

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Menurut peraturan pajak PER-70/PJ/2007 Jasa maklon adalah pemberian jasa dalam rangka proses penyelesaian suatu barang tertentu yang proses pengerjaannya dilakukan oleh pihak pemberi jasa (disubkontrakkan), yang spesifikasi, bahan baku dan atau barang setengah jadi dan atau bahan penolong/pembantu yang akan diproses sebagian atau seluruhnya disediakan oleh pengguna jasa, dan kepemilikan atas barang jadi berada pada pengguna jasa.

PT Putra Berkah Lestari Batujajar adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa makloon kain yang dimulai dari kain *grey* sampai menjadi kain yang dikhususkan memproduksi kain polyster yang beralamat di jalan galanggang no 101 Batujajar Kabupaten Bandung Barat. Berdiri sejak tahun 2010 oleh Bapak H. Cecep Ahmad. PT Putra Berkah Lestari Batujajar terus berkembang untuk menjadi perusahaan yang unggul dibidang usaha makloon. Selain makloon juga PT Putra Berkah Lestari Batujajar memproduksi weaving atau tenun barang menjadi kain, serta dyeing yaitu proses pewarnaan kain.

Dalam dunia bisnis, perusahaan harus mengelola berbagai macam rangkaian kegiatan untuk dapat menghasilkan produk jasa maupun barang yang berkualitas dibandingkan dengan perusahaan lain. Setiap perusahaan di persaingan global akan menyusun strategi terbaik untuk bersaing sehingga diperlukan sumber daya

manusia untuk mengembangkan organisasi itu dan menjalankan aktivitas-aktivitas bisnis yang ada di dalam organisasi tersebut. Persaingan bisnis yang dihadapi saat ini semakin kompleks, kondisi persaingan yang lebih agresif dan perkembangan teknologi informasi yang semakin cepat menuntut langkah bisnis makin cepat (Lita Wulantika 2012).

Terutama pada saat kondisi seperti ini dengan adanya virus covid-19 di Indonesia, Berdasarkan Kementerian Kesehatan Indonesia, perkembangan kasus COVID-19 di Wuhan berawal pada tanggal 30 Desember 2019 dimana Wuhan Municipal Health Committee mengeluarkan pernyataan "*urgent notice on the treatment of pneumonia of unknown cause*". Penyebaran virus Corona ini sangat cepat bahkan sampai ke lintas negara. Sampai saat ini terdapat 188 negara yang mengkonfirmasi terkena virus Corona. Penyebaran virus Corona yang telah meluas ke berbagai belahan dunia membawa dampak pada perekonomian Indonesia, baik dari sisi perdagangan, investasi dan pariwisata, juga akan menimbulkan dampak sosial, ekonomi, dan budaya masyarakat. (Hanoatubun et al., 2020)

Fenomena persaingan bisnis yang ketat dan kompetitif memunculkan tantangan baru dan kesempatan bagi perusahaan untuk dapat memahami dan membuat konsep pengelolaan manajemen sumber daya manusia (MSDM), dalam hal ini berarti kunci sukses dalam menghadapi persaingan adalah mengelola sumber daya manusia yang merupakan aset penting. Tuntutan perusahaan untuk

memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah (Isnari Budiarti 2013). Pemimpin perlu mengetahui kemampuan atau kinerja karyawannya agar dapat mengetahui dan merencanakan solusi terhadap permasalahan yang terjadi pada karyawannya. Seorang pemimpin juga harus mendorong semangat dan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, demi tercapainya efisiensi dan tercapainya tujuan organisasi.

Setiap karyawan memiliki keinginan dan harapan yang sama kepada perusahaan demi terciptanya kedudukan yang diinginkan oleh setiap individu tersebut di dalam perusahaan. Namun perusahaan juga harus sangat berhati-hati dalam memberikan pengambilan keputusan agar jangan sampai penilaian dan pengambilan keputusan yang telah dibuat oleh perusahaan tentang penilaian salah satu karyawan tersebut menimbulkan kecemburuan di mata karyawan yang lainnya sehingga bukan motivasi untuk maju yang didapat, akan tetapi karyawan justru menjadi tidak bersemangat dalam bekerja karena merasa sebaik apapun prestasi kerjanya tidak akan mempengaruhi posisi pekerjaannya.

