

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan sumber daya dan aset terpenting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan dari perusahaan tersebut sehingga perusahaan hendaknya selalu membina dan mengembangkan potensi yang dimiliki oleh karyawannya. Keberhasilan yang dicapai organisasi dipengaruhi oleh semangat kerja tinggi yang dimiliki oleh karyawan dalam melakukan tugas kerja yang diterima oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Era globalisasi saat ini, menuntut berbagai perusahaan untuk meningkatkan kualitas kerja dan kesejahteraan sumber daya manusia (SDM) agar mampu bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya. Meningkatkan kualitas kerja dan kesejahteraan sumber daya manusia (SDM) ini bertujuan untuk membuat para karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi serta untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik. Dalam hal ini seorang pemimpin harus memberikan semangat kerja kepada bawahannya, agar suasana di dalam perusahaan tetap harmonis.

Dalam kenyataannya, walaupun awalnya setiap karyawan mempunyai itikad yang baik untuk membantu tujuan perusahaan. Tetapi seiring dengan perkembangannya, itikad baik yang ditunjang oleh semangat dapat berubah karena dipengaruhi oleh lingkungan kerjanya. Bila lingkungan kerja tidak

mendukung dalam kegiatan perusahaan, maka hal ini tidak akan menimbulkan kepuasan bagi karyawan sehingga karyawan tidak lagi memiliki semangat kerja. Semangat kerja di dalam diri karyawan telah ada, tapi semangat kerja tersebut dapat menurun sesuai dengan perkembangannya jika keinginan dan kemauan karyawan tidak terpenuhi.

Sumber daya manusia perlu mendapatkan perhatian serius sehingga tujuan organisasi dapat tercapai, baik jangka panjang maupun jangka pendek. Salah satu caranya adalah dengan meningkatkan kesejahteraan karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan. Meningkatnya kesejahteraan dan kinerja karyawan ditandai dengan tingginya semangat kerja dari karyawan-karyawan pada perusahaan tersebut. Menurut Nitisemito (dalam Dwi Agung Nugroho Arianto, 2015) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Semangat kerja ini akan memacu seseorang untuk berkarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaannya.

PT. RAPP Sektor Sungai Mandau yang merupakan suatu anak cabang perusahaan yang tugasnya melakukan penanaman bahan baku kayu Akasia dan Ekaliptus yang digunakan untuk membuat kertas, dengan terlebih dahulu di olah menjadi *woodchip* lalu dibuat menjadi bubur kertas. Serta bertanggung jawab atas keberlangsungan ketersediaan bahan baku yang diolah untuk dibuat produk kertas. Dalam rangka mencapai tujuan perusahaan tersebut diperlukan adanya karyawan yang penuh kesediaan, ketaatan dan memiliki komitmen dalam bekerja, bermental baik, berwibawa, kuat berdaya guna, bersih,

berkualitas tinggi dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai karyawan PT. RAPP Sektor Sungai Mandau yang memiliki target-target untuk dicapai.

Salah satu faktor penentu maju dan berkembangnya sebuah Organisasi tergantung organisasi bagaimana dapat memanfaatkan tenaga kerja dengan semaksimal mungkin. Organisasi mampu menempatkan mereka sesuai dengan keahliannya dan menghargai bakat dan kemampuan mereka maka organisasi akan dapat berkembang dengan cepat.

Berikut ini tabel masuk keluar mandor, asisten dan askep di PT. RAPP Sektor Sungai Mandau.

Tabel 1.1 Karyawan masuk-keluar mandor, asisten dan askep pada di PT RAPP Sektor Sungai Mandau tahun 2017.

