

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kemajuan perusahaan ditentukan oleh dua faktor utama yakni sumber daya alam (*natural resources*), dan sumber daya manusia (*human resources*). Dari kedua sumber daya tersebut, faktor yang paling penting dan berpotensi bagi kemajuan perusahaan dalam mencapai keberhasilan yaitu sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dari manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi karena dalam pencapaian tujuannya, organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistemnya.

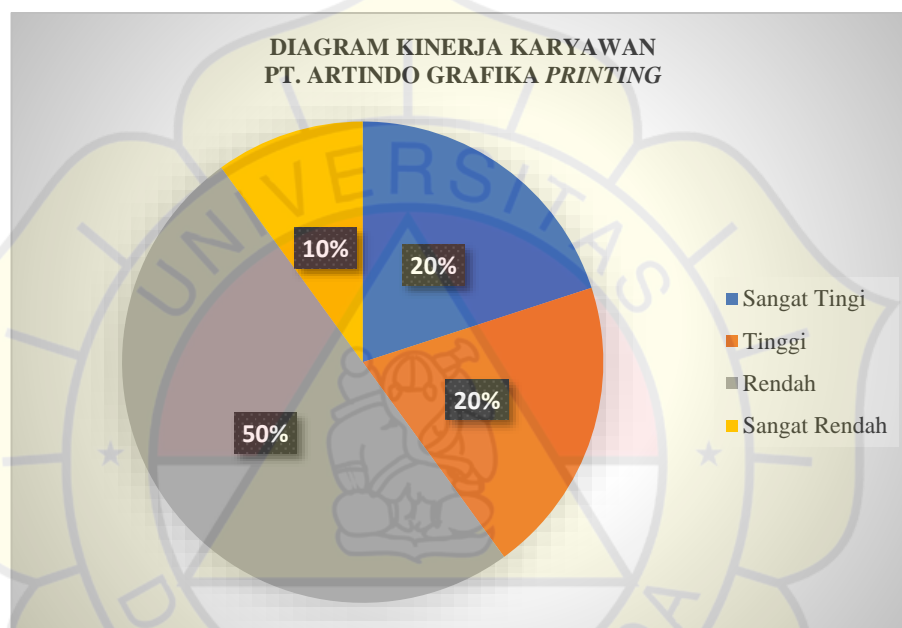
Sumber daya manusia adalah salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan untuk dapat mencapai tujuan dan sasarannya. Karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Pada Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di jelaskan bahwa dunia usaha dan industri saat ini sedang berkembang pesat dan penuh persaingan, oleh karena itu sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik, keterampilan, dan dapat menyelesaikan tugas dengan baik dapat menjadi faktor penentu perusahaan agar dapat unggul dalam bersaing dan berkembang. Kinerja adalah hasil kerja

karyawan yang dilihat dari aspek, kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Sumber daya manusia juga berperan penting di PT. Artindo Grafika *Printing* yang didirikan pada tahun 2005 dan merupakan perusahaan yang bergerak dibidang percetakan dan jasa pemasangan spanduk yang di dukung oleh PT. Gudang Garam Tbk, yang di *support* menggunakan mesin-mesin *digital printing* yang berteknologi tinggi dan sangat membantu dalam meningkatkan efektivitas dan evisiensi manajemen serta mampu bersaing pada dunia percetakan yang terus berkembang.

PT. Artindo Grafika *Printing* merupakan cabang perusahaan dari PT. Hari Mahardhika Usaha yang diketahuin memiliki 3.000 tenaga kerja profesional yang tersebar di Jakarta dan Surabaya. PT. Artindo Grafika *Printing* merupakan cabang perusahaan yang beralamat di Jakarta Timur dan memiliki 113 karyawan. Bagian produksi PT. Artindo Grafika *Printing* mempunyai 3 jenis Gudang, yaitu Gudang Produksi, Gudang Finishing dan Gudang Pengiriman. Gudang Produksi yang digunakan untuk tempat produksi percetakan spanduk. Barang selesai produksi kemudian di pindahkan ke Gudang Finishing, dimana barang produksi akan di finishing baik itu *seaming*, jahit benang dan *packing*. Barang yang sudah selesai finishing kemudian di pindahkan ke Gudang Pengiriman untuk di sortir sesuai dengan wilayah gudang tujuan. Pada setiap gudang yang mempunyai tenaga sumber daya manusia pasti memiliki masalah tersendiri yang menyebabkan turunnya kinerja karyawan yang mengakibatkan kegiatan operasional terganggu.