Penilaian prestasi kerja jelas akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan dan organisasi secara keseluruhan karena mereka akan merasa dihargai, diperhatikan dan pasti memberikan keuntungan tersendiri bagi para pekerja seperti memperluas kesempatan untuk di berikan reward (penghargaan), dipromosikan atau dimutasikan. Melalui Reward, karyawan merasa dapat perhatian, bimbingan, petunjuk, penghargaan dari atasannya, sehingga dengan

sendirinya karyawan berusaha untuk memberikan yang terbaik kepada perusahaan tempatnya bekerja (Reksohadiprojo dalam Rumiris Siahaan 2013). Mutasi, reward dan promosi merupakan sistem penting dalam perusahaan yang harus dilakukan agar perusahaan dapat mencapai prestasi kerja yang maksimal dari para karyawannya. Prestasi kerja sendiri adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan. Namun demikian, untuk mendapatkan prestasi kerja maksimal karyawan, perusahaan juga harus melakukan system mutasi, pemberian reward serta kegiatan promosi secara teliti dan adil kepada seluruh karyawan agar tidak ada timbul kecemburuan di mata karyawan yang malah akan menimbulkan masalah baru. Penempatan karyawan dibuat dengan membuat penyesuaian terhadap kebutuhan perusahaan yang mana berhubungan dengan perencanaan agar memperoleh orang yang tepat pada posisi yang tepat ( Right man on the right place) (Merinda Margaret Kaunang dan Sofia Ulfa Eka Hadiyanti 2020)

Dalam melaksanakan pekerjaannya, pekerjaan yang mudah bukan berarti 100% menjamin setiap individu akan bahagia dan sepenuh hati dalam bekerja. Untuk memberikan kebahagiaan, kesejahteraan serta mengharapkan prestasi maksimal yang mampu dihasilkan oleh setiap pekerja, perusahaan sangat perlu mengadakan penempatan posisi kerja yang sesuai dengan keterampilan masing-masing karyawannya. Hal ini tentunya sangat berpengaruh dan dapat memberikan dorongan kepada individu tersebut agar prestasinya meningkat sesuai dengan harapan instansi atau perusahaan.

Berikut adalah hasil survey awal dengan kuesioner dan wawancara penulis kepada Karyawan PT Putra Berkah Lestari Batujajar :

**Tabel 1.1**  
**Survey Awal variabel Prestasi Kerja**

| No                       | Prestasi Kerja (Variabel Y)   | Ya  | Tidak |
|--------------------------|---|-----|-------|
| <b>Kualitas kerja</b>    |   |     |       |
| 1                        | Saya merasa pekerjaan saya itu baik dan sesuai dengan apa yang di tugaskan  | 70% | 30%   |
| <b>Kuantitas kerja</b>   |   |     |       |
| 2                        | Perusahaan memberikan tugas yang cukup sesuai dengan kemampuan saya, tidak terlalu banyak dan tidak terlalu sedikit | 80% | 20%   |
| <b>Jangka waktu</b>      |   |     |       |
| 3                        | Saya merasa mengerjakan setiap tugas dengan tepat waktu.  | 40% | 60%   |
| <b>Efektifitas biaya</b> |   |     |       |
| 4                        | Pekerjaan saya tidak mengeluarkan biaya pribadi dalam proses bekerjanya.  | 90% | 10%   |

Sumber : PT Putra Berkah Lestari Batujajar 2020

Berdasarkan tabel 1.1 tentang survey prestasi kerja karyawan di PT Putra Berkah Lestari Batujajar, hasilnya menyebutkan jika Saya merasa pekerjaan saya itu baik dan sesuai dengan apa yang di tugaskan 70% memilih ya dan 30% memilih tidak. Perusahaan memberikan tugas yang cukup sesuai dengan kemampuan saya, tidak terlalu banyak dan tidak terlalu sedikit 80% memilih ya dan 20% memilih tidak. Saya merasa mengerjakan setiap tugas dengan tepat waktu 40% memilih ya dan 60% memilih tidak. Pekerjaan saya tidak mengeluarkan biaya pribadi dalam proses bekerjanya 90% memilih ya dan 10% memilih tidak.

