

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perusahaan merupakan suatu bentuk organisasi formal dan merupakan wadah dimana sistem kerjasama dilakukan dalam melaksanakan berbagai aktivitas, untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang diharapkan. Salah satu kebutuhan karyawan yang sangat penting dipenuhi perusahaan adalah kebutuhan penghargaan akan prestasi yang telah dicapainya. Perusahaan selalu berusaha meningkatkan kinerja dari para karyawannya agar tercapainya dalam tujuan perusahaan tersebut. Untuk mencapai tujuan perusahaan tentunya kinerja dari para karyawan harus mempunyai kinerja yang baik yang bekerja secara efektif dan efisien.

Pengembangan karir melalui Mutasi berperan sangat penting yang akan menunjang pengembangan kinerja karyawan yaitu Mutasi merupakan fungsi pengembangan karyawan yang terpenting karena fungsinya adalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam organisasi. Mutasi, diharapkan dapat terjadi hubungan yang cocok antara karyawan dan jabatan "*The Right Man In The Right Place*" sehingga karyawan dapat bekerja secara efisien dan efektif pada jabatan itu. Pada dasarnya mutasi termasuk dalam fungsi pengembangan karyawan, karena tujuannya adalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam perusahaan. Sebelum membahas lebih jauh mengenai mutasi ini didalam perusahaan, maka peneliti akan mengemukakan pengertian tentang mutasi.

Terkait mutasi kerja atau penempatan kerja, dijelaskan dalam Pasal 32 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan), dalam pasal tersebut dijelaskan, yaitu penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi, penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum dan penempatan tenaga kerja dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan program nasional dan daerah.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat diuraikan pengertian mutasi menurut beberapa ahli, antara lain, Ambarita dan Ridho (2015) menyatakan bahwa mutasi adalah kegiatan dari pimpinan perusahaan untuk memindahkan karyawan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang dianggap setingkat atau sejajar, sedangkan Arles, et al (2020) menyatakan bahwa mutasi merupakan kegiatan memindahkan karyawan dari satu tempat kerja ketempat kerja lain, bisa pada lingkungan yang masih sama atau bahkan diluar lingkungan perusahaan sebelumnya, baik karena keinginan perusahaan ataupun karyawannya.

Promosi jabatan memberikan peranan penting bagi setiap karyawan bahkan idaman yang diinginkan oleh karyawan. Promosi adalah suatu kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan dan kecakapan karyawan yang mampu menjabat suatu jabatan yang lebih tinggi, Promosi jabatan ialah seorang pegawai yang dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lain dimana tanggung

jawabnya lebih besar, tingkatan jabatannya lebih tinggi dan gaji yang diperoleh juga tinggi. Seorang pegawai pasti menginginkan promosi jabatan salah satu kebutuhan pegawai yang sangat penting untuk dipenuhi perusahaan adalah penghargaan atas prestasi yang dicapai karyawan tersebut. Yulianti dan Fadhilah (2021) menyatakan bahwa promosi jabatan merupakan suatu bentuk yang dilaksanakan oleh perusahaan untuk meningkatkan jenjang jabatan karyawan ke tingkat yang lebih tinggi serta wewenang, tanggung jawab, dan finansial juga lebih besar. Husna dan Ganar (2021) menyatakan bahwa promosi jabatan adalah wujud dari perhatian, usaha serta dorongan yang dapat dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawannya bersifat materiil maupun non materiil.

Suatu organisasi perusahaan didirikan karena mempunyai tujuan tertentu yang ingin dan harus dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi di pengaruhi perilaku organisasi. Salah satu kegiatan yang paling lazim di lakukan dalam organisasi adalah kinerja karyawan, yaitu bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan sesuatu pekerjaan atau peranan dalam organisasi Menurut Kasmir menyebutkan Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Khairiyah, et al (2020) kinerja pegawai adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Arles, et al (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran hasil yang diperoleh para karyawan/pegawai secara kualitas dan kuantitas atas tugas atau pekerjaan yang

menjadi tanggung jawabnya dalam kurun waktu tertentu dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi.

