

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan Pembiayaan (Finance) atau lebih sering dikenal dengan sebutan Leasing adalah Perusahaan yang khusus didirikan untuk melakukan kegiatan pembiayaan konsumen seperti kredit sepeda motor dan pembiayaan dalam bentuk penyedia dana. Sama seperti Bank dan Lembaga lainnya, proses pembiayaan pada perusahaan leasing telah diawasi oleh OJK (Otoritas Jasa Keuangan).

Sebuah perusahaan atau organisasi untuk mewujudkan eksistensinya dalam mencapai tujuannya memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang ingin bertumbuh dan selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu. Seorang karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Wibowo (2014) mengemukakan bahwa kinerja berasal dari pengertian performance yang diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, namun sebenarnya kinerja memiliki arti yang luas, kinerja juga diartikan tentang bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja karyawan yang baik dapat dilihat dari adanya kualitas kerja yang baik dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan oleh atasan atau pimpinan dengan tepat sesuai waktu yang ditentukan dan dapat mencapai setiap target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, seperti halnya yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2013) bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam mencapai target kinerja maka organisasi membutuhkan sumber daya manusia dengan kinerja yang baik dan mampu bekerja secara efisien dan efektif. Kinerja sumber daya manusia yang dimaksud yaitu seorang karyawan yang menunjukkan perilaku kerja yang mengarah kepada tercapainya maksud dan tujuan perusahaan. Hal ini mengharuskan perusahaan melakukan banyak cara untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya, termasuk dengan cara mutasi jabatan dan promosi jabatan (Hikayah, 2018).

Pada dasarnya mutasi jabatan merupakan fungsi pengembangan karyawan, karena tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam organisasi yang bersangkutan, baik mutasi yang merupakan tindak lanjut dari penilaian prestasi kerja maupun yang tidak terkait dengan kinerja (Priyana, 2013). Tetapi pelaksanaan mutasi jabatan masih sering disalah artikan orang sebagai hukuman jabatan saja, mutasi jabatan juga tidak terlepas dari alasan karyawan untuk mengurangi rasa bosan atau jemu di tempat kerjanya. Karyawan yang tidak dimutasi akan merasa bosan dan jemu akibat sifat pekerjaan yang monoton sehingga tidak adanya pengembangan karir dan pengalaman baru yang didapat dari karyawan tersebut, serta adanya mutasi jabatan yang belum sesuai dengan skill dan kemampuan dari pegawai tersebut (Ningsih, 2019).

Sedangkan promosi merupakan upaya meningkatkan kinerja karyawan dengan cara memberikan penghargaan atau reward kepada karyawan atas pencapaian prestasi. Penempatan karyawan pada jabatan tingkatan yang lebih tinggi bertujuan agar karyawan meningkatkan kinerja yang baik dan memberikan pelayanan yang lebih maksimal. Promosi jabatan digunakan sebagai motivator dan solusi yang tepat bagi karyawan dalam peningkatan kinerja yang lebih tinggi (Hikayah, 2018).

Pelaksanaan mutasi dan promosi jabatan harus berdasarkan penilaian yang objektif atas prestasi yang dicapai oleh karyawan karena sistem mutasi dan promosi bermaksud memberikan peluang bagi para karyawan untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya. Sebagai upaya pembinaan dan penyegaran terhadap karyawan yang mempunyai kinerja kurang baik maka PT Wahana Ottomitra Multiartha Tbk.

Adapun jenis pembiayaan di PT Wahana Ottomitra Multiarta Tbk adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1

Tabel Nama dan Jenis Pembiayaan di PT Wahana ottomitra Multiatha Tbk

No	Nama Pembiayaan	Jenis Pembiayaan
1	Pembiayaan Mobilku	BPKB Mobil roda 4 keatas
2	Pembiayaan Motorku	BPKB Sepeda Motor
3	Pembiayaan Motor Baru	Honda, Yamaha, Kawasaki dan Suzuki

PT Wahana Ottomitra Tbk memiliki jenis-jenis pembiayaan sesuai dengan kebutuhan pasar. Akan tetapi untuk menjalankan atau menawarkan jenis-jenis pembiayaan ini haruslah didukung oleh sumber daya manusia yang baik. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset utama dalam suatu perusahaan mengingat sumber daya inilah yang menjadikan sumber daya organisasi lainnya menjadi bekerja. Namun dalam perjalannya, perusahaan sering menghadapi berbagai tantangan dalam mengelola sumber daya manusianya. Dalam prakteknya, banyak karyawan yang tidak ingin dimutasi diluar domisiliya dengan alasan keluarga dan belum siap untuk berpindah diluar domisiliya karena harus meninggalkan keluarganya atau terpaksa menerima dimutasi dikarenakan belum mendapatkan pekerjaan baru. Hal tersebut menyebabkan kinerja karyawan mengalami penurunan dan mengakibatkan karyawan banyak melakukan kesalahan karena tidak mengerjakan pekerjaan nya dengan baik. Sama hal nya ketika karyawan yang dipilih untuk promosi jabatan. Banyak dari kandidat yang akan di promosikan menolak untuk dipromosikan dengan alasan belum siap dan belum mampu untuk di posisi yang baru sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan jika karyawan yang di promosikan tidak sungguh-sungguh menjalani proses nya.