Hasil survey awal variabel prestasi kerja karyawan, permasalahan pada PT Putra Berkah Lestari Batujajar menunjukkan bahwa karyawan masih mengabaikan waktu dalam mengerjakan tugasnya, dapat terlihat dari hasil survey sebanyak 40% yang merasa mengerjakan tugas pekerjaan dengan tepat waktu dan 60% lainnya merasa belum mengerjakan tugas pekerjaan dengan tepat waktu.

**Tabel 1.2**  
**Survey Awal variabel *Reward***

| <b>N</b> | <b><i>Reward</i> (Variabel X1)</b>  | <b>Ya</b>  | <b>Tidak</b> |
|----------|---|------------|--------------|
| <b>0</b> |   |            |              |
|          | <b>Gaji dan bonus</b>   |            |              |
| <b>1</b> | Saya merasa puas dengan gaji dan bonus yang diberikan perusahaan sesuai dengan pekerjaan saya | <b>40%</b> | <b>60%</b>   |
|          | <b>Kesejahteraan</b>  |            |              |
| <b>2</b> | Kehidupan saya merasa membaik dengan apa yang diberikan perusahaan                            | <b>90%</b> | <b>10%</b>   |
|          | <b>Pengembangan karir</b>   |            |              |
| <b>3</b> | Perusahaan mendukung dalam proses perkembangan karir saya untuk kedepannya                    | <b>70%</b> | <b>30%</b>   |
|          | <b>Penghargaan psikologis dan social</b>  |            |              |
| <b>4</b> | Saya merasa di hargai oleh perusahaan Ketika dalam proses bekerja di perusahaan               | <b>80%</b> | <b>20%</b>   |

Sumber : PT Putra Berkah Lestari Batujajar 2020

Berdasarkan tabel 1.2 tentang survey *Reward* terhadap karyawan di PT Putra Berkah Lestari Batujajar, hasilnya menyebutkan Saya merasa puas dengan gaji dan bonus yang diberikan perusahaan sesuai dengan pekerjaan saya 40% memilih iya dan 60% memilih tidak. Kehidupan saya merasa membaik dengan apa yang diberikan perusahaan 90% memilih iya dan 10% memilih tidak. Perusahaan

mendukung dalam proses perkembangan karir saya untuk kedepannya 70% memilih iya dan 30% memilih tidak. Saya merasa di hargai oleh perusahaan Ketika dalam proses bekerja di perusahaan 80% memilih iya dan 20% memilih tidak.

Hasil survey awal variabel, permasalahan pada PT Putra Berkah Lestari Batujajar menunjukkan bahwa karyawan masih tidak puas dengan jumlah gaji dan bonus yang di terima, dapat terlihat dari survei sebanyak 40 % yang merasa jumlah gaji dan bonus sudah sesuai dan 60 % lainnya menganggap bahwa jumlah gaji dan bonus yang di terima masih kurang.

**Tabel 1.3**  
**Survey Awal variabel Promosi Jabatan**

| <b>N</b>          | <b>Promosi Jabatan (Variabel X2)</b>   | <b>Ya</b>  | <b>Tidak</b> |
|-------------------|--|------------|--------------|
| <b>Kesempatan</b> |  |            |              |
| <b>1</b>          | Saya merasa Perusahaan selalu memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berkembang dan berkreasi dalam pekerjaan | <b>60%</b> | <b>40%</b>   |
| <b>Kemampuan</b>  |  |            |              |
| <b>2</b>          | Saya merasa memiliki kemampuan yang cukup untuk mendapat posisi/jabatan yang lebih tinggi di perusahaan            | <b>80%</b> | <b>20%</b>   |
| <b>Keadilan</b>   |  |            |              |
| <b>3</b>          | Saya merasa perusahaan telah berlaku adil dalam setiap prosesnya.  | <b>70%</b> | <b>30%</b>   |
| <b>Prosedur</b>   |  |            |              |
| <b>4</b>          | Saya mengetahui prosedur atau tata cara untuk mendapat promosi atau kenaikan jabatan.                              | <b>30%</b> | <b>70%</b>   |

