

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Semakin berkembangnya zaman perusahaan diharuskan memberikan produk yang terbaik untuk bersaing di pasaran. Dalam hal ini tak lepas dari proses kegiatan produksi yang melalui tahapan yang sangat teliti dalam mengutamakan kualitas produk. Sehingga dalam kegiatan produksi tersebut dibutuhkan Sumber Daya Manusia yang berkopeten untuk memperlancar kegiatan produksi. Namun jika hanya memiliki Sumber Daya Manusia yang bagus tanpa disertai manajemen yang baik juga tidak akan berjalan efektif dan efisien. Dibutuhkan manajemen Sumber Daya Manusia yang baik agar mampu mencapai tujuan perusahaan.

Sumber Daya Manusia merupakan aset terbesar dari sebuah perusahaan, karena keberlanjutan sebuah perusahaan tergantung dari kualitas Sumber Daya Manusia (Riniwati, H. (2016). Maka dari itu dibutuhkan sebuah pengawasan atau pengendalian kinerja karyawan yang berkelanjutan untuk mengantisipasi adanya penurunan kinerja karyawan. Perlu adanya evaluasi dan penilaian hasil kerja, yang berfungsi sebagai bahan masukan kepada perusahaan untuk menentukan langkah ke depan dan memberikan manfaat kepada karyawan. Dengan evaluasi dan penilaian kerja secara berkala maka diharapkan kinerja karyawan bisa maksimal.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan :2005). Kinerja karyawan dipengaruhi beberapa hal. Menurut Mahmudi (2005:21) kinerja pegawai dipengaruhi beberapa faktor meliputi: 1) Faktor persomal, 2) Faktor kepemimpinan, 3) Faktor team 4) Faktor system. Namun perpindahan jabatan juga sangat mempengaruhi kinerja seorang karyawan seperti promosi jabatan dan rotasi pekerjaan. Promosi sendiri merupakan pemindahan jabatan seorang karyawan menjadi lebih tinggi sedangkan rotasi merupakan pemindahan posisi karyawan ke jabatan lain yang memiliki level pekerjaan yang sama. Adanya promosi pastinya ada perbedaan tanggung jawab dari jabatan sebelumnya, hal ini dapat membuat karyawan lebih meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Begitu juga dengan rotasi pekerjaan, dengan pemindahan karyawan ke pekerjaan lain, karyawan tidak akan mudah merasa bosan dengan pekerjaan yang selama ini dikerjakan. Dan juga karyawan mampu menambah pengetahuan mereka terhadap pekerjaan yang lain. Sehingga mereka dapat meningkatkan kinerja mereka dengan adanya kegiatan promosi jabatan dan rotasi pekerjaan.

Hal ini juga didukung penelitian lain bahwa promosi jabatan dan rotasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan. *Penelitian dari Asep Suparno (2019) dengan judul "Pengaruh Kebijakan Promosi Jabatan Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan"* (Sebuah studi karyawan Pemkot Bandung) Promosi jabatan dan rotasi kerja berpengaruh terhadap kinerja

karyawan dengan mengetahui hubungan antara variabel-variabel ini, kebijakan promosi jabatan dan rotasi kerja dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam promosi jabatan merupakan pemberian tugas, tanggung jawab, serta wewenang baru pada seorang karyawan yang lebih besar dan baik dan diikuti pula oleh kenaikan upah yang lebih tinggi dari semula karena adanya kenaikan pangkat dan jabatan (Suwatno, 2001:97). Hal ini sesuai dengan berbagai penelitian yang menyatakan bahwa promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Nur Aini, Tulus (2015) yang berjudul “Mutasi dan promosi jabatan pengaruhnya terhadap prestasi kerja pegawai pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado” menyatakan bahwa promosi jabatan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, Promosi merupakan salah satu bagian dari pengembangan pegawai secara formal yang bertujuan untuk memberi motivasi kepada pegawai tertentu agar lebih meningkatkan prestasi kerjanya. Penelitian yang dilakukan oleh Budi Santoso, Agung Riyardi (2012) yang berjudul “Rotasi, mutasi dan promosi karyawan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Klaten” menyatakan bahwa promosi yang dialami oleh responden telah sesuai dengan prinsip dari teori promosi yaitu terjadi kenaikan jabatan yang diikuti dengan bertambahnya kekuasaan dan tanggung jawab karyawan. Namun hasil ini tidak bisa diterima secara umum, penelitian dari Junior Pangkey, Victor P.K. Lengkong, Sjendry S.R Loindong yang berjudul “Pengaruh rekrutmen, seleksi, promosi jabatan, penggajian dan pelatihan

terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Manado” menyatakan bahwa promosi jabatan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam rotasi pekerjaan merupakan suatu mutasi personal yang dilakukan secara horizontal tanpa menimbulkan perubahan dalam hal gaji ataupun pangkat/golongan dengan tujuan untuk menambah pengetahuan seseorang tenaga kerja dan menghindarkan terjadinya kejenuhan (Bambang Wahyudi, 2002:178). Hal ini sesuai dengan berbagai penelitian yang menyatakan bahwa rotasi pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Ilma Megantara, Suliyanto, Ratno Purnomo dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai” menunjukkan bahwa dengan adanya rotasi pekerjaan maka setiap pegawai mampu mengatasi setiap pekerjaan yang membuat senioritas berkurang. Pegawai mendapatkan pengetahuan dan kemampuan yang mereka butuhkan untuk pekerjaan sehingga hasil yang diraih dapat lebih berkualitas. Rotasi pekerjaan sebagai sarana untuk mewujudkan highperformance atau kinerja yang tinggi. Penelitian yang dilakukan oleh Erviana Nurul Hidayati, Sriwidodo Soedarso yang berjudul “Pengaruh pelatihan, promosi jabatan, dan rotasi pekerjaan terhadap kinerja pegawai pada Puslitbang Sumber Daya Air Bandung” menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari rotasi pekerjaan terhadap kinerja pegawai. Namun hasil ini tidak bisa diterima secara umum, penelitian dari Riyan Rizkyandy dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasional Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Pegawai Dinas Tenaga Kerja

Dan Transmigari Kota Dumai (Riau) menyatakan bahwa rotasi pekerjaan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

PT. Ajinomoto Indonesia Mojokerto Factory merupakan sebuah perusahaan Jepang yang memproduksi bumbu masak, minyak masak, makanan dan farmasi melalui Britannia Pharmaceuticals Limited, anak perusahaan yang bermarkas di Britania Raya. Ajinomoto Indonesia Group yang merupakan bagian dari Perusahaan Global Ajinomoto Group telah hadir di Indonesia sejak 1969. Saat ini memiliki 3 pabrik di Mojokerto, Karawang (KIIC) dan Karawang Timur (ABI). Sebuah tuntutan bagi PT. Ajinomoto untuk menghadirkan produk terbaik untuk cita rasa masakan Indonesia. Dengan produk yang sudah mendunia pastinya kemampuan karyawan mereka tidak bisa diragukan lagi. Kinerja karyawan PT. Ajinomoto sangat berkompeten di bidang masing-masing. Perusahaan Jepang terkenal dengan disiplin dan etos kerja mereka. Dari awal prekrutan melalui seleksi yang sangat ketat dan memiliki latar belakang pendidikan yang baik. Peraturan yang sangat ketat membuat karyawan dibiasakan taat dengan perusahaan sehingga meminimalisir kesalahan yang dilakukan karyawan. Adanya evaluasi rutin terhadap kinerja karyawan dan secara berkelanjutan membuat kinerja karyawan PT. Ajinomoto tetap konsisten pada performa yang terbaik.

PT. Ajinomoto Mojokerto Factory ialah perusahaan yang tidak terlepas dari kinerja karyawannya dalam pencapaian pengolahan data secara maksimal. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Haris Saputra dan pengamatan di perusahaan, terjadi penurunan kinerja karyawan. Kenyataan yang ada pada PT.

