

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen adalah serangkaian kegiatan yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, dan *supervision* dengan memanfaatkan sumber daya manusia dan daya lainnya seefektif serta seoptimal mungkin guna memenuhi sasaran institusi saat sudah ditentukan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah merujuk pada rangkaian proses yang terkait dengan manajemen sumber daya manusia di suatu Perusahaan. Ini melibatkan langkah - langkah mulai dari perencanaan, perekrutan, seleksi, pelatihan, pengembangan, penilaian karyawan, hingga restitusi dan pengakhiran hubungan kerja.

Mutasi atau pemindahan merupakan kegiatan dari pimpinan organisasi untuk pemindahan karyawan dari suatu pekerjaan kepekerjaan yang lain yang dianggap setingkat sejajar. Mutasi dilakukan dengan tujuan sebagai salah satu upaya pengembangan karir pegawai melalui pemindahan karyawan pada posisi yang lebih tepat dengan pekerjaan yang sesuai. Mutasi juga berfungsi untuk memberikan pengalaman baru, memperluas pengetahuan dan keterampilan karyawan, menghindari dari kejenuhan, untuk mengisi lowongan yang ada, dan meningkatkan motivasi karyawan.

Promosi jabatan adalah upaya yang dilakukan organisasi untuk memberikan kesempatan bagi pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik dan umumnya

didasarkan atas faktor senioritas (pengalaman/lama-nya bekerja) untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya serta memiliki wewenang dan tanggung jawab yang lebih besar. Promosi jabatan merupakan bentuk pengakuan dalam menjalankan tugasnya dan memberikan motivasi untuk terus meningkatkan kinerja dan profesionalisme dalam menjalankan tugas.

Promosi jabatan di lingkungan pemerintahan di selenggarakan melalui system manajemen ASN yang di atur oleh undang-undang No. 20 tahun 2023 dan dijabarkan melalui peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia No. 13 tahun 2014. Promosi jabatan merupakan bentuk pengakuan atas keahlian dan kontribusi positif seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya dan memberikan motivasi untuk terus meningkatkan kinerja dan profesionalisme dalam menjalankan tugas. Menurut Peraturan Badan Kepegawaian Negara No 5 tahun 2019 tentang tata cara pelaksanaan mutasi, mutasi adalah perpindahan tugas dan/atau lokasi dalam 1 (satu) Instansi, antar-instansi pusat dan instansi Daerah, dan ke perwakilan Negara Indonesia di luar negeri serta atas permintaan sendiri. Fenomena mutasi yang terjadi dalam lingkungan kerja adalah suatu hal yang perlu dilakukan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan. Mutasi dilakukan dengan tujuan sebagai salah satu upaya pengembangan karir pegawai melalui pemindahan karyawan pada posisi yang lebih tepat dengan pekerjaan yang sesuai. Kebijakan tentang mutasi tertuang dalam peraturan BKN RI No 5 tahun 2019, analisis jabatan yang belum tepat sasaran dan belum berlandaskan pada prinsip - prinsip mutasi yang professional

sesuai dengan UU ASN No 15 tahun 2014 dan PP No 11 tahun 2017 tentang manajemen kepegawaian. Dimana hal tersebut menjelaskan tentang prosedur pelaksanaan mutasi di lingkungan kerja, kebijakan mutasi yang di lakukan Perusahaan dapat berdampak pada peningkatan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh setiap tingkatan organisasi dalam Perusahaan tersebut, sehingga Perusahaan dapat keuntungan secara optimal. Akan tetapi sebagian karyawan masih ada yang merasakan bahwa kebijakan tentang mutasi dan promosi tersebut kurang transparansi dan belum sesuai dengan harapan karyawan. Sehingga karyawan merasa mutasi jabatan belum efektif karena tidak sesuai dengan kompetensi dan kurangnya persiapan, dimana sebelum mutasi tidak ada program pelatihan atau orientasi yang memadai bagi karyawan yang akan di mutasi. Sebagian karyawan juga masih merasa promosi jabatan masih belum optimal dilakukan karena disebabkan oleh seleksi yang tidak transparan. Walaupun semua tata cara dan kebijakan tentang mutasi dan promosi sudah tertuang di Peraturan Badan Kepegawaian Negara No 5 tahun 2019 tentang tata cara pelaksanaan mutasi dan UU ASN No 15 tahun 2014 dan PP No 11 tahun 2017 tentang manajemen kepegawaian. Dimana hal tersebut menjelaskan tentang prosedur pelaksanaan mutasi di lingkungan kerja, kebijakan mutasi yang di lakukan Perusahaan. Terkait kinerja sebagian karyawan merasa bahwasanya kinerja yang di lakukan masih belum optimal yang dimana dapat dilihat dari tingkat produktivitas yang rendah terdapat penurunan dalam jumlah pekerjaan yang di selesaikan atau kualitas kerja.