Para atasan yang melakukan mutasi atau promosi ini kurang mendengarkan beberapa keluhan karyawan yang disampaikan secara langsung melalui kegiatan konserling yang dilakukan oleh departemen Human Capital. Keadaan tersebut yang menyebabkan penurunan kinerja dan kepuasan kerja di Level Function Head yang akan di mutasi atau di promosikan oleh perusahaan. Oleh sebab itu, dikarenakan adanya masalah yang timbul di perusahaan tersebut maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut masalah yang timbul di PT Wahana Ottomitra Multiarta Tbk dan ditemukan hasil penilaian kerja karyawan di PT Wahana Ottomitra Multiarta Tbk masih tergolong rendah setiap periodenya. Penilaian kinerja PT Wahana Ottomitra Multiarta Tbk sendiri dilakukan setiap enam bulan sekali.

Tabel 1.2.
Penilaian Kinerja Karyawan Function Head Periode 2020 - 2022

BULAN	TAHUN		
	2020	2021	2022
JUNI	83.71%	81.21%	80.56%
DESEMBER	84.24%	79.68%	77.98%

Sumber data : Data Departemen HC periode 2020 – 2022

Kategori penilaian:

- <85% = Need Improvement
- 85% - <100% = On Target Medium
- 100% - <110% = On Target High
- 110% - <115% = Exceed Target
- \geq 115% = Exceptional

Dari tabel 1.2 menunjukkan bahwa hasil kinerja karyawan PT Wahana Ottomitra Multiarta Tbk masih tergolong rendah di kategori Need Improvement selama tiga tahun berturut. Dimana standard paling rendah dari perusahaan minimal harus berada di kategori On Target Medium. Hal

tersebut berpengaruh pada kepuasan kerja dimana banyaknya karyawan yang resign dilevel Function Head.

Tabel 1.3
Karyawan Function Head yang Resign 2020 - 2022

TAHUN	KARYAWAN RESIGN PER TAHUN	TOTAL KARYAWAN DI AKHIR TAHUN
2020	23	172
2021	28	163
2022	33	168

Sumber data : Data Departement HC periode 2020 - 2022

Dengan adanya kepuasan kerja dari karyawan maka akan mendorong kinerja dari karyawan tersebut, namun rendahnya kepuasan kerja karyawan juga dapat dilihat data department HC yang resign dilevel Function Head, dan terkait alasan yang diberikan karyawan yang memilih mengundurkan diri adalah tidak bersedia dimutasi, ingin kembali ke domisili, benefit yang diterima kurang sesuai, mencari pekerjaan lain dan lainnya.

Permasalahan diatas harus segera ditemukan titik terangnya guna menghindari menurunnya kepuasan bekerja dan menurunkan kinerja karyawan sendiri dan akan semakin banyak karyawan yang resign. Sehingga berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH MUTASI DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PERUSAHAAN PT WAHANA OTTOMITRA MULTIARTHA Tbk”**

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka penelitian ini akan terfokus pada masalah-masalah yang teridentifikasi. Adapun masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Menurunnya kinerja karyawan PT Wahana Ottomitra Multiarta Tbk yang dilihat dari penurunan Kinerja Karyawan pada tahun 2020 – 2022.
2. Meningkatnya Karyawan Function Head PT Wahana Ottomitra Multiarta Tbk yang resign pada tahun 2020 - 2022
3. Program mutasi kerja dan promosi jabatan yang belum dapat diterima oleh beberapa Function Head pada PT Wahana Ottomitra Multiarta Tbk
4. Menurunnya kepuasan kerja karyawan Wahana Ottomitra Multiarta Tbk karena kurangnya perhatian manajemen perusahaan terkait keluhan dan masukan karyawannya.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, penulis membatasi ruang lingkup penelitian ini. Penulis membatasi masalah penelitian ini dengan judul pengaruh mutasi dan promosi terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening pada perusahaan PT Wahana Ottomitra Multiartha hanya pada:

1. Karyawan yang diteliti adalah seluruh karyawan divisi Function Head
2. Objek penelitian adalah mutasi dan promosi jabatan sebagai variabel eksogen, kepuasan kerja sebagai variabel intervening dan kinerja sebagai variabel endogen.
3. Alat analisis dalam penelitian ini adalah analisis jalur menggunakan SmartPLS.

1.4 Perumusan Masalah

1. Apakah mutasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk?
2. Apakah promosi jabatan berpengaruh signifikan kepuasan kerja di PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk?
3. Apakah mutasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk?

4. Apakah promosi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk?
6. Apakah mutasi berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk?
7. Apakah promosi berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh mutasi terhadap kepuasan kerja di PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk
2. Untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja di PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk
3. Untuk mengetahui pengaruh mutasi terhadap kinerja karyawan di PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk
4. Untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan di PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk
6. Untuk mengetahui pengaruh mutasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk
7. Untuk mengetahui pengaruh promosi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti
Dapat meningkatkan pengetahuan bagi peneliti mengenai cara mengatasi permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan di PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk
2. Bagi PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk
Penelitian ini dapat menjadi masukan kepada perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, perbaikan manajemen agar karyawan dapat maksimal dalam bekerja dan kepuasan kerja sehingga kinerja dapat ditingkatkan.
3. Bagi Program Studi Magister Manajemen Universitas Prima Indonesia
Sebagai tambahan jumlah hasil karya mahasiswa yang dapat menjadi referensi bagi Magister Manajemen Universitas Prima Indonesia.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya
Sebagai bahan acuan bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti masalah yang sama maupun yang berkaitan dengan masalah penelitian ini