

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Pada dasarnya suatu perusahaan mempunyai cara dalam pengendalian dan perencanaan dalam menjalankan setiap kegiatannya. Dalam menjalankan kegiatan perusahaan, sumber daya manusia berperan aktif dan memimpin. Karena sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam penanganan dan pengembangan suatu organisasi, maka dari itu di perlukan sumber daya manusia yang tepat agar tujuan suatu perusaan dapat tercapai.

Sumber daya manusia, tidak seperti unsur produksi lainnya dapat berkembang baik jumlah maupun kualitasnya. Akibatnya manajemen sumber daya manusia di perlukan untuk memperkerjakan sumber daya manusia secara efektif agar orang dapat memberikan kontribusi yang tepat untuk perusahaan, serta untuk memastikan kelangsungan hidup jangka Panjang organisasi.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah teknik atau prosedur yang berhubungan dengan pengelolaan, pengembangan, kepemimpinan, dan pengendalian kegiatan-kegiatan di suatu perusahaan yang di dalamnya terdapat analisis Jabatan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, remunasi, promosi, mutasi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan suatu organisasi, agar perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia tersebut semaksimal mungkin, dan agar organisasi dapat memenuhi tujuanya meningkatkan kinerja merupakan salah satu cara untuk mengembangkan sumber daya manusia.

Kinerja di definisikan sebagai pekerjaan yang dapat di selesaikan oleh satu individu atau kelompok orang yang beroperasi sesuai dengan wewenang dan kewajiban yang sesuai untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang legal dan etis .

Tujuan yang dimaksud adalah keuntungan yang di harapkan maksimal dari karyawan tersebut. Kinerja dapat berupa produk akhir (barang dan jasa) dan atau bentuk perilaku kemampuan, kompetensi, sara dan Skill spesifik, kinerja yang di harapkan oleh organisasi ataupun perusahaan pastinya ingin berupa hal yang positif yang dapat memberikan provit serta keuntungan dan kinerja harus di rancang sedemikian rupa supaya bisa bersaing dengan perusahaan lainnya.

Perusahaan mengharapkan karyawan untuk memberikan hasil berupa pencapaian standar yang menjadi acuan bagi mereka untuk membandingkan kinerja karyawan dengan standar yang telah ditetapkan. Selanjutnya tingkat kinerja kerja yang diinginkan juga dapat menjadi pembandingan antara satu karyawan dengan karyawan yang lainnya. Hal ini biasanya menjadi tugas dari leader dengan cara dapat dengan baik mendelegasikan tanggung jawab terhadap karyawannya supaya dapat terlihat mana karyawan yang memiliki kinerja yang lebih dari standar yang diinginkan.

Tujuan dari kinerja itu sendiri agar dapat memotivasi karyawannya untuk dapat memberikan kontribusi terbaik untuk perusahaannya. Perusahaan berkewajiban memberikan sebuah perhatian dan dorongan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Salah satunya dengan melakukan promosi jabatan yang objektif, serta memberikan penempatan area atau posisi yang tepat (Mutasi).

Promosi jabatan merupakan sebuah reward dari perusahaan untuk menaikkan satu tingkat suatu jabatan sehingga mengakibatkan adanya perubahan atas hak, tugas, dan tanggung jawab serta kompensasi yang lebih besar. Akan tetapi promosi tidak mudah untuk didapatkan, biasanya dilihat dari prestasi apa saja yang karyawan tersebut dapatkan. Didalam dunia marketing farmasi biasanya dari seberapa sering dalam 1 tahun karyawan tersebut masuk target setiap bulannya dan selain itu ada banyak faktor lainnya, salah satunya kedisiplinan dan *attitude* kerja.

Di PT. Dipa Pharmalab Intersains di Tangerang, promosi jabatan itu sendiri dilakukan ketika Medical representative mempunyai prestasi kerja yang sangat baik, seperti pencapaian target penjualan setiap tahunnya yang mengalami growth sales, penjualan produk fokus dan produk baru yang sangat baik, serta mempunyai kedisiplinan dan *attitude* yang baik, maka Medical representative tersebut dapat mempunyai potensi yang lebih besar untuk diberikan promosi menjadi Area sales Supervisor.

Keuntungan ketika mendapatkan promosi hak seperti gaji dan insentif akan naik serta perubahan tanggung jawab karena memiliki anak buah untuk diarahkan. Kelemahan atau kekurangannya adalah ketika tidak berhasil dalam arti gagal di masa percobaan tersebut, karyawan tersebut bisa di putus kerja atau mengalami demosi kerja ke jabatan sebelumnya.