Kinerja atau *performance* merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang di tuangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi, yang dimana kinerja adalah hasil individu secara menyeluruh dalam kurun waktu tertentu dalam menjalankan pekerjaannya, dalam tahapan melaksanakan pekerjaan tersebut tentunya terdapat kualifikasi hasil kerja, acuan, sasaran, serta kriteria yang sebelumnya sudah ditentukan, dan sudah disepakati bersama-sama. Kinerja merupakan suatu faktor tercapainya suatu tujuan pada sebuah Perusahaan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki semangat tinggi dan tingkat kemampuan tertentu. Kesiapan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Karyawan merupakan asset organisasi yang paling penting dan memainkan peran strategis dalam organisasi sebagai penyusun dan pengelola kegiatannya untuk mencapai tujuan perusahaan.

PT. Kereta Api Indonesia (Persero), atau lebih dikenal dengan singkatan (PT.KAI), salah satu perusahaan milik pemerintah atau Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di Indonesia yang bergerak dibidang perkeretaapian yang kemudian statusnya berubah menjadi perusahaan terbatas atau Persero, dimana yang semula tujuan usahanya memberikan pelayanan atau jasa transportasi dan tidak berorientasi memperoleh keuntungan kemudian berubah menjadi memberikan pelayanan atau jasa

transportasi dan beorientasi pada keuntungan perusahaan besar yang menguasai seluruh jasa angkutan Kereta Api yang ada di Indonesia, yang dibagi dalam beberapa wilayah di Indonesia yang disebut DAOP (Daerah Operasi) yang mewakili kantor pusat. Penulis memfokuskan penelitian ini pada unit MCA (*Personnel Administration*) yaitu unit yang bekerja di bidang pengolahan data seluruh pegawai yang bekerja di PT. KAI-Persero unit MCA (*Personnel Administration*) Kantor Pusat Bandung, lebih tepatnya penulis saat magang bekerja di unit rekrutmen. Oleh karena itu penulis memilih untuk melakukan penelitian tersebut dikarenakan sebelumnya penulis pernah magang pada unit MCA (*Personnel Administration*) di PT. KAI-Persero Kantor Pusat Bandung, berhubung penulis memiliki keterbatasan dalam melakukan penelitian maka penulis membatasi dan hanya memfokuskan penelitian ini pada unit MCA (*Personnel Administration*) yang berada di PT. KAI-Persero Kantor Pusat Bandung. Penulis melakukan penelitian pada unit MCA (*Personnel Administration*) terkait fenomena masalah yang terjadi pada unit MCA (*Personnel Administration*) yang berada di PT. KAI-Persero Kantor Pusat Bandung baik pada bagian mutasi, promosi jabatan dan kinerja karyawan pada unit MCA (*Personnel Administration*) yang berada di PT. KAI-Persero Kantor Pusat Bandung.

Fenomena masalah mengenai mutasi yang terjadi pada unit MCA (*Personnel Administration*) yang berada di PT. KAI-Persero Kantor Pusat Bandung yaitu mengenai kebijakan perihal mutasi dimana sebagian karyawan merasa kurang transparan dan belum sesuai dengan apa yang di harapkan karyawan. Masalah lain tentang mutasi yaitu Mutasi jabatan belum efektif berjalan, karena penempatan

karyawan yang tidak sesuai dengan kompetensi & kurangnya persiapan sebelum mutasi tidak ada program pelatihan atau orientasi yang memadai bagi karyawan. Sehingga karyawan merasa dengan terjadinya hal tersebut maka mutasi akan tidak efektif. Maka oleh karena itu sebagian karyawan merasa mutasi belum berjalan optimal dan berpotensi menurunkan kinerja karyawan.