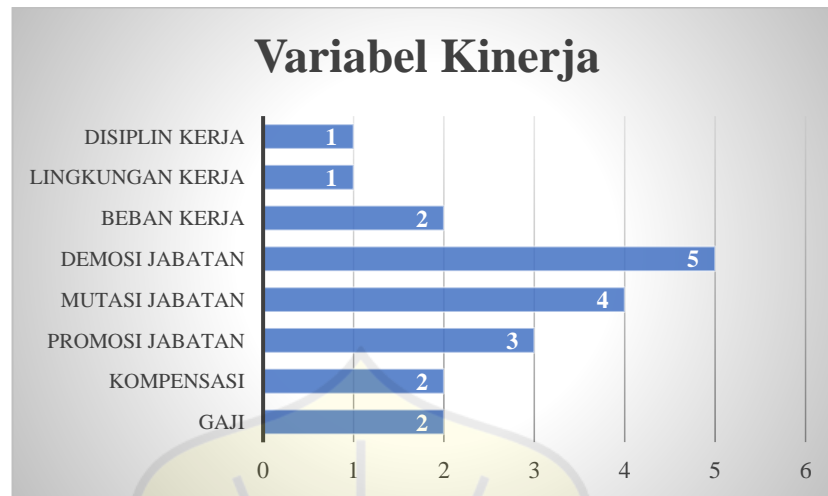
Berdasarkan hal tersebut, maka penulis melakukan wawancara dengan kepala bagian HRD (*Human Resource Department*) PT. Artindo Grafika *Printing* yang menyatakan bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan dan hal tersebut didukung dengan hasil pra kuesioner dengan 20 responden karyawan pada gambar 1.1.



Sumber: Diolah penulis pada tahun 2021

**Gambar 1.1 Diagram Hasil Pra-Survei tingkat kinerja karyawan pada PT. Artindo Grafika *Printing***

Diagram pra kuesioner pada gambar 1.1 menunjukkan bahwa tingkat kinerja karyawan bagian produksi adalah rendah dan dari hasil wawancara penulis melakukan pula penyebaran kuesioner terhadap 20% responden yang akan dijadikan populasi pada penelitian ini. Kuesioner yang dibagikan berupa pilihan untuk variabel apa saja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh gambar grafik 1.2 sebagai berikut:



Sumber: Diolah penulis pada tahun 2021

**Gambar 1.2 Diagram Hasil Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

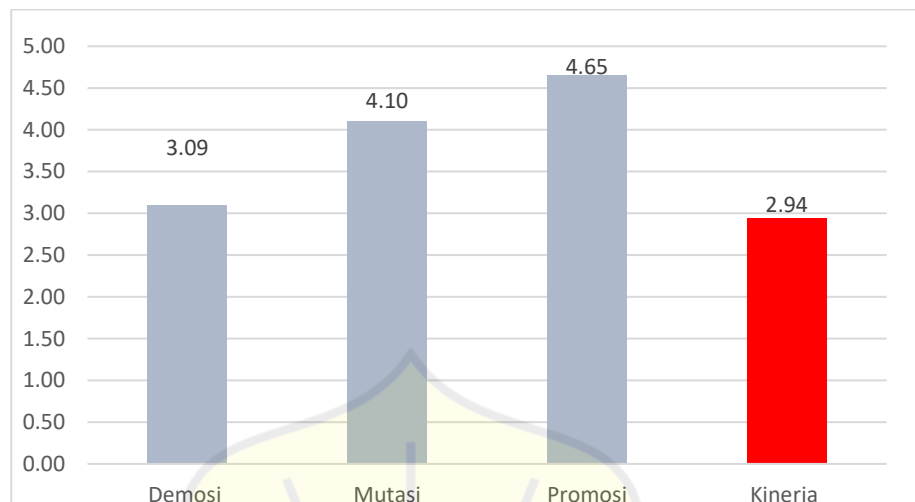
Dari diagram diatas menunjukkan bahwa 3 faktor yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor demosi, mutasi dan promosi jabatan. Demosi berarti bahwa seseorang, karena berbagai pertimbangan, mengalami penurunan pangkat atau jabatan dan penghasilan serta tanggung jawab yang semakin kecil. Dapat diartikan bahwa tidak ada seorang pegawai pun yang senang mengalami hal ini. Demosi terjadi dikarenakan masalah kedisiplinan, tidak jujur, serta tidak mampu mengerjakan tugasnya. Demosi merupakan sejenis sanksi atau hukuman bagi karyawan yang prestasi kerjanya dinilai rendah oleh manajemen perusahaan. Situasi lain yang ada kalanya berakibat pada demosi karyawan ialah apabila kegiatan organisasi menurun, baik sebagai akibat faktor-faktor internal maupun eksternal, tetapi tidak sedemikian gawatnya sehingga terpaksa terjadi pemutusan hubungan kerja. Dalam hal demikian organisasi memberikan pilihan kepada para karyawannya, yaitu antara demosi dengan segala akibatnya dan pemutusan

hubungan kerja dengan perolehan hak-hak tertentu seperti pesangon yang jumlahnya didasarkan atau suatu rumus tertentu yang disepakati bersama.

Mutasi atau pemindahan merupakan kegiatan dari pimpinan organisasi untuk memindahkan karyawan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan yang lain yang dianggap setingkat atau sejajar. Mutasi adalah merupakan suatu kegiatan rutin dari suatu organisasi untuk dapat melaksanakan prinsip “*the right man in the right place*” atau “orang tepat pada tempat yang tepat.”