Bulan	Karyawan Awal	Karyawan		Total Karyawan Akhir	%
		Masuk	Keluar		
Januari	154	-	-	154	-
Februari	154	-	2	152	1.31
Maret	152	1	-	153	0.65
April	153	2	-	155	1.29
Mei	155	-	3	152	1.97
Juni	152	-	-	152	-
Juli	152	3	-	155	1.93
Agustus	155	-	5	150	3.33
September	150	-	-	150	-
Oktober	150	-	-	150	-
November	150	2	-	152	1.31
Desember	152	2	1	153	1.93

Sumber: PT. RAPP Sektor Sungai Mandau

Menurut Fathoni (dalam Hendra Waskito, 2006) tujuan pembinaan dan pengembangan adalah agar setiap karyawan yang ada dalam organisasi yang bersangkutan dapat memberikan prestasi kerja yang sebaik-baiknya sehingga dapat berfungsi sebagai penghasil kerja yang tepat guna sesuai dengan sasaran organisasi yang hendak dicapai dan terwujudnya karyawan-karyawan yang

taat terhadap aturan perusahaan serta taat pada komitmen kerja yang telah ditetapkan kepada para karyawan. Salah satu bentuk dari pengembangan terhadap karyawan adalah mutasi sebagai perwujudan dari dinamika organisasi yang dijadikan sebagai salah satu cara untuk mencapai tujuan organisasi.

Mutasi pada dasarnya adalah pemindahan karyawan dari suatu jabatan ke jabatan yang lain yang sifatnya sejajar. Tujuan dari pelaksanaan mutasi untuk mengurangi rasa bosan karyawan terhadap pekerjaannya, meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan, mendapatkan kepuasan dalam kerja serta berprestasi secara maksimal bagi organisasi atau perusahaan sehingga tujuan dan target-target perusahaan bisa tercapai dengan baik.

Bentuk mutasi dibedakan menjadi dua sumber yaitu mutasi atas keinginan sendiri dan kebijakan manajemen. Adapun bentuk mutasi yang dilakukan PT. RAPP Sektor Sungai Mandau adalah bentuk mutasi yang dilakukan atas kebijakan manajemen dan atas keputusan pimpinan sektor yaitu dalam hal ini adalah Menejer sektor. Mutasi karyawan dilakukan pada semua level karyawan yang ada di sektor sungai mandau.

Baik buruknya pencapaian kerja serta kesanggupan menyelesaikan pekerjaan karyawan secara individu didalam perusahaan juga dipengaruhi oleh seberapa besar pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam bidang pekerjaan yang dia lakukan, sehingga beban pekerjaan yang diberikan tidak membuatnya tertekan dan mengalami penurunan semangat dalam bekerja. Namun tidak hanya sebatas itu saja kedisiplinan para

karyawan dalam bekerja juga sangat menentukan baik buruknya pencapaian dari karyawan itu. Selain itu, pengalaman yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri berperan penting bagi karyawan itu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada dirinya. Dalam hal lain pula terkadang seorang karyawan menjadi bersemangat dalam bekerja disebabkan oleh pekerjaan yang diberikan kepada dirinya itu sesuai dengan bidang dan pengalaman yang dimilikinya jadi pekerjaan itu dilakukan dengan tulus dan tanpa beban oleh seorang karyawan.

Pada pelaksanaan mutasi ini terkadang sering menimbulkan masalah karena pihak manajemen perusahaan terkadang kurang tepat dalam mengambil keputusan dan kebijaksanaan serta tindakan yang kurang memperhatikan kualifikasi dan minat karyawan yang bersangkutan. Berikut data karyawan yang dimutasi ke sektor Mandau yang diberikan pihak PT.RAPP Sektor Sungai Mandau kepada Peneliti.

Tabel 1.2. Karyawan yang dimutasi ke Sektor Sungai Mandau.

Tahun	Jumlah pegawai	Karyawan (Mandor, Assisten dan Askep) yang dimutasi Ke Sektor Mandau
2013	165	10
2014	168	5
2015	150	4
2016	155	7
2017	153	4

Sumber: PT. RAPP Sektor Sungai Mandau

Dari tabel diatas dapat dilihat pada tahun 2013 ada 10 orang yang dimutasi ke sektor Sungai Mandau, tahun 2014 ada 5 orang yang dimutasi ke sektor Sungai Mandau, tahun 2015 ada 4 orang yang dimutasi ke sektor

SungaiMandau, tahun 2016 ada 7 orang yang dimutasi ke sektor Sungai Mandau, dan pada tahun 2017 ada 4 orang yang dimutasi ke sektor Sungai Mandau.

Pada pelaksanaan tugasnya dilapangan yang menjadi tugas para mandor, asisten dan askep adalah memantau kru penyemprot, membuat rencana tanam dan melaporkan aktual dilapangan kepada menejer sektor Mandau.