*Sumber : PT Putra Berkah Lestari Batujajar 2020*

Berdasarkan table 1.3 tentang survey Promosi Jabatan terhadap karyawan di PT Putra Berkah Lestari Batujajar, hasilnya menyebutkan Saya merasa Perusahaan selalu memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berkembang dan berkreasi dalam pekerjaan 60% memilih iya dan 40% memilih tidak. Saya merasa memiliki kemampuan yang cukup untuk mendapat posisi/jabatan yang lebih tinggi di perusahaan 80% memilih iya dan 20% memilih tidak. Saya merasa perusahaan telah berlaku adil dalam setiap prosesnya 70% memilih iya dan 30% memilih tidak. Saya mengetahui prosedur atau tata cara untuk mendapat promosi atau kenaikan jabatan 30% memilih iya dan 70% memilih tidak.

Hasil survey awal variabel Promosi jabatan, permasalahan pada PT Putra Berkah Lestari Batujajar menunjukkan bahwa banyak karyawan yang belum mengetahui tentang prosedur atau tatacara untuk mendapatkan promosi jabatan atau kenaikan jabatan di perusahaan, dapat dilihat dari hasil survey bahwa 70% yang belum mengetahui tentang prosedur promosi jabatan di perusahaan dan 30% lainnya telah mengetahui prosedur promosi jabatan di perusahaan.

**Tabel 1.4**  
**Survey Awal variabel Mutasi Jabatan**

| No                 | Mutasi Jabatan (Variabel X3)  | Ya         | Tidak      |
|--------------------|---|------------|------------|
| <b>Pengalaman</b>  |   |            |            |
| <b>1</b>           | Saya mempunyai pengalaman yang cukup dalam bidang pekerjaan saya sekarang | <b>70%</b> | <b>30%</b> |
| <b>Pengetahuan</b> |   |            |            |



|                       |  |     |     |
|-----------------------|--|-----|-----|
| 2                     | Saya merasa sangat memahami tentang tugas pokok pekerjaan saya.  | 90% | 10% |
| <b>Kebutuhan</b>      |  |     |     |
| 3                     | Saya yakin keahlian yang saya miliki telah sesuai dengan kebutuhan perusahaan  | 70% | 30% |
| <b>Kecakapan</b>      |  |     |     |
| 5                     | Saya percaya diri dengan kecakapan atau kemampuan saya sekarang apabila di pindah tugaskan ke bidang lain oleh perusahaan. | 40% | 60% |
| <b>Tanggung jawab</b> |  |     |     |
| 6                     | Apabila saya melakukan kesalahan maka saya akan bertanggung jawab atas kesalahan saya.                                     | 90% | 10% |

Sumber : PT Putra Berkah Lestari Batujajar 2020

Berdasarkan table 1.4 tentang survey Mutasi Jabatan terhadap karyawan di PT Putra Berkah Lestari Batujajar, hasilnya menyebutkan, Saya mempunyai pengalaman yang cukup dalam bidang pekerjaan saya sekarang 70% memilih iya dan 30% memilih tidak. Saya merasa sangat memahami tentang tugas pokok pekerjaan saya 90% memilih iya dan 10% memilih tidak. Saya yakin keahlian yang saya miliki telah sesuai dengan kebutuhan perusahaan 70% memilih iya dan 30% memilih tidak. Saya percaya diri dengan kecakapan atau kemampuan yang dimiliki saya dalam bekerja 80% memilih iya dan 20% memilih tidak. Saya percaya diri dengan kecakapan atau kemampuan saya sekarang apabila di pindah tugaskan ke bidang lain oleh perusahaan 40% memilih iya dan 60% memilih tidak. Apabila saya melakukan kesalahan maka saya akan bertanggung jawab atas kesalahan saya 90% memilih iya dan 10% memilih tidak.

