

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Baik swasta serta lembaga instansi pemerintahan tentunya akan selalu berupaya dalam meningkatkan kinerja tiap karyawan demi tercapainya target lembaga. Untuk mencapai target dan tujuan tersebut diperlukan karyawan yang berkinerja optimal yang dapat menghasilkan dengan optimal juga. Maka, perusahaan mengerjakan berbagai hal dalam memperbaiki kinerja karyawan meliputi Mutasi, Rotasi, maupun Promosi yang ditujukan kepada karyawan. Nilai karyawan bagi perusahaan merupakan Sumber Daya Manusia (SDM). berfungsi dimana karyawan-karyawan menggunakan energi, kemampuan, talenta, keahlian maupun kreativitas kepada perusahaan. Marwansyah (2010) menekankan manajemen sumber daya manusia (SDM) diartikan menjadi pemanfaatan manusia didalam organisasi dengan fungsi manajemen misalnya planning, recruitment maupun selection, development, wages and social welfare, occupational health and safety, labor relations, agar organisasi kian proaktif serta memperbaiki dan mendorong kinerja karyawan saat bertugas serta berkewajiban di bidangnya sendiri.

Kinerja ialah keluaran maupun kapabilitas karyawan secara umum dalam bertugas sesuai jangka waktu yang ditentukan, tanpa menyampingkan aspek eksternal (seperti indikator tenaga kerja). Indikator yang ditetapkan sebelumnya sejalan dengan Rivai dan Basri, (2005). (Hasibuan, 2007) mengelompokkan enam elemen evaluasi kinerja karyawan, diantaranya: prestasi, disiplin, kreativitas, kolaborasi, keterampilan, dan tanggung jawab. Mutasi menjadi unsur

dasar bagi perusahaan maupun organisasi. Sebagaimana umumnya, mutasi ialah pemindahan suatu jabatan/jabatan/lokasi/pekerjaan oleh top management di organisasi pada seseorang, yaitu seorang pegawai (manajer dan nonmanajer), baik secara horizontal maupun vertikal (promosi/degradasi) yang termasuk dalam elemen Sumber Daya Manusia (SDM).

Menurut (Robbins et al., 2008: 272) mengartikan rotasi pekerjaan menjadi perpindahan siklus karyawan dari satu divisi ke divisi lainnya. Setelah aktivitas tidak lagi sulit, karyawan dirotasi ke tugas yang lain, biasanya pada kesamaan tingkat dengan persyaratan keterampilan yang juga tidak berbeda. Rotasi menguntungkan organisasi secara tidak langsung, karena karyawan multi-keterampilan memberikan lebih banyak waktu pada manajemen untuk merencanakan pekerjaan, beradaptasi dengan shift, dan mengisi lowongan.

Nurlatifah (2009: 3) rotasi pekerjaan seharusnya membawa banyak manfaat lain bagi organisasi, selain perannya dalam pengembangan sumber daya manusia, rotasi mencegah kebosanan dan mengurangi pergantian karyawan. Rotasi pekerjaan memiliki manfaat tidak langsung untuk organisasi yaitu bahwa karyawan mempunyai keterampilan yang lebih luas di berbagai aspek pekerjaan, yang membuatnya mudah untuk merencanakan pekerjaan, merencanakan cuti karyawan, serta beradaptasi dengan perubahan. Rotasi pekerjaan memiliki beberapa indikator yang menurut Kaymaz (2010: 74) mencakup: kejenuhan pekerjaan; tambahan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan; kesiapan manajerial; memilih pekerjaan yang cocok; perkembangan hubungan sosial.

Promosi memberikan peluang untuk karyawan agar mampu menaikkan jabatannya. Promosi ialah berpindah dari satu pekerjaan menuju

pekerjaan lainnya dengan tanggung jawab dan status yang lebih karena memiliki nilai dari pekerjaan sendiri. Secara umum, seorang yang dipromosikan dinilai berkinerja baik, tetapi ada beberapa pertimbangan lain yang juga mendukung mereka. Sementara definisi dari promosi sebagaimana yang dipaparkan oleh Nitisemito (1996: 81), adalah suatu proses memindahkan pegawai ke jabatan yang lebih tinggi dari jabatannya kini. Ranupandojo dan Husnan (1990: 111) memberikan definisi dari promosi adalah perpindahan ke jabatan lainnya dengan tanggung jawab serta status yang lebih tinggi. Nilai dari promosi berupa pengakuan atas kinerja atau prestasi karyawan yang sangat penting untuk stabilitas perusahaan. Di tempat kerja, karyawan pasti menantikan pertumbuhan—pengembangan karier. Cara bagi karyawan dalam meningkatkan karirnya di antaranya yaitu dengan mendapatkan promosi di perusahaan tempatnya bekerja. Tingkat promosi bisa meningkatkan antusiasme dan juga semangat karyawan, memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan motivasi promosi penuh dalam karir mereka dan meningkatkan prestasi kerja.

Berdasarkan penjelasan di atas, penulis memilih judul **“Pengaruh Mutasi, Rotasi, dan Promosi terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Surabaya Karimunjawa.”**

1.2. Rumusan Masalah

Mengacu uraian masalah tersebut, sehingga dirumuskan masalah untuk penelitian ini diantaranya :

1. Apakah Mutasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Surabaya Karimunjawa ?
2. Apakah Rotasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Surabaya Karimunjawa ?

3. Apakah Promosi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Surabaya Karimunjawa ?

1.3. Tujuan Penelitian

Dari poin di atas sehingga penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh Mutasi terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Surabaya Karimunjawa.
2. Mengidentifikasi dan mengkaji pengaruh Rotasi terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Surabaya Karimunjawa.
3. Mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh Promosi terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Surabaya Karimunjawa.

1.4. Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini akan membawa manfaat untuk :

1. Aspek Akademis
Agar dapat membawa manfaat berupa pengetahuan praktis dan empiris terkait Pengaruh Mutasi, Rotasi, dan Promosi terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Surabaya Karimunjawa.
2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan
Bisa digunakan menjadi sumber untuk penelitian lain dengan pembahasan yang relevan.

3. Aspek Praktis

Kajian ini dapat dijadikan sebagai masukan bagi BPJS Ketenagakerjaan Cabang Surabaya Karimunjawa untuk meningkatkan kinerja pegawai dan berbagi pengalaman yang mungkin dapat diterapkan oleh perusahaan atau lembaga lainnya.