

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Keberhasilan perusahaan dalam mempertahankan kelangsungan usahanya berhubungan erat dengan kondisi karyawan yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Karyawan merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam menentukan berhasil tidaknya suatu perusahaan, walaupun perusahaan tersebut menggunakan teknologi yang sangat canggih namun tidak didukung dengan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai pelaksanaan kegiatan operasional perusahaan maka tidak akan mencapai hasil yang diharapkan. Oleh sebab itu, perusahaan harus lebih memperhatikan Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki yaitu karyawan dibandingkan sumber manajemen yang lainnya. Dalam hal ini peranan perusahaan sangat dibutuhkan agar karyawannya ikut serta dalam mencapai tujuan perusahaan, yang andil dalam hal tersebut adalah pimpinan atau atasan atau manajer yang harus terus berusaha memberikan motivasi kepada karyawannya agar mereka tetap bekerja keras dengan penuh semangat dan penuh tanggung jawab. Motivasi kerja sangat penting bagi karyawan karena mempengaruhi pengetahuan dan keterampilan yang mereka miliki dan juga meningkatkan semangat kerja mereka untuk mewujudkan tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Menurut Hasim (2019) Motivasi berasal dari bahasa latin "*movere*" yang artinya bergerak (*to move*). Motivasi (*motivation*) kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang artinya keinginan atau dorongan seseorang dalam melakukan sesuatu. Dalam kehidupan sehari-hari, motivasi diartikan sebagai proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan

sehingga mereka tetap bekerja dengan rela tanpa batas. Oleh karena itu, pemberian motivasi merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan agar mereka dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dengan ikhlas dan sepenuh hati. Dengan adanya motivasi kerja akan memberikan kekuatan pada kelangsungan hidup perusahaan. Motivasi diperlukan bagi karyawan yang mengalami perubahan jabatan karyawan seperti demosi, mutasi, dan promosi.

Penurunan jabatan yang disebut dengan demosi diberikan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang buruk oleh perusahaan. Demosi merupakan salah satu jenis motivasi negatif. Motivasi negatif ini maksudnya yaitu perusahaan memotivasi karyawannya dengan memberikan sanksi atau hukuman kepada mereka yang kinerjanya kurang baik dan merugikan perusahaan. Hal ini akan mempengaruhi semangat kerja karyawan akan meningkat karena mereka takut akan diturunkan jabatannya. Menurut Dewi dan Harjono (2019) Demosi adalah terjadinya penurunan jabatan atau kepangkatan seseorang dalam satu periode. Artinya karyawan dapat diturunkan jabatannya ke jabatan yang lebih rendah. Demosi terjadi karena ketidakdisiplinan karyawan karena tidak melaksanakan pekerjaan dengan baik, tidak mencapai target, dan tidak jujur yang merugikan perusahaan yang menurut perusahaan perbuatan tersebut masih bisa dimaafkan atau masih ringan.

Pelaksanaan demosi harus dilakukan dengan tegas oleh perusahaan, agar tidak merugikan perusahaan dan kinerja karyawan lainnya tidak ikut-ikutan rendah juga untuk menjaga perusahaan dari kerugian yang lebih besar. Dalam penerapan demosi, diharapkan dapat menimbulkan rasa malu

dan takut bagi karyawan untuk didemosi dan menimbulkan dampak yang tidak baik bagi karyawan tersebut yaitu akan mengalami penurunan gaji. Oleh karena itu, karyawan yang memiliki kinerja yang rendah akan termotivasi untuk memperbaiki keahlian dan keterampilan dalam menyelesaikan tanggung jawabnya dan disiplin kerja serta meningkatkan diri yang lebih baik dari sebelumnya agar terhindar dari demosi.

Penelitian terdahulu dari Qordowi (2017) menunjukkan hasil bahwa demosi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara (studi kasus pada Divisi Perencanaan, Divisi Peralatan Teknik, dan Divisi Penanggulangan Kehilangan Air).

Mutasi sangat berhubungan dengan motivasi kerja karena tempat kerja dan jabatan yang baru meningkatkan semangat karyawan dan lebih giat lagi dalam pekerjaannya untuk menciptakan prestasi kerja yang lebih baik. Motivasi kerja juga dapat menurun karena karyawan merasa bosan dengan pekerjaan yang dijabat sekarang ini. Oleh karena itu, perlu dilakukan perubahan jabatan yaitu mutasi untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan lebih tinggi lagi. Menurut Veithzal dalam Hidayat (2019) Mutasi adalah pemindahan karyawan dari satu bidang tugas ke bidang tugas lainnya yang tingkatannya hampir sama baik tingkat gaji, tanggung jawab, maupun tingkat strukturalnya. Mutasi bahkan lebih bermanfaat bagi para karyawan karena pengalaman kerja mereka akan bertambah dan mempunyai keahlian baru dan dalam perspektif yang berbeda mereka juga akan menjadi karyawan yang lebih baik sehingga menjadi calon kuat untuk dipromosikan di masa mendatang.

Prinsip perusahaan dalam pelaksanaan mutasi jabatan karyawannya yaitu *the right man in the right place* artinya orang tepat pada tempat yang sama, hal ini bertujuan agar keterampilan dan keahlian yang dimiliki karyawan sesuai dengan pekerjaan dan jabatan yang diberikan oleh perusahaan sehingga lebih produktif dan menciptakan prestasi yang lebih tinggi dalam menjalankan tugasnya. Mutasi juga dapat mengurangi rasa jenuh karyawan kepada pekerjaannya dan meningkatkan kinerja karyawan, hal tersebut sangat menguntungkan bagi perusahaan karena karyawannya selalu termotivasi terhadap pekerjaannya.