Fenomena masalah yang terjadi mengenai promosi jabatan pada unit MCA (*Personnel Administration*) yang berada di PT. KAI-Persero Kantor Pusat Bandung yaitu promosi kurang transparan dan belum sesuai dengan harapan pegawai dan Promosi jabatan belum optimal, disebabkan oleh proses seleksi yang tidak transparan. Dalam proses seleksi promosi jabatan menimbulkan ketidakpuasan kepada karyawan dan menghambat optimalnya promosi jabatan sehingga dapat berpotensi menurunkan kinerja karyawan.

Fenomena masalah yang terjadi mengenai kinerja karyawan pada unit MCA (*Personnel Administration*) yang berada di PT. KAI-Persero Kantor Pusat Bandung yaitu Kinerja karyawan kurang optimal, dapat dilihat dari tingkat produktivitas yang rendah terdapat penurunan dalam jumlah pekerjaan yang diselesaikan atau kualitas kerja. Tingkat produktivitas yang rendah mengindikasikan adanya potensi masalah yang perlu diidentifikasi dan dicari solusinya.

Operasional Kereta Api Indonesia adalah segala macam kegiatan dan sistem yang diperlukan untuk menjalankan Kereta Api, mulai dari persiapan keberangkatan hingga kedatangan di tujuan. Ini mencakup seluruh proses yang memastikan kereta api

dapat berjalan dengan aman, tepat waktu dan memberikan pelayanan yang baik kepada penumpang. Kinerja karyawan PT. KAI-Persero merupakan salah satu faktor kunci utama dalam keberhasilan perusahaan dalam memberikan pelayanan yang prima kepada para penumpang. PT. KAI-Persero berupaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan memperluas jaringan operasionalnya seperti peningkatan sarana dan prasarana, pengembangan produk dan layanan, penerapan teknologi dan perluasan jaringan ke berbagai daerah untuk meningkatkan konektivitas dan aksesibilitas. PT. KAI-Persero menawarkan berbagai jenis pelayanan untuk memenuhi kebutuhan yang beragam dari para penumpang seperti kereta jarak jauh, Kereta Api lokal, Kereta Api eksekutif dan Kereta Api bisnis. Jumlah penumpang PT. KAI-Persero terus mengalami peningkatan dari tahun ketahun, seiring dengan meningkatnya minat Masyarakat menggunakan Kereta Api sebagai modal transportasi yang aman, nyaman, dan efisien. Jumlah penumpang Kereta Api Indonesia pada tahun 2024 hingga Agustus 2024 mencapai 277,5 juta orang. Jumlah ini naik 14,87% dibandingkan periode sebelumnya tahun 2023.

Pemerintah merupakan aktor utama dalam pembaharuan dan pemberdayaan Masyarakat. Aparatur pemerintah sebagai perumus dan pelaksana kebijakan yang berfungsi sebagai motivator dan fasilitator guna tercapainya pembangunan yang adil dan merata di segala bidang. Mengutamakan kepentingan negara diatas kepentingan golongan atau kepentingan pribadi. Pelaksanaan *merit system* sebenarnya telah di tetapkan di beberapa negara, termasuk Indonesia. Hal ini tertuang di dalam UU No 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Bab VIII Pasal 51-52 disebutkan bahwa

manajemen ASN diselenggarakan berdasarkan *merit system*. Pada Bab 1 Pasal 1 dikatakan bahwa *merit system* pada dasarnya merupakan kebijakan dan manajemen ASN yang berlandaskan pada kualifikasi, kompetensi, dan kerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan. Sistem ini bermaksud untuk pembinaan karir pegawai dan juga untuk menghargai prestasi para pegawai dalam melaksanakan tugasnya oleh karena itu, proses mutasi dan promosi jabatan harus mengutamakan keahlian dari pegawai itu sendiri dalam artian *merit system*. Peneliti telah melakukan tinjauan awal dimana sebagai berikut:

Tabel 1.1
Hasil Pra Survei Penelitian Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	Jawaban Responden			
		Iya		Tidak	
		F	%	F	%
1	Apakah perusahaan memiliki standar kualitas yang jelas dan terstruktur?	12	40	18	60
2	Apakah karyawan dalam bekerja sudah optimal dari segi menyelesaikan pekerjaan yang di berikan?	11	36,7	19	63,3
3	Apakah anda merasa bahwa atasan anda mampu mengawasi dan memberikan solusi jika anda mengalami kesulitan dalam pekerjaan?	14	46,7	16	53,3
Rata-Rata			31		58,9
Jumlah Responden = 50					