Bank BRI telah berdiri di Indonesia pada tahun 1895 dan terletak di Purwokerto, Jawa Tengah, oleh Raden Bei Aria Wirjaatmadja. Kota Purwokerto merupakan penerus ibu kota Karesidenan Banyumas, dan kemudian pendopo Si Panji beralih lokasi dari Kota Banyumas ke Kota Purwokerto. Kota ini memiliki peran yang berfungsi dalam sejarah perbankan di Indonesia. Bank Rakyat Indonesia (BRI) terbagi dari beberapa cabang di seluruh Indonesia, salah satunya Kantor BRI Cabang Teluk Betung yang beralamat Jl. Laks. Malahayati No.78, Kungkung, Bumi Waras, Kota Bandar Lampung, Lampung 35211. BRI Cabang Teluk Betung membawahi beberapa unit yang diawasi oleh BRI Cabang Teluk Betung. BRI Unit adalah Unit usaha BRI dibawah supervisi kantor cabang BRI dengan sistem operasional dan pembukuan yang secara relatif terpisah, sehingga merupakan suatu profit center tersendiri yang accountable bagi BRI kantor cabangnya. berikut data tabel nama unit yang dibawah BRI Cabang Teluk Betung.

**Tabel 1.1 Nama Cabang danUnit Yang Dibawahi BRI Cabang Teluk Betung**

No	Nama Unit Dan Cabang	Jumlah Pegawai
1.	BRI Cabang Teluk Betung	97
2.	BRI Unit Sumur Batu	18
3.	BRI Unit Bumi Waras	11
4.	BRI Unit Panjang	20
5.	BRI Unit Padang Cermin	11
6.	BRI Unit Jatibaru	9
7.	BRI Unit Jatimulyo	18
8.	BRI Unit Pasar Induk	11
9.	BRI Unit Untung Suropati	15

10.	BRI Unit Karang Pucung	11
11.	BRI Unit Wates Wayratai	11
12.	BRI Unit Karang Anyar	11
13.	BRI Unit Kota Karang	10
14.	Total Pegawai	253

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Pelaksanaan Mutasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Teluk Betung Bandar Lampung”**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas, yaitu adanya hubungan antara mutasi kerja dengan kinerja, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah pengaruh mutasi terhadap kinerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia Cabang Teluk Betung?
2. Apakah pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan di Bank Bank Rakyat Indonesia Cabang Teluk Betung?
3. Apakah pengaruh mutasi dan promosi jabatan secara bersamaan pada kinerja karyawan di Bank Mand Bank Rakyat Indonesia Cabang Teluk Betung?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Setiap penelitian mempunyai tujuan yang hendak dicapai dan harus sejalan dengan judul dan permasalahan penelitian. Dari penelitian yang berjudul “Pengaruh mutasi dan promosi terhadap kinerja Bank Rakyat Indonesia Cabang Teluk Betung”, terdapat tujuan yang hendak di capai antara lain:

1. Untuk menguji pengaruh mutasi di dalam peningkatan pelaksana kerja Mutasi terhadap Kinerja Bank Bank Rakyat Indonesia Cabang Teluk Betung.
2. Untuk menguji pengaruh promosi di dalam peningkatan pelaksana kerja promosi terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Teluk Betung.
3. Untuk menguji pengaruh mutasi dan promosi terhadap kinerja Bank Rakyat Indonesia Cabang Teluk Betung.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini dijabarkan menjadi manfaat praktis dan empiris, berikut uraiannya

1. Manfaat Praktis

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan dan menentukan kebijakan secara tepat guna mencapai produktivitas kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Teluk Betung.

## 2. Manfaat Empiris

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan pendidikan ataupun referensi dan pengetahuan bagi peneliti yang melakukan pengembangan penelitian selanjutnya.