang)	Jumlah Pegawai	Persentase %
1.	Datang Terlambat	130	744	17,5
2.	Pulang Awal	160	744	21,5
3.	Tidak bekerja tanpa keterangan	50	744	6,7
4.	Tidak ada ditempat pada jam bekerja	30	744	4,0
5.	Izin cuti pegawai	61	744	8,2
6.	Tidak memakai seragam sesuai aturan	78	744	10,5
7.	Pekerjaan tidak sesuai dengan target	20	744	2,7

Sumber: Data Pegawai Kantor Bank Sumut Pusat Medan

Pada Tabel 1.7 diatas menunjukkan bahwa kedisiplinan terhadap pegawai pada Kantor Bank Sumut Pusat Medan belum optimal, hal itu terlihat dengan masih adanya pegawai yang masuk terlambat kerja, pulang tidak sesuai waktu, selain itu pegawai

sering mengulur waktu istirahat, masih adanya perilaku pegawai yang tidak menaati peraturan perusahaan seperti tidak memakai seragam sesuai aturan yang ditetapkan. Apabila hal ini terus-menerus, maka dapat merugikan bagi perusahaan. Dimana permasalahan ini jelas bahwa faktor disiplin kerja pegawai pada Kantor Bank Sumut Pusat Medan sangat perlu ditingkatkan lagi agar kinerja pegawai secara keseluruhan menjadi lebih baik lagi.

Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Sebaliknya, tanpa disiplin, sulit bagi suatu organisasi mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan harus diterapkan dalam suatu organisasi karena akan berdampak terhadap kinerja pegawai, sehingga mempengaruhi kesuksesan dan keberhasilan dari suatu perusahaan. Berikut disajikan dalam tabel hasil pra survei yang peneliti lakukan sebelumnya.

THE
Character Building
UNIVERSITY

Tabel 1.8
Hasil Pra-survey Mengenai Disiplin Kerja pada Kantor Bank Sumut
Pusat Medan

No	Pernyataan	Jawaban Responden			
		Ya	%	Tidak	%
1.	Saya selalu datang tepat waktu saat bekerja	12	40%	18	60%
2.	Berpakaian rapi saat berada dikantor	21	70%	9	30%
3.	Saya selalu berada diruangan pada saat jam kerja	14	46,7%	16	53,3%
4.	Saya mengerjakan tugas pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan	20	66,7%	10	33,3%
5.	Saya bersedia menerima sanksi saat melakukan kesalahan	15	50%	15	50%

Sumber: Hasil Data Kuersioner Pra Survei, 2024

Berdasarkan tabel 1.8 diatas menunjukkan bahwa banyak ditemukan sebanyak 60% pegawai tidak datang tepat waktu dalam bekerja, dan sebanyak 53,3% pegawai tidak selalu berada diruangan pada saat jam kerja.

Maka Fenomena yang dapat dilihat telah berupa permasalahan yaitu disiplin kerja yang belum dilaksanakan secara optimal, dan masih banyak dijumpain para pegawai yang belum mau menerapkan sistem ini, maka tingkat absensi kedisiplinan dari setiap pegawai nya masih kurang baik, hal itu dapat dilihat dari data yang telah diberikan oleh Kantor Bank Sumut Pusat Medan. Mengenai disiplin kerja, masih banyak masih banyak pegawai yang kurang disiplin dan tidak ingin sejalan dengan peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan. Dengan kata lain, kepedulian pegawai akan kedisiplinan masih kurang. Berdasarkan informasi yang peneliti peroleh salah satu masalah yang dihadapi Kantor Bank Sumut Pusat Medan adalah kurangnya kedisiplinan bekerja pegawai. Oleh karena itu dimana disiplin kerja pegawai sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang

mengakibatkan akan cenderungnya penurunan kinerja kerja pegawai. Kedisiplinan pegawai Kantor Bank Sumut Pusat Medan dapat dilihat dari tingkat absensi pegawai.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh *research gap* pada penelitian-penelitian terdahulu. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Vanessa putri, dkk (2021), Sofiani, dkk (2022), Marliza dkk, (2021), Jihana Ayu, dkk (2022), Muhammad Fardiansyah (2021), penelitian didukung oleh Yordan Ariyandi (2015), Nopri Ariansyah (2019), Arya Priyambo, dkk (2019). Mereka memperoleh kesimpulan bahwa mutasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian Sartika Yuliana (2020), bahwa mutasi kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan berbagai fenomena yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut di Kantor Bank Sumut Pusat Medan.

Berdasarkan Latar Belakang diatas maka dapat ditarik sebagai judul dalam penelitian ini adalah **“Pengaruh Mutasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Pada Kantor Bank Sumut Pusat Medan”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan diatas, maka masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Terjadinya fluktuatif terhadap kinerja pegawai setiap tahunnya yang dikarenakan tidak tercapai target yang ditetapkan perusahaan dalam periode tahun 2021-2023.

2. Banyaknya pegawai pada kantor bank sumut pusat yang dimutasi kerja dikarenakan kebutuhan antar divisi atau cabang dan mengisi kekosongan pegawai atau permohonan pindah dari pegawai.
3. Belum optimalnya tingkat kedisiplinan pegawai Kantor Bank Sumut Pusat Medan masih terdapat beberapa pegawai yang terlambat masuk kerja dan tidak menaati peraturan perusahaan yang didukung pada data kedisiplinan dalam periode Januari-Juli 2023.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan banyaknya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, maka peneliti hanya fokus terhadap permasalahan yang terjadi pada lokasi penelitian yaitu mengenai Mutasi Kerja dan Disiplin Kerja sebagai faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Kantor Bank Sumut Pusat Medan.

1.4 Rumusan Masalah

1. Apakah Mutasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bank Sumut Pusat Medan?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bank Sumut Pusat Medan?
3. Apakah Mutasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bank Sumut Pusat Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Mutasi Kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bank Sumut Pusat Medan
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bank Sumut Pusat Medan
3. Untuk mengetahui pengaruh Mutasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bank Sumut Pusat Medan

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan diatas, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat bagi semua pihak diantaranya :

1. Bagi Penulis

Menambah pengetahuan dan wawasan penulis dalam memahami pengaruh mutasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bank Sumut Pusat Medan.

2. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan dan saran untuk meningkatkan Kinerja pegawai pada Kantor Bank Sumut Pusat Medan.

3. Bagi UNIMED

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan referensi dan bahan pembelajaran mengenai ilmu penerapan manajemen sumber daya manusi khususnya yang berkaitan dengan pengaruh mutasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

4. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan dan masukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan yang menghadapi permasalahan yang sama.



THE
Character Building
UNIVERSITY