Sumber: Hasil Tinjauan Awal Sementara

Berdasarkan tabel diatas, mengenai kinerja karyawan di PT. KAI-Persero unit MCA (*Personnel Administration*) Kantor Pusat Bandung masih sangat rendah, hal tersebut di tunjkan pada jawaban responden yang rata – rata menyatakan tidak setuju sebesar 58,9%, artinya ada masalah dari kinerja karyawan di PT. KAI-Persero unit

MCA (*Personnel Administration*) Kantor Pusat Bandung. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan masih kurang di karenakan Perusahaan memiliki tandar kualitas yang jelas dan terstruktur, Sebagian karyawan merasa belum optimal dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dapat dilihat dari produktivitas yang rendah., atasan kurang mampu dalam memberikan bimbingan dan pemecahan masalah.

Tabel 1.2
Hasil Pra Survei Penelitian Mutasi

No	Pertanyaan	Jawaban Responden			
		Iya		Tidak	
		F	%	F	%
1	Apakah anda merasa nyaman saat di mutasi di PT. Kereta Api Indonesia (Persero)?	13	43,3	17	56,7
2	Apakah Kebijakan perihal mutasi sudah transparan dan sudah sesuai dengan harapan karyawan?	11	36,7	19	63,3
3	Apakah selama di mutasi kebutuhan anda terpenuhi?	14	46,7	16	53,3
4	Apakah hubungan anda dengan sesama rekan kerja harmonis?	12	40	18	60
5	Apakah kondisi mutasi memberikan kenyamanan selama anda bekerja?	13	43,3	17	56,7
6	Apakah promosi jabatan sudah optimal?	10	33,3	20	66,7
Rata-Rata			40,6		59,4
Jumlah Responden = 50					

Sumber: Hasil Tinjauan Awal Sementara

Berdasarkan tabel diatas, mengenai Mutasi di PT. KAI-Persero unit MCA (*Personnel Administration*) Kantor Pusat Bandung masih rendah, hal tersebut di tunjukan pada jawaban responden yang rata rata menyatakan tidak setuju sebesar 59,4%, artinya ada masalah mutasi di PT. KAI-Persero unit MCA (*Personnel*

Administration) Kantor Pusat Bandung. Maka dari itu masalah tersebut harus segera di tangani agar karyawan merasa nyaman saat di mutasi. Hal ini menunjukkan bahwa variabel mutasi masih kurang dikarenakan karyawan tidak merasa nyaman dengan saat di mutasi. Kebijakan perihal mutasi belum tranparan dan belum sesuai dengan harapan karyawan, kebutuhan karyawan belum terpenuhi, hubungan dengan sesama rekan kerja tidak harmonis, kondisi di ruangan kerja saat di mutasi tidak memberikan kenyamanan kepada karyawan, Sebagian karyawan merasa promosi jabatan masih kurang optimal.

Tabel 1.3
Hasil Pra Survei Penelitian Promosi Jabatan

No	Pertanyaan	Jawaban Responden			
		Iya		Tidak	
		F	%	F	%
1	Apakah Kebijakan perihal promosi sudah transparan dan sudah sesuai dengan harapan karyawan?	8	26,7	22	73,3
2	Apakah anda merasa promosi jabatan sudah optimal?	12	40	18	60
3	Apakah sistem promosi jabatan yang ada sudah adil dan objektif?	14	46,7	16	53,3
Rata-Rata			37,8		62,2
Jumlah Responden = 50					

Sumber: Hasil Tinjauan Awal Sementara

Berdasarkan tabel menunjukan promosi jabatan di PT. KAI-Persero unit MCA (*Personnel Administration*) Kantor Pusat Bandung masih rendah, hal tersebut di tunjukan pada jawaban responden yang rata – rata menyatakan tidak setuju sebesar 62,2%, artinya ada masalah promosi jabatan di PT. KAI-Persero unit MCA (*Personnel Administration*) Kantor Pusat Bandung. Hal ini menunjukkan bahwa variabel promosi jabatan masih belum transparan dan belum sesuai dengan harapan karyawan,

dikarenakan promosi jabatan belum optimal, dan sebagian karyawan merasa belum siap untuk di berikan tanggung jawab yang lebih besar pada saat di promosi serta system promos jabatan sebgaian karyawan merasa tidak adil dan objektif.

