

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menjelang era perdagangan bebas, semakin ketatnya persaingan antar perusahaan dari tahun ke tahun menuntut perusahaan harus mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain. Salah satu hal yang dapat yang ditempuh perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan adalah meningkatkan sumber daya yang ada pada perusahaan tersebut, karena faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan adalah manusia. Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat, kreativitas dan semangat bagi perusahaan serta memegang peran penting dalam fungsi operasional perusahaan. **(Maziah, 2016)**

Pemerintah telah memberikan arahan yang sangat kuat, bahwa kebijakan pengembangan SDM adalah upaya meningkatkan kualitas manusia dan kuantitas kehidupan masyarakat agar semakin maju dan mandiri yang dijiwai oleh nilai-nilai Pancasila. Seseorang yang mulai bekerja setelah penempatan dalam suatu organisasi akan terus bekerja untuk organisasi tersebut selama masih aktif hingga ia memasuki usia pensiun. Keaktifan tersebut mengartikan bahwa ia ingin meniti karir dalam organisasi itu, sehingga dalam kehidupan kepegawaiannya seseorang menanyakan berbagai pertanyaan yang menyangkut karir dan prospek perkembangannya di masa depan. Oleh karena itu berkembangnya karier pegawai, organisasi juga akan berkembang.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Seseorang dikatakan mempunyai kinerja yang baik, manakala mereka dapat melaksanakan pekerjaan yang baik, artinya mencapai sasaran dengan atau menurut standar yang ditentukan dengan penilaian kinerja, dengan kata lain ini akan mendorong karyawan untuk bersaing memperoleh penghargaan, bonus, atau dipromosikan ke jabatan yang lebih baik. Sedangkan Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya **(Mangkunegara, 2014 : 11)**

Sehubungan dengan itu agar seseorang semakin produktif dan kariernya berkembang , ia memerlukan perlakuan dari organisasi/institusi/perusahaan tempatnya bekerja yang meliputi mutasi yaitu kegiatan pemindahan personel dari satu tempat ke tempat lain yang sederajat **(S. Nitisemito Alex , 2015:71)**.

Promosi yaitu promosi terjadi apabila seseorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang bertanggung jawab lebih besar tingkatannya dalam hirarki jabatan lebih dan penghasilannya pun lebih besar pula, **P. Sondang Siagian (2015:169)**

Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi, **Hasibuan Melayu S.P (2016:118)**

Perusahaan harus memperhatikan pemberian insentif kepada karyawan. Semangat tidaknya karyawan untuk bekerja dapat juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila insentif yang diterima karyawan tidak sebanding dengan pengorbanan yang diberikan pada saat bekerja maka motivasi yang dimiliki pada karyawan berkurang dalam bekerja sehingga berpengaruh pada perusahaan. Oleh karenanya peraturan pemberian insentif harus diatur dengan tepat dan dengan kebijakan yang tepat pula. **(Maziah, 2016)**

Mutasi menurut **Moekijat (2014:112)** adalah suatu perubahan dari suatu jabatan dalam suatu kelas ke suatu jabatan dalam kelas yang lain yang tingkatnya tidak lebih tinggi atau tidak lebih rendah (yang tingkatnya sama) dalam rencana gaji.

Dinas Koperasi dan UKM kota Payakumbuh kembali melakukan Mutasi dan promosi. Berdasarkan penilaian kinerja. Tugas Kementerian Koperasi dan UKM telah ditetapkan dalam Peraturan Presiden dan fungsi Nomor 24 Tahun 2010 tentang Kedudukan Kementerian Negara Serta Susunan Organisasi, Tugas, Dan Fungsi Eselon I Kementerian Negara pasal 552, 553 dan 554, yaitu: Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah mempunyai tugas menyelenggarakan

urusan di bidang koperasi dan usaha kecil dan menengah dalam pemerintahan untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan Negara.