Penelitian terdahulu dari Hidayat (2019) menunjukkan hasil bahwa mutasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan pada Polsekta Ilir Timur 1 Palembang.

Adanya pelaksanaan promosi jabatan pada suatu perusahaan sebagai salah satu peranan perusahaan untuk memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan lebih berprestasi lagi guna meningkatkan jenjang karir yang lebih tinggi. Menurut Hasibuan dalam Syahyuni (2018) Promosi merupakan perubahan jabatan yang dimiliki karyawan yang memperluas *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya dalam suatu perusahaan sehingga kewajiban, tanggung jawab, wewenang, status, gaji, kompensasi, tunjangan, dan hak-hak lainnya yang diperoleh semakin besar. Hal tersebut memberikan dampak yang positif bagi karyawan agar termotivasi untuk terus meningkatkan keterampilan dan keahlian yang dimiliki dan juga meningkatkan semangat kerja, disiplin kerja, dan prestasi kerja yang akan berdampak baik bagi kelangsungan hidup perusahaan.

Kebijakan promosi diberikan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang tinggi dan pengembangan karir bagi karyawannya sesuai dengan standar perusahaan yang telah ditetapkan. Promosi juga merupakan bentuk penghargaan bagi karyawan terhadap prestasi kerja yang telah dicapai. Memberikan promosi jabatan dapat membantu menjaga karyawan agar tetap termotivasi terhadap pekerjaannya dan dapat memenuhi kebutuhan kepentingan perusahaan. Pada saat karyawan menunjukkan keterampilan dan keahlian yang lebih tinggi dari kinerja sebelumnya maka promosi menjadi pendorong mereka untuk mengembangkan kemampuan dalam dirinya lebih lanjut.

Penelitian terdahulu dari Qordowi (2017) menunjukkan hasil bahwa promosi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara (studi kasus pada Divisi Perencanaan, Divisi Peralatan Teknik, dan Divisi Penanggulangan Kehilangan Air).

PT. NUSANTARA TRAISSER adalah perusahaan swasta di Indonesia yang menyediakan pelayanan pelatihan dan sertifikasi operator/tenaga ahli, *assessment*, inspeksi, dan pelatihan manajerial yang ditujukan pada peningkatan *hard* dan *soft skill*. Oleh karena itu, PT. NUSANTARA TRAISSER harus tanggap melakukan pelayanan terhadap permintaan konsumen, namun dalam pelaksanaannya PT. NUSANTARA TRAISSER belum secara maksimal dalam menjalankan tugas dan fungsinya belum memberikan pelayanan kepada konsumen, hal tersebut dapat disebabkan karena kurangnya motivasi kerja para karyawan.

PT. NUSANTARA TRAISSER selalu berusaha meningkatkan motivasi kerja para karyawannya dan mengoptimalkan kemampuannya dalam melakukan

pekerjaannya. Untuk mencapai tujuan yang efektif, perlu penempatan karyawan pada posisi atau jabatan yang tepat dan sesuai kemampuan karyawan serta sesuai dengan tujuan perusahaan. Maka pemimpin mempunyai andil besar dalam pengelolaan SDM terutama keputusan penempatan jabatan karyawan. Penempatan jabatan karyawan pada PT. NUSANTARA TRAISSER merupakan salah satu faktor yang penting untuk memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. Pimpinan mempunyai kebijakan dalam menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki. Dengan adanya kebijakan penempatan kerja tersebut diharapkan perusahaan mendapatkan karyawan yang sesuai antara jabatan dengan kemampuan yang mereka miliki dan benar-benar menguasai pekerjaan tersebut agar ikut serta dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Penempatan jabatan karyawan yang dilakukan perusahaan berupa demosi, mutasi, dan promosi.

Berdasarkan uraian di atas, dijelaskan bahwa pelaksanaan demosi, mutasi, dan promosi jabatan berhubungan erat dengan motivasi kerja karyawan. Untuk itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini dalam sebuah skripsi dengan judul "PENGARUH DEMOSI, MUTASI, DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. NUSANTARA TRAISSER".

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian di atas maka dapat dikemukakan pokok permasalahan sebagai berikut

1. Apakah demosi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. NUSANTARA TRAISSER?

2. Apakah mutasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. NUSANTARA TRAISSER?
3. Apakah promosi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. NUSANTARA TRAISSER?
4. Apakah demosi, mutasi, dan promosi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. NUSANTARA TRAISSER?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Untuk mengetahui pengaruh demosi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. NUSANTARA TRAISSER.
2. Untuk mengetahui pengaruh mutasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. NUSANTARA TRAISSER.
3. Untuk mengetahui pengaruh promosi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. NUSANTARA TRAISSER.
4. Untuk mengetahui pengaruh demosi, mutasi, dan promosi jabatan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. NUSANTARA TRAISSER.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang dapat diambil dalam penelitian ini untuk berbagai kalangan adalah diantara lain

1. Bagi PT. NUSANTARA TRAISSER

Dapat bermanfaat bagi pengembangan perusahaan kedepannya dari segi Sumber Daya Manusia (SDM) dan dapat memberi masukan terhadap pelaksanaan demosi, mutasi, dan promosi jabatan yang baik dalam meningkatkan motivasi kerja karyawannya.

2. Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

Dapat menambahkan kepustakaan dan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya, terutama bagi mahasiswa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

3. Bagi Masyarakat

Dapat memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan bagi pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan memberikan informasi yang lebih bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian sejenis dengan menambahkan faktor-faktor yang masih relevan.