Ajinomoto Mojokerto Factory karyawan tidak mampu mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan PT Ajinomoto Mojokerto Factory. Seperti yang terlihat pada tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1

**Data keterlambatan pengumpulan laporan IC PT Ajinomoto Mojokerto
Factory Indonesia tahun 2019**

No.	Bulan	jumlah laporan yang terlambat pada tahun 2019	Target Dalam 1 Tahun
1.	Januari	-	dalam satu tahun hanya boleh mengalami keterlambatan pengumpulan data sebanyak 2 kali dan maksimal kelonggaran pengumpulan data 1 minggu (7 hari) tidak boleh lebih dari 1 minggu (7 hari).
2.	Februari	-	
3.	Maret	-	
4.	April	-	
5.	Mei	-	
6.	Juni	-	
7.	Juli	-	
8.	Agustus	1	
9.	September	-	
10.	Oktober	-	
11.	November	-	
12.	Desember	1	
Total		2	

Sumber: data keterlambatan data IC 2019

Dari tabel 1.2 diatas merupakan sebuah tabel keterlambatan pengumpulan data di IC PT Ajinomoto Mojokerto Factory. Di PT Ajinomoto Mojokerto Factoryn memiliki standart untuk keterlambatan kerja yaitu selama satu tahun hanya boleh mengalami keterlambatan hanya dua kali tidak boleh lebih. Toleransi batas pengumpulan data yaitu 7 hari setiap bulannya. Akan tetapi data diatas mengalami keterlambatan selama 10-12 hari. Hal ini

menunjukkan tingkat kinerja karyawan di bagian IC mengalami penurunan. Penurunan kinerja karyawan terlihat dari adanya karyawan yang masih belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standart dan target perusahaan.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti pada bagian IC di PT Ajinomoto Mojokerto Factory yakni kurang nya kesadaran karyawan terhadap jabatan mereka. Ada karyawan yang masih memanfaatkan waktu kerja untuk tidur atau bersantai santai padahal dia memiliki posisi yang cukup dipehitungkan. Sedangkan dengan jabatan yang lebih tinggi, seorang karyawan mampu memberikan contoh yang baik terhadap karyawan. Semakin tinggi jabatan seorang karyawan, semakin besar tanggung jawab yang diterima. Hal ini menimbulkan tanda tanya, mengapa karyawan tersebut bisa berada dalam posisi tersebut sedangkan rasa tanggung jawabnya masih kurang. Sedangkan jika dilakukan terus menerus dapat berpengaruh terhadap bawahan yang akan mengikuti pimpinannya yang mengangnggap remeh pekerjaan dan akan berdampak terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Seharusnya pemimpin yang dipilih dalam promosi jabatan untuk posisi yang kosong adalah karyawan yang memiliki tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan. Hal ini bisa juga disebabkan rotasi pekerjaan yang tidak sesuai. Karyawan yang terlalu lama berada di posisi tertentu pasti akan merasa jenuh terhadap pekerjaan tersebut. Atau juga bisa disebabkan karyawan yang merasa tidak nyaman terhadap posisi yang diterimanya karena mendapat pekerjaan yang kurang sesuai dengan keterampilan mereka.

Berdasarkan fenomena tersebut maka peneliti tertarik untuk mengupas lebih dalam tentang kinerja karyawan PT. Ajinomoto Indonesia dengan judul ***“Pengaruh Promosi Jabatan Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ajinomoto Indonesia Mojokerto Factory”***

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, maka rumusan masalah yang dapat dikemukakan adalah :

1. Apakah promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Ajinomoto Indonesia?
2. Apakah rotasi pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Ajinomoto Indonesia?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan di PT. Ajinomoto Indonesia?
2. Untuk menganalisa dan menjelaskan pengaruh rotasi pekerjaan terhadap kinerja karyawan di PT. Ajinomoto Indonesia?

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat secara :

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai rujukan dan referensi bagi akademisi atau praktisi yang tertarik mengupas penelitian tentang kinerja karyawan di perusahaan internasional.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak manajemen PT. Ajinomoto khususnya untuk memberikan produk yang terbaik untuk masyarakat.