Promosi jabatan di lingkungan pemerintahan di selenggarakan melalui system manajemen ASN yang di atur oleh undang-undang No. 20 tahun 2023 dan dijabarkan melalui peraturan Menteri pendayagunaan Aparatur Negara dan reformasi birokrasi republik Indonesia No. 13 tahun 2014. Promosi jabatan merupakan bentuk pengakuan atas keahlian dan kontribusi positif seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya dan memberikan motivasi untuk terus meningkatkan kinerja dan profesionalisme dalam menjalankan tugas. Menurut Peraturan Badan Kepegawaian Negara No 5 tahun 2019 tentang tata cara pelaksanaan mutasi, mutasi adalah perpindahan tugas dan/atau lokasi dalam satu 1 (satu) Instansi pusat, antar-instansi pusat dan instansi Daerah, dan ke perwakilan Negara Indonesia di luar negeri serta atas permintaan sendiri. Fenomena mutasi yang terjadi dalam lingkungan kerja adalah suatu hal yang perlu dilakukan untuk meningkatkan kualitas kerja karywan. Mutasi dilakukan dengan tujuan sebagai salah satu upaya pengembangan karier pegawai melalui pemindahan karyawan pada posisi yang lebih tepat dengan pekerjaan yang sesuai. Kebijakan tentang mutasi tertuang dalam peraturan BKN RI No 5 tahun tahun 2019, analisis jabatan yang belum tepat sasaran dan belum berlandaskan pada prinsip prinsip mutasi yang professional sesuai dengan UU ASN No 15 tahun 2014 dan PP No 11 tahun 2017 tentang manajemen kepegawaian. Dimana hal tersebut menjelaskan tentang prosedur

pelaksanaan mutasi di lingkungan kerja, kebijakan mutasi yang dilakukan Perusahaan dapat berdampak pada peningkatan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh setiap tingkatan organisasi dalam Perusahaan tersebut, sehingga Perusahaan dapat keuntungannya secara optimal. Akan tetapi sebagian karyawan masih ada yang merasakan bahwa kebijakan tentang mutasi dan promosi tersebut kurang transparansi dan belum sesuai dengan harapan karyawan. Sehingga karyawan merasa mutasi jabatan belum efektif berjalan karena tidak sesuai dengan kompetensi dan kurangnya persiapan, dimana sebelum mutasi tidak ada program pelatihan atau orientasi yang memadai bagi karyawan yang akan di mutasi. Sebagian karyawan juga masih merasa promosi jabatan masih belum optimal dilakukan karena disebabkan oleh seleksi yang tidak transparan. Walaupun semua tata cara dan kebijakan tentang mutasi dan promosi sudah tertuang di Peraturan Badan Kepegawaian Negara No 5 tahun 2019 tentang tata cara pelaksanaan mutasi dan UU ASN No 15 tahun 2014 dan PP No 11 tahun 2017 tentang manajemen kepegawaian. Dimana hal tersebut menjelaskan tentang prosedur pelaksanaan mutasi di lingkungan kerja, kebijakan mutasi yang dilakukan Perusahaan. Terkait kinerja sebagian karyawan merasa bahwasanya kinerja yang dilakukan masih belum optimal yang dimana dapat dilihat dari tingkat produktivitas yang rendah terdapat penurunan dalam jumlah pekerjaan yang di selesaikan atau kualitas kerja.