Promosi jabatan adalah pemindahan karyawan dari suatu posisi atau jabatan ke posisi atau jabatan yang lebih tinggi dengan gaji, fasilitas, tanggung jawab yang lebih besar. Pelaksanaan promosi jabatan dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar mau dan bisa bekerja dan berperilaku baik sesuai dengan yang kehendak perusahaan guna meningkatkan produktivitas perusahaan. Melalui promosi jabatan, setiap karyawan yang dipromosikan memperoleh hak-hak yang lebih baik. Hal ini akan memicu semangat dan gairah kerja karyawan sehingga kinerjanya meningkat.

Berdasarkan penjelasan diatas, penulis melakukan pra penelitian dengan memberikan kuesioner terhadap 20% responden dengan pertanyaan yang berkaitan dengan demensi Demosi, Mutasi dan Promosi Jabatan serta kinerja karyawan. Setelah dilakukan pengolahan data maka dapat dijelaskan dalam gambar 1.3 sebagai berikut: :



Sumber: Data diolah tahun 2021

**Gambar 1.3 Tanggapan Responden mengenai Demosi, Mutasi, Promosi Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT Artindo Grafika *Printing***

Berdasarkan grafik 1.3 menunjukkan bahwa Faktor Demosi (X1) mempunyai rata-rata sebesar 3,09 berdasarkan skala interval yang dari hasil tersebut berarti bahwa demosi yang dilaksanakan PT. Artindo Grafika *Printing* tinggi, kemudian pelaksanaan mutasi dengan nilai rata-rata 4,10 menunjukkan mutasi yang dilakukan di perusahaan tersebut berjalan dengan baik. Variabel promosi dengan nilai 4,65 berarti promosi jabatan pada PT. Artindo Grafika *Printing* menunjukkan sangat tinggi yaitu program promosi berjalan dengan sangat baik. Sedangkan kinerja karyawan dengan nilai rata-rata 2,94 artinya kinerja karyawan rendah.

Dari data yang diperoleh dari pra survey dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh antara demosi, mutasi dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan PT. Artindo Grafika *Printing*. Hal ini sejalan dengan penelitian Ikhah

Malikhah (2021) yang menyatakan bahwa promosi, mutasi dan demosi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian dan data – data diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan mengetahui lebih lanjut apakah kinerja karyawan menurut disebabkan oleh variable tersebut. Oleh karena itu penulis menetapkan judul **“Pengaruh Demosi, Mutasi dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan PT. Artindo Grafika *Printing*”**.

## **1.2 Identifikasi, Pembahasan dan Perumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas terdapat masalah yang dapat diidentifikasi oleh penulis, diantaranya sebagai berikut:

1. Demosi jabatan yang dilaksanakan PT. Artindo Grafika *Printing* tinggi dan kinerja karyawan PT. Artindo Grafika *Printing* bagian produksi rendah.
2. Mutasi jabatan telah diterapkan dengan baik, kinerja kerja karyawan PT. Artindo Grafika *Printing* bagian produksi rendah.
3. Promosi jabatan yang dilaksanakan PT. Artindo Grafika *Printing* sangat tinggi, kinerja karyawan PT. Artindo Grafika *Printing* bagian produksi rendah.

### 1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah tersebut, agar penelitian ini lebih terfokus, sempurna dan mendalam maka dari itu permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi pada variabel Demosi, Mutasi, Promosi Jabatan dan Kinerja Karyawan. Sedangkan untuk responden dibatasi pada karyawan tetap bagian produksi.

### 1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan yang akan dibahas adalah sebagai berikut:

1. Apakah Demosi, Mutasi dan Promosi Jabatan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Artindo Grafika *Printing*?
2. Apakah Demosi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Artindo Grafika *Printing*?
3. Apakah Mutasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Artindo Grafika *Printing*?
4. Apakah Promosi Jabatan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Artindo Grafika *Printing*?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:



1. Untuk mengetahui apakah Demosi, Mutasi dan Promosi Jabatan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Artindo Grafika *Printing*.
2. Untuk mengetahui apakah Demosi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Artindo Grafika *Printing*.
3. Untuk mengetahui apakah Mutasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Artindo Grafika *Printing*.
4. Untuk mengetahui apakah Promosi Jabatan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Artindo Grafika *Printing*.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan kegunaan, baik kegunaan secara ilmiah maupun kegunaan secara praktis, diantaranya :

1. Aspek Teoritis
  - a. Penulis dapat mengembangkan Ilmu pengetahuan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya yang berkenaan tentang Demosi, Mutasi dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan.
  - b. Dengan Penelitian ini diharapkan penulis dapat mendapatkan referensi untuk penulisan selanjutnya.
2. Aspek Praktis
  - a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan Informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan untuk mengetahui

Pengaruh Demosi, Mutasi dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan.

b. Bagi penulis

- 1) Penulis mendapatkan pengalaman dan keterampilan dalam menulis penelitian.
- 2) Penulis dapat mengetahui dan mempelajari Pengaruh Demosi, Mutasi dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan.
- 3) Mahasiswa dapat memenuhi Tugas Akhir di Perguruan Tinggi.

