

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan karyawan sesuai dengan yang disusun berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pengertian tersebut mengindikasikan bahwa kinerja sebagai evaluasi. Kinerja karyawan harus selalu dilakukan monitoring, penilaian dan peninjauan ulang terhadap kinerja.

Dalam kegiatan untuk mencapai sasaran dan tujuan yang diharapkan, karyawan dalam sebuah perusahaan harus dapat bekerja dengan baik. Dalam hal ini ada karyawan mentaati peraturan, baik tertulis maupun tidak dan patuh terhadap norma- norma sosial yang berlaku. Kinerja suatu organisasi dikatakan baik, jika sebagian besar karyawan bekerja dengan baik dan mentaati peraturan-peraturan. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan kerja yang berbeda beda dan mengerjakan tugasnya, oleh karena itu, kinerja karyawan bergantung pada kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh. Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Karyawan pada hakekatnya merupakan salah satu unsur yang menjadi sumberdaya dalam suatu perusahaan. Dalam hal tersebut maka manusia merupakan faktor terpenting dalam menunjang keberhasilan suatu perusahaan. Sesempurna apapun suatu perusahaan, baik dalam segi perencanaan, pelaksanaan pengawasan, maupun sarana teknologi yang dimiliki, manusia adalah sebagai penggeraknya.

Kinerja merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja, atau hasil kerja yang baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan. Untuk meningkatkan kinerja yang baik harus introspeksi diri demi tercapainya kinerja yang lebih baik kedepannya, bekerja sesuai posisi, porsi, dan jobnya masing-masing. Namun demikian hal tersebut tidaklah semudah membalikkan telapak tangan tetapi mesti ada peran langsung keikutsertaan manajemen untuk bisa mengontrol dan memberikan teknik cara agar bagaimana bisa dengan mudah bekerja tanpa ada rasa terbebani dan hubungan antara pihak manajemen dengan bawahan semakin kuat.

Pada dasarnya karyawan bekerja untuk mendapatkan upah berupa uang sebagai balas jasa, tetapi semakin berkembangnya zaman, peningkatan kinerja merupakan tujuan yang ingin dicapai oleh karyawan agar dapat bertahan di perusahaan. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara professional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan penulis diketahui tingkat kinerja karyawan baik dari tercapainya target penjualan di setiap bulanya dan karyawan menaati peraturan yang sudah ditetapkan.

Peneliti akan lebih lanjut melakukan penelitian dikaitkan dengan mutasi dan pengembangan karier. Penerapan mutasi diduga berdampak positif, jika karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerja, maka karyawan akan semangat melakukan pekerjaannya dan bertanggungjawab atas pekerjaannya.

Faktor lain yang diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah pengembangan karir, pengembangan karir yang jelas dalam perusahaan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan serta menjadi motivasi kerja dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga menciptakan rasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya. Setiap sumber daya manusia diberi kesempatan untuk mengembangkan karier serta kemampuannya secara optimal, sehingga dapat

meningkatkan gairah bekerja, bertanggung jawab dan memperbaiki sikap karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang, penulis tertarik melakukan penelitian mengenai variabel mutasi, pengembangan karier dan kinerja karyawan pada Indomart KH Gholib Pringsewu.

## **B. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang masalah di atas, maka yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh Mutasi terhadap Kinerja karyawan Indomart K.H Gholib Pringsewu tahun 2018.
2. Apakah ada pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja karyawan Indomart K.H Gholib Pringsewu tahun 2018.
3. Apakah ada pengaruh Mutasi dan Pengembangan Karier secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan Indomart K.H Gholib Pringsewu tahun 2018.

Berdasarkan rumusan masalah di atas, peneliti mengambil judul “PENGARUH MUTASI DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI INDOMART K.H GHOLIB PRINGSEWU TAHUN 2018”.

### **C. Ruang Lingkup**

Untuk menjaga penelitian tidak menyimpang dari masalah yang sesungguhnya, maka batasan ruang lingkup penelitian sebagai berikut :

1. Objek penelitian adalah mutasi, pengembang karier dan kinerja
2. Subjek penelitian adalah karyawan yang ada di indomart K.H Gholib Pringsewu
3. Waktu penelitian Tahun 2019
4. Tempat penelitian di Indomart K.H Gholib Pringsewu

### **D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

1. Tujuan penelitian
  - a. Ingin mengetahui Pengaruh Mutasi terhadap Kinerja karyawan Indomart K.H Gholib Pringsewu tahun 2018.
  - b. Ingin mengetahui Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja karyawan Indomart K.H Gholib Pringsewu tahun 2018.
  - c. Ingin mengetahui pengaruh Mutasi dan Pengembangan Karier secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan Indomart K.H Gholib Pringsewu tahun 2018.

## 2. Kegunaan Penelitian

### a. Manfaat secara teoritis

Memberikan kesempatan pada penulis untuk mengaplikasikan ilmu dan teori yang selama ini didapat dari perkuliahan. Selain itu diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen.

### b. Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan saran dan masukan guna dalam mengambil langkah yang tepat dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan di Indomart K.H Gholib Pringsewu.