Hasil survey awal variabel Mutasi jabatan, permasalahan pada PT Putra Berkah Lestari Batujajar menunjukkan bahwa banyaknya karyawan yang kurang percaya diri dengan kecakapan atau kemampuan yang mereka miliki apabila di mutase atau di pindah tugaskan ke bidang lain. Dapat dilihat dari hasil survey 40% memilih percaya diri dengan kecakapan atau kemampuan saya sekarang apabila di pindah tugaskan ke bidang lain oleh perusahaan dan 60% tidak percaya diri dengan kecakapan atau kemampuan saya sekarang apabila di pindah tugaskan ke bidang lain oleh perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Reward*, Promosi dan Mutasi Jabatan terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT Putra Berkah Lestari Batujajar”**

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dijelaskan diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada yaitu :

1. Banyaknya karyawan yang masih mengabaikan waktu dalam mengerjakan tugas di perusahaan.
2. Masih banyak karyawan yang mersa tidak puas dengan jumlah gaji dan bonus yang di berikan oleh perusahaan

3. Banyak karyawan yang belum mengetahui tentang prosedur atau tatacara untuk mendapatkan promosi jabatan atau kenaikan jabatan di perusahaan.
4. Banyaknya karyawan yang tidak siap dan percaya diri dengan kecakapan atau kemampuannya apabila dimutasi atau dipindah tugaskan ke bidang lain oleh perusahaan.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan Latar Belakang yang dikemukakan di atas, maka diperoleh rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana *Reward* di PT Putra Berkah Lestari Batujajar
2. Bagaimana Promosi Jabatan di PT Putra Berkah Lestari Batujajar
3. Bagaimana Mutasi Jabatan di PT Putra Berkah Lestari Batujajar
4. Bagaimana Prestasi Kerja Karyawan di PT Putra Berkah Lestari Batujajar
5. Seberapa besar Pengaruh *Reward* terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT Putra Berkah Lestari Batujajar secara parsial.
6. Seberapa besar Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT Putra Berkah Lestari Batujajar secara parsial.
7. Seberapa besar Pengaruh Mutasi Jabatan terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT Putra Berkah Lestari Batujajar secara parsial.
8. Seberapa besar Pengaruh *Reward*, Promosi dan Mutasi Jabatan terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT Putra Berkah Lestari Batujajar secara simultan.

### **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Maksud dari Penelitian ini adalah untuk mengetahui studi tentang Pengaruh *Reward*, Promosi, dan Mutasi Jabatan terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT Putra Berkah Lestari Batujajar.

#### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

1. Untuk Mengetahui *Reward* di PT Putra Berkah Lestari Batujajar.
2. Untuk Mengetahui Promosi Jabatan di PT Putra Berkah Lestari Batujajar.
3. Untuk Mengetahui Mutasi Jabatan di PT Putra Berkah Lestari Batujajar.
4. Untuk Mengetahui Prestasi Kerja Karyawan di PT Putra Berkah Lestari Batujajar.
5. Untuk Mengetahui Seberapa besar Pengaruh *Reward* terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT Putra Berkah Lestari Batujajar secara parsial.
6. Untuk Mengetahui Seberapa besar Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT Putra Berkah Lestari Batujajar secara parsial.
7. Untuk Mengetahui Seberapa besar Pengaruh Mutasi Jabatan terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT Putra Berkah Lestari Batujajar secara parsial.
8. Untuk Mengetahui Seberapa besar Pengaruh *Reward*, Promosi, dan Mutasi Jabatan terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT Putra Berkah Lestari Batujajar secara simultan.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

### **1.4.1 Kegunaan Praktis**

Kegunaan dari penelitian di atas berdasarkan dari tujuan dilakukan penelitian ini, penulis berharap bahwa penelitian ini akan memberi manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan. Hasil penelitian ini diharapkan berguna secara langsung maupun tidak langsung bagi semua kalangan, baik itu bagi aspek guna laksana (praktis) atau bagi aspek keilmuan (teoritis/akademis).

### **1.4.2 Kegunaan Akademis**

#### **1. Bagi Pengembangan Ilmu**

Diharapkan dapat dijadikan sebagai sumbangan pemikiran dalam pengembangan serta pemahaman mengenai permasalahan yang terjadi diperusahaan

#### **2. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Diharapkan dapat dijadikan bahan referensi dan informasi pendukung, yang dapat menjadi sumbangan pemikiran untuk penelitian selanjutnya yang lebih mendalam mengenai topik yang serupa.

## **1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian**

### **1.5.1 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT Putra Berkah Lestari Batujajar yang beralamat di jalan.Galanggung No 101 Batujajar Kabupaten Bandung Barat.