Selain Promosi Jabatan, bentuk pemberian motivasi kerja lainnya adalah Mutasi. Mutasi ialah perubahan atau perpindahan suatu tempat kerja atau area kerja dengan kompensasi

tanggung jawab dan struktur organisasi yang sama. Diantara mutasi tersebut adalah kedalaman kemajuan karir bagi karyawan yang berupaya untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja karyawan, agar dapat menempati wilayah kerja dan jabatan yang sesuai, dengan tujuan memberikan suasana baru dan kepuasan kerja yang tinggi kepada karyawan tersebut serta meningkatkan prestasi kerja.

Di Indonesia sangat banyak sekali perusahaan yang berdiri khususnya di bidang farmasi. Ada perusahaan milik dalam negeri, dan milik asing. Ada sekitar puluhan perusahaan farmasi yang ada di Indonesia, salah satunya perusahaan farmasi yang berdiri tahun 1960 yaitu PT. DIPA Pharmed Intersains, yang berpusat di Jl. Raya Kebayoran Lama No.28 RT. 11 RW.11 Kota Jakarta Selatan. Ada banyak cabang yang tersebar di seluruh Indonesia, salah satunya Cabang Tangerang.

Jika berbicara mengenai dunia farmasi, ada SDM yang sangat kental yaitu marketing, dimana kerja berorientasi dengan target dan selalu ada evaluasi kinerja setiap bulan. Di dalam menjalankan evaluasi kerja, pengelolaan dan pengembangan Sumber daya manusia tersebut sering dilakukan promosi dan mutasi untuk mendorong peningkatan motivasi kerja karyawan sehingga dapat mencapai tujuan organisasi tersebut.

Terdapat permasalahan yang terjadi ketika PT. DIPA Pharmed Intersains di Cabang Tangerang yang melakukan promosi dan mutasi tanpa evaluasi kerja yang matang terlebih dahulu dan terlalu terburu-buru dalam menaikkan jabatan dan mutasi karyawan dan kurangnya koordinasi antara *Top Leader* pusat dengan Kepala Cabang Tangerang dengan sepihak karena kebutuhan posisi yang kosong atau karena dasar *like and dislike*, sehingga ketika karyawan tersebut di promosi dan mutasi, lebih banyak yang tidak berhasil pada masa percobaan atau *resign* karena mengalami penurunan motivasi kerja, sehingga tujuan utama dari perusahaan tersebut tidak sesuai dengan harapan.

Berkaitan dengan hal yang telah dipaparkan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **PENGARUH PROMOSI DAN MUTASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DIPA PHARMALAB INTERSAINS DI TANGERANG.**

1.2. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah dalam penelitian ini berguna supaya tidak terjadi ruang lingkup yang luas. Maka dari itu, penulis membuat pembatasan masalah mengenai bagaimana pengaruh *Promosi* dan *Mutasi* terhadap kinerja karyawan pada PT. Dipa Pharmalab Intersains Di Tangerang.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah tersebut, dapat di rumuskan tiga masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh promosi terhadap kinerja karyawan pada PT. Dipa Pharmalab Intersain Tangerang?
2. Bagaimana pengaruh mutasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Dipa Pharmalab Intersain Tangerang?
3. Bagaimana pengaruh promosi dan mutasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Dipa Pharmalab Intersains Tangerang?

1.4. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk Menganalisis pengaruh Promosi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dipa Pharmalab Intersains Tangerang.
2. Untuk Menganalisis pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dipa Pharmalab Intersains Tangerang.
3. Untuk Menganalisis pengaruh Promosi Dan Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dipa Pharmalab Intersains Tangerang.

1.5. Manfaat Penelitian

Berikut ini adalah beberapa keuntungan dari penelitian ini :

1. Keuntungan dalam teori
Teori Promosi , Perpindahan dan kinerja karyawan yang sedang di kembangkan
2. Manfaat di pekerjaan

Penulis berharap Penelitian ini menjadi bahan masukan bagi PT. Dipa Pharmalab Intersains Cabang Tangerang dan juga Intansi lainya untuk menyelesaikan masalah

dengan Promosi dan Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan. Selain itu penelitian ini bisa sebagai bahan perbandingan untuk peneliti lain dan semoga bisa bermanfaat sebagai sumber referensi di dalam penelitian.

3. Manfaat Akademis

Penelitian ini merupakan bagian dari persyaratan untuk mendapatkan gelar sarjana manajemen di Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan.