Diharapkan dalam mutasi (pemindahan) hendaknya harus benar benar berdasarkan penilaian yang objektif dan didasarkan atas kualifikasi dan minat serta keterampilan yang dimiliki oleh karyawan. Hal-hal yang membuat para karyawan tidak menerima dimutasi dikarenakan terkadang dalam pelaksanaan mutasi yang dilaksanakan kurang memperhatikan keterampilan, keahlian dan minat kerja karyawan, hal lain yang menjadi pertimbangan karyawan tidak bersedia dimutasi adalah karena enggan berjauhan dengan anak istri, keluarga serta saudara ditempat tinggalnya.

Hal itu diduga menjadi momok yang paling ditakuti, mengingat sektor PT.RAPP bagian penanaman bahan baku yang ada sekarang tersebar di berbagai daerah kabupaten dan provinsi di Indonesia karena siap tidak siap, cepat atau lambat hal ini akan terjadi juga. Keengganan karyawan untuk di mutasi dengan berbagai penolakan terkadang menjadi penghambat proses mutasi. Secara Psikologis, keengganan tersebut wajar timbul karena setiap pegawai yang dimutasi memerlukan waktu untuk beradaptasi dengan tempat yang baru.

Selain itu, proses pemutasian terkadang terkesan kurang fleksibel dan tidak berdasarkan keterampilan serta keahlian yang dimiliki karyawan, kurang mempertimbangkan alasan para karyawan dan perusahaan terkesan memaksakan kehendak terhadap para karyawan.

PT.RAPP Sektor Sungai Mandau mengharuskan setiap karyawan wajib mengikuti proses mutasi yang diterapkan atau jika tidak berkenan mengikuti mutasi karyawan akan diberikan peringatan tertentu atau lebih buruk lagi diberhentikan atau dipersilahkan mengundurkan diri dari pekerjaannya.

Munculnya masalah-masalah tersebut, mengharuskan pihak pengembangan dan pembinaan karyawan untuk memperbaiki proses pemutasian karyawan agar karyawan bersedia dimutasi dan menerima dengan senang hati. Perbaikan tersebut dapat dilakukan dengan mengubah strategi dan pendekatan yang digunakan pada proses pemutasian karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti dan membahas hal ini menjadi sebuah objek penelitian. Adapun judul yang penulis ajukan adalah "**Pengaruh Mutasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT.RAPP Sektor Sungai Mandau**".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah mutasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT. RAPP Sektor Sungai Mandau?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

- a. Untuk Mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh mutasi terhadap semangat kerja karyawan pada PT.RAPP Sektor Sungai Mandau daerah Kecamatan Sungai Mandau Kabupaten Siak.
- b. Untuk Mengetahui semangat kerja karyawan di PT.RAPP Sektor Sungai Mandau daerah Kecamatan Sungai Mandau.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

- a. Bagi Penulis, menambah pengalaman penulis dalam pengembangan wawasan dan menerapkan teori teori yang penulis peroleh selama masa kuliah.
- b. Bagi peneliti selanjutnya, sebagai bahan pertimbangan bagi mahasiswa yang lain yang mengadakan penelitian dengan permasalahan yang sama.
- c. Bagi pihak perusahaan, sebagai gambaran mengenai pengaruh mutasi terhadap semangat kerja karyawannya dan sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga

dapat bermanfaat bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia.

1.4 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pembahasan yang akan dilakukan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Dalam bab ini akan diuraikan tentang pengertian mutasi, prinsip prinsip dalam pelaksanaan mutasi, faktor faktor yang menyebabkan mutasi, tujuan mutasi, kendala dalam mutasi, faktor faktor yang mempengaruhi semangat kerja, aspek aspek semangat kerja dan indikasi turunnya semangat kerja.

BAB III : METODE PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

Dalam bab ini akan dijelaskan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, metode penelitian dan teknik analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Dalam bab ini gambaran umum objek penelitian akan menguraikan sejarah dan aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini hasil penelitian akan dilakukan pembahsasan lebih lanjut dengan berpedoman pada konsep teori dan menggunakan metode penelitian dalam menghitung tingkat pengaruh dalam variabel.

BAB VI :KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

6.2 Saran