Dari penjelasan kesejangan masalah pada PT. KAI-Persero unit MCA (*Personnel Administration*) Kantor Pusat Bandung, tentang mutasi dan promosi jabatan, menjadi alasan melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Mutasi dan Promosi**

Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Badan Usaha Milik Negara PT. Kereta Api Indonesia (Persero) pada unit MCA (*Personnel Administration*) Kantor Pusat Bandung”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas yang telah di sampaikan sebelumnya, sebagai acuan pada penelitian ini penulis mengidentifikasi permasalahan yang ada pada PT. KAI-Persero unit MCA (*Personnel Administration*) Kantor Pusat Bandung:

1. Kebijakan perihal mutasi dan promosi kurang transparan dan belum sesuai dengan harapan pegawai.
2. Kinerja karyawan kurang optimal, dapat dilihat dari tingkat produktivitas yang rendah terdapat penurunan dalam jumlah pekerjaan yang diselesaikan atau kualitas kerja.
3. Mutasi jabatan belum efektif berjalan, karena penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan kompetensi & kurangnya persiapan sebelum mutasi tidak ada program pelatihan atau orientasi yang memadai bagi karyawan.
4. Promosi jabatan belum optimal, disebabkan oleh proses seleksi yang tidak transparan

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan uraian identifikasi masalah, maka penulis dalam penelitian merumuskan pembatasan masalah adalah sebagai:

1. Mutasi dan promosi jabatan sebagai variabel bebas (*independent*) dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (*dependent*).
2. Unit analisis dalam penelitian ini karyawan PT. KAI-Persero unit MCA (*Personnel Administration*) Kantor Pusat Bandung.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pembatasan masalah diatas, maka penulis dalam penelitian merumuskan masalah adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Mutasi, Promosi dan Kinerja Karyawan pada PT. KAI-Persero unit MCA (*Personnel Administration*) Kantor Pusat Bandung.
2. Seberapa besar pengaruh mutasi terhadap kinerja karyawan pada PT. KAI-Persero unit MCA (*Personnel Administration*) Kantor Pusat Bandung.
3. Seberapa besar pengaruh promosi terhadap kinerja karyawan pada PT. KAI-Persero unit MCA (*Personnel Administration*) Kantor Pusat Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh mutasi dan promosi terhadap kinerja karyawan pada PT. KAI-Persero unit MCA (*Personnel Administration*) Kantor Pusat Bandung.

1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.5.1 Maksud Penelitian

Maksud penelitian ini adalah mengungkap Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Badan Usaha Milik Negara PT. KAI-Persero unit MCA (*Personnel Administration*) Kantor Pusat Bandung), yang hasilnya di sajikan dalam bentuk karya ilmiah berupa skripsi, yang sebagai salah satu

syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Prodi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.

1.5.2 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis tentang :

1. Mutasi, Promosi dan Kinerja Karyawan pada PT. KAI-Persero unit MCA (*Personnel Administration*) Kantor Pusat Bandung.
2. Pengaruh mutasi terhadap kinerja karyawan pada PT. KAI-Persero unit MCA (*Personnel Administration*) Kantor Pusat Bandung.
3. Pengaruh promosi terhadap kinerja karyawan pada PT. KAI-Persero unit MCA (*Personnel Administration*) Kantor Pusat Bandung.
4. Pengaruh secara simultan mutasi dan promosi terhadap kinerja karyawan pada PT. KAI-Persero unit MCA (*Personnel Administration*) Kantor Pusat Bandung.

1.6 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat memberi manfaat baik secara teoritis maupun praktis, sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Temuan-temuan dari penelitian ini dapat memajukan pemahaman kita mengenai bagaimana mutasi dan promosi jabatan memengaruhi kepuasan kerja karyawan di bidang manajemen, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Kegunaan Teoritis

Temuan-temuan dari penelitian ini dapat dijadikan untuk referensi dan pertimbangan PT. Kereta Api Indonesia dalam memperbaiki kinerja karyawan.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.7.1 Lokasi

Peneliti menjalankan riset di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Unit MCA (*Personnel Administration*) Kantor Pusat Bandung, yang terletak di Jl. Perintis Kemerdekaan No. 1 Babakan Ciamis, Kec. Sumur Bandung, Kota Bandung, Jawa Barat 40117.

1.7.2 Waktu Penelitian

Detail periode penelitian yang penulis tentukan adalah sebagai berikut:

Tabel 1.4
Waktu penelitian

No	Kegiatan	Oktober 2024				November 2024				Desember 2024				Januari 2024				Februari 2024			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul																				
2	Penyusunan Bab I																				
3	Penyusunan Bab II																				
4	Penyusunan Bab III																				
5	Sidang UP																				

6	Pengolahan Data					
7	Penyusunan Bab IV & V					
8	Sidang Akhir					

Sumber : Data diolah Penulis