Dinas Koperasi dan UKM Kota Payakumbuh melakukan Mutasi dan promosi jabatan berdasarkan penilaian kinerja karyawan , ada beberapa karyawan yang dinilai tidak memenuhi target yang diharapkan. Adanya promosi dan Mutasi yang diterapkan terhadap karyawan tersebut yang dalam penilain kerja tidak memenuhi target menjadi permasalahan internal yang menyebabkan karyawan tersebut di Mutasi. Mutasi dan Promosi dapat dilakukan karena hal ini biasa dalam sebuah organisasi karena tuntutan kinerja karyawan serta penyelenggara.

Andri Narwan,S.SOS dulu sekretaris Dinas Koperasi dan UKM kota Payakumbuh sekarang mutasi ke Inspektorat Kota Payakumbuh sebai inspektur Pembantu dan Siti hanyah,SH sebagai kasi pengadaan dan sarana perdagangan mutasi k BPMD-PTSP sebagai kasi pengawasan izin usaha.

Pada Dinas Koperasi dan UKM Payakumbuh setiap pegawai mendapatkan Insentif. Adapun Insentif yang mereka dapatkan yaitu tambahan penghasilan pegawai, Honorarium, dan Tunjangan yang diberikan berdasarkan dengan pangkat pegawai yang bersangkutan , tetapi setelah insentif diberikan, masih ada fenomena seperti rendahnya motivasi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dan masih terdapat pegawai yang datang dan pulang kerja tidak sesuai peraturan yang berlaku membuat kinerja di Dinas Koperasi dan UKM Kota Payakumbuh belum maksimal. Hal yang menyebabkan Insentif belum maksimal dikarenakan pembagian insentif atau gaji diukur dari tingkat absensi karyawan tersebut.

Tabel 1.1
Absensi Karyawan

Bulan	Jumlah karyawan	Keterangan							
		I	S	C	DL	TK	D	JK	Total
Januari	40	4	3	10	27	0	0	1116	1160
Februari	40	5	7	4	60	0	5	1059	1140
Maret	40	2	2	9	63	0	0	1121	1197
April	40	7	6	11	89	0	9	1075	1197
Mei	40	4	24	0	39	0	22	1051	1140
Juni	40	1	24	4	48	0	0	1177	1125
	40	0	0	6	64	0	0	1175	1254

Sumber : Dinas Koperasi dan UKM Kota Payakumbuh

Keterangan :

- I : Izin
- S : Sakit
- H : Hadir
- C : Cuti
- DL : Dinas Luar
- TK : Tanpa Keterangan
- DK : Diklat
- JK : Jumlah Kehadiran

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat tingkat absensi karyawan Dinas Koperasi dan UKM kota Payakumbuh padang 2019 mengalami penurunan dan peningkatan. Sebagai contoh dapat dilihat pada Jumlah ketidak hadiran karyawan pada bulan januari sampai juli, antara bulan januari dan februari terjadi penurunan kehadiran

karyawan dan pada bulan maret terjadi peningkatan kehadiran. Dalam tabel tersebut dapat disimpulkan antara bulan januari sampai juli terjadi peningkatan dan penurunan absensi karyawan. Tingkat absensi karyawan merupakan salah satu indikasi Kinerja Karyawan terhadap perusahaan. Terdapat banyak faktor penyebab Kinerja karyawan menurun, salah satunya dengan penerapan Mutasi. Mutasi diterapkan agar pekerjaan yang dilakukan lebih efektif, dengan adanya penurunan kinerja karyawan maka penerapan mutasi, promosi jabatan dan pemberian insentif kurang maksimal.

Berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan pada Dinas Koperasi dan UKM kota Payakumbuh padang masih rendah. Rendahnya kinerja karyawan tersebut mempengaruhi promosi jabatan dan pemberian insentif. Hal ini tentu saja membuat karyawan merasa bahwa kesempatan berkarir dan mendapatkan kompensasi yang lebih memadai sangatlah kecil.

