

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan *Development Company* dan kemajuan pada sebuah negeri bisa dilihat pada kedua unsur yaitu *Natural Resouces* (sumber daya alam) dan *Human Resources* (sumber daya manusia). Dalam sepasang sumber daya itu unsur terpenting serta sangat krusial guna membangun perusahaan mencapai keberhasilan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia berdekatan perihal karyawan yang dipekerjakan sebagai pendorong pada suatu entitas, entah itu lembaga atau perusahaan dan memiliki peran sebagai kekayaan yang perlu ditingkatkan dan diperbaiki keterampilannya melalui pelatihan. Perusahaan perlu berusaha agar para karyawan bersedia dan memiliki kemampuan untuk memberikan hasil yang optimal, dengan tujuan memelihara serta meningkatkan produktivitas mereka. dalam konteks ini, tanggung jawab perusahaan melibatkan perhatian kepada kebutuhan karyawan, baik yang bersifat nyata maupun tidak nyata. Salah satu upaya yang diperbuat perusahaan untuk memperkuat kinerja para karyawan ialah dengan melakukan adalah dengan malukan mutasi dan promosi kepada karyawan secara tepat dan adil, serta menyelaraskan karyawan dengan peran yang seimbang pada kemampuannya. Kinerja pada karyawan dalam perusahaan memiliki signifikansi yang terbilang tinggi, oleh karenanya begitu utama untuk diperhatikan, sebab ketika kinerja anggota karyawan menurun, dampak negatif akan dirasakan oleh perusahaan. Dalam persaingan bisnis yang ketat, perusahaan harus menjaga kualitas kinerja karyawan. Sebagian dari pendekatan memiliki potensi mempengaruhi kinerja karyawan yaitu dengan pemberian kesempatan untuk dapat perubahan jabatan (mutasi) dan meningkatkannya (promosi).

Menurut Sastrohadiwiryono, (2020: 153) mutasi dalam konteks ketenagakerjaan adalah kegiatan yang melibatkan perpindahan aktivitas, kewajiban, dan kedudukan pekerja ke situasi yang berbeda-beda bertujuan memberikan kepuasan pekerjaan yang lebih mendalam dan meningkatkan

kinerja merka bagi perusahaan. Mutasi terkadang disalahpahami sebagai bentuk hukuman atau terkait hubungan personal antara atasan dan bawahan. Namun, sebenarnya mutasi juga dimotivasi oleh upaya untuk mengurangi kebosanan pekerjaan dan untuk memenuhi minat dan tugas yang sesuai dengan keinginan karyawan. Adapun suwatno, dkk. (2021: 245) promosi merujuk pada tindakan memberikan seorang karyawan kewajiban, kegiatan dan hak yang lebih besar dan lebih baik, seringkali disertai dengan peningkatan gaji yang signifikan. Melalui pelaksanaan program mutasi dan promosi ini, diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Selain itu, salah satu efek positif dari menerapkan program pengembangan semacam ini adalah dapat menggerakkan karyawan untuk berusaha mendapatkan peran yang lebih penting serta keuntungan yang lebih besar dari sebelumnya.

PT. BRI Asuransi Indonesia memahami bahwa keberadaan sumber daya manusia memiliki peran dan posisi penting untuk perusahaan agar tetap terus berjalan dan terus tumbuh menjadi perusahaan berkembang. Maka dari itu PT. BRI Asuransi Indonesia terus mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki, salah satunya menggunakan cara mutasi dan promosi sebagai bagian dari upaya manajemen untuk mengelola sumber daya manusia secara efisien. Dalam praktiknya PT. BRI Asuransi Indonesia selalu menempatkan karyawan yang baru diterima menjadi karyawan kontrak berada di kantor pusat lalu setelah ada perkembangan dari karyawan tersebut, maka karyawan tersebut akan mendapatkan pelatihan dan pengembangan terlebih dahulu sebelum akhirnya dimutasi ke kantor cabang serta memperoleh promosi jabatan menjadi karyawan tetap, oleh karenanya program mutasi yang dilakukan oleh PT. BRI Asuransi Indonesia terkesan bukan sebagai momok yang menakutkan untuk para karyawan didalamnya karena seringkali disandingkan dengan promosi jabatan juga. PT. BRI Asuransi Indonesia mengerti pentingnya menerapkan program pengembangan sumber daya manusia bagi para karyawannya yang berada pada kantor pusat maupun kantor cabang dan juga karyawan pada bagian apapun. Berikut adalah data karyawan per-bagian pada PT. BRI Asuransi Indonesia Cabang Jakarta Timur.

Tabel 1. 1

Jumlah Banyaknya Karyawan Per-Bagian PT. BRI Asuransi Indonesia

NO	Bagian	Jumlah Karyawan
1.	UNDERWRITING	7
2.	FINANCE	10
3.	MARKETING	6
4.	CLAIM	8
5.	K2 (Kebersihan & Keamanan)	4
TOTAL		35

Dengan rujukan pada latar belakang yang dibuat, peneliti merasa berminat perihal menjalankan penelitian dengan judul **PENGARUH MUTASI DAN PROMOSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BRI ASURANSI INDONESIA CABANG JAKARTA TIMUR.**

1.2 Pembatasan Masalah

Batasan masalah mengenai penelitian ini adalah:

- (i) Untuk mengumpulkan data peneliti memakai kuesioner, sehingga tidak mengamati secara langsung pengisiannya.
- (ii) Pengaruh kinerja karyawan hanya memakai mutasi dan promosi dengan demikian lingkungannya terbatas
- (iii) Tanggapan yang diberikan responden bisa jadi tidak memperlihatkan situasi yang sebenarnya, karena keadaan tiap responden berbeda.
- (iv) Lingkup penelitian terbatas hanya pada satu tempat saja yaitu kantor PT. BRI Asuransi Indonesia Cabang Jakarta Timur serta ada keterbatasan waktu terkait penelitian.

1.3 Rumusan Masalah

Adapun permasalahan berkaitan perihal obyek penelitian. memungkinkan diambil sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh mutasi terhadap kinerja karyawan pada kantor PT. BRI Asuransi Indonesia Cabang Jakarta Timur.

2. Bagaimana pengaruh promosi terhadap kinerja karyawan pada kantor PT. BRI Asuransi Indonesia Cabang Jakarta Timur.
3. Bagaimana pengaruh mutasi dan promosi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada kantor PT. BRI Asuransi Indonesia Cabang Jakarta Timur.

1.4 Tujuan Penelitian

Berkaca kepada rumusan masalah yang sudah peneliti tulis, untuk itu maksud perihal penelitian ini untuk:

1. Untuk menganalisis pengaruh mutasi terhadap kinerja karyawan pada kantor PT. BRI Asuransi Indonesia Cabang Jakarta Timur.
2. Untuk menganalisis pengaruh promosi terhadap kinerja karyawan pada kantor PT. BRI Asuransi Indonesia Cabang Jakarta Timur.
3. Untuk menganalisis pengaruh mutasi dan promosi secara simultan terhadap kinerja karyawan karyawan pada kantor PT. BRI Asuransi Indonesia Cabang Jakarta Timur.

1.5 Manfaat Penelitian

Benefit yang mampu dihasilkan penelitian ini merupakan:

1. Manfaat Teoritis

Mampu meningkatkan pengetahuan serta pemahaman juga menghubungkan teori yang sudah dipelajari pada perguruan tinggi dengan situasi yang ada pada perusahaan.

2. Manfaat Praktis

Mampu menjadi alat penilaian pada manajemen guna menilai apakah penerapan mutasi dan promosi karyawan sudah benar perihal menambah kinerja dari karyawan.