Berdasarkan hal diatas maka penulis merasa perlu untuk melakukan penelitian lebih lanjut pada Dinas Koperasi dan UKM kota Payakumbuh padang dengan memberi judul **"Pengaruh Mutasi, Promosi Jabatan dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan Dinas Koperasi dan UKM kota Payakumbuh padang"**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas dan keterangan yang telah dikembangkan maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Mutasi yang dilakukan pada Dinas Koperasi dan UKM kota Payakumbuh

belum sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

2. Karyawan pada Dinas Koperasi dan UKM kota Payakumbuh belum mendapatkan informasi yang jelas tentang mutasi yang dilakukan.
3. Promosi Jabatan pada Dinas Koperasi dan UKM kota Payakumbuh yang kurang tepat dengan syarat-syarat yang telah dibuat.
4. Promosi Jabatan yang diberikan belum sesuai dengan kinerja karyawan pada Dinas Koperasi dan UKM kota Payakumbuh.
5. Insentif yang diberikan belum sepenuhnya menjamin kepuasan karyawan pada Dinas Koperasi dan UKM kota Payakumbuh.
6. Insentif yang diberikan belum sesuai dengan prestasi-prestasi karyawan pada Dinas Koperasi dan UKM kota Payakumbuh.
7. Karyawan pada Dinas Koperasi dan UKM kota Payakumbuh belum mendapatkan informasi yang jelas tentang promosi jabatan.
8. Karyawan pada Dinas Koperasi dan UKM kota Payakumbuh belum mendapatkan informasi yang jelas mengenai insentif kerja.
9. Rendahnya kinerja karyawan Dinas Koperasi dan UKM kota Payakumbuh mempengaruhi promosi jabatan dan pemberian insentif
10. Mutasi menyebabkan rendahnya kinerja karyawan Dinas Koperasi dan UKM Kota Payakumbuh.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian dapat dilakukan dengan terarah dan dapat dipahami dengan jelas, maka peneliti membatasi penelitian ini. Penelitian ini hanya membahas

tentang “Pengaruh Mutasi, promosi Jabatan dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM kota Payakumbuh.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh Mutasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Koperasi dan UKM kota Payakumbuh?
2. Bagaimanakah pengaruh Promosi Jabatan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Koperasi dan UKM kota Payakumbuh?
3. Bagaimanakah Pengaruh Insentif secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Koperasi dan UKM kota Payakumbuh?
4. Bagaimana Mutasi, Promosi Jabatan dan Insentif secara bersama-sama mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Dinas Koperasi dan UKM kota Payakumbuh.

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Mutasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Koperasi dan UKM kota Payakumbuh.
2. Untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Promosi Jabatan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Koperasi dan UKM kota Payakumbuh.
3. Untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Insentif secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Koperasi dan UKM kota Payakumbuh.

4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Mutasi, Promosi Jabatan dan Insentif secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Koperasi dan UKM kota Payakumbuh.

1.5.2 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Sebagai bahan pertimbangan antara teori yang penulis pelajari dengan penerapannya pada praktek agar menjadi pengalaman teoritis yang berguna di kemudian hari

2. Bagi Dinas Koperasi dan UKM kota Payakumbuh

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan pada Dinas Koperasi dan UKM kota Payakumbuh dalam melakukan Mutasi, Promosi Jabatan, Insentif terhadap kinerja pegawai sehingga karyawan dapat merasakan kepuasan kerja atas pekerjaan yang mereka lakukan pada Dinas Koperasi dan UKM kota Payakumbuh.

3. Bagi Masyarakat

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang bermanfaat kepada masyarakat di lingkungan Dinas Koperasi dan UKM kota Payakumbuh.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat digunakan sebagai bahan referensi atau bahan informasi bagi pihak yang berkepentingan dalam melaksanakan penelitian-penelitian selanjutnya pada bidang yang sama.