

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang Masalah

Tidak jarang kinerja karyawan mengalami fluktuasi. Kondisi seperti itu disebabkan dengan terlalu lamanya seseorang dalam periode kerja di satu unit atau di satu pekerjaan saja. Akibatnya timbul kebosanan dan bahkan kejenuhan di kalangan mereka. Untuk mengurangi atau menghilangkan kebosanan dan kejenuhan para pegawai dalam pekerjaan, sering perusahaan atau instansi melakukan rotasi kerja kepada karyawan. Rotasi kerja bisa dilakukan secara teratur agar dengan rotasi tersebut dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Namun sebaliknya apabila tidak dilakukan rotasi pegawai secara teratur maka dalam konteks pengembangan sumber daya manusia kondisi seperti itu tidak sehat.

Hasibuan (2013:170) mengemukakan bahwa “Rotasi adalah perubahan tempat karyawan tetapi masih pada *ranking* yang sama di dalam organisasi itu, istilah-istilah yang sama dengan rotasi adalah mutasi, pemindahan dan *transfer*”.

Rotasi atau perputaran pekerjaan tidak selalu berjalan mulus. Bisa saja tindakan seperti itu menuai protes dari karyawan yang merasa dirinya sudah mapan pada posisi yang sekarang. Karena itu kebijakan seperti itu harus didasarkan pada data dan informasi akurat mengenai kinerja individu, pengalaman kerja di unit, keterlibatan pelatihan, dan perilaku karyawan. Kemudian perlu dilakukan sosialisasi agar para karyawan tidak merasa diperlakukan secara tidak

adil. Hal lain yang penting juga dipertimbangkan bahwa rotasi pekerjaan harus berbasis kompetensi dari karyawan bersangkutan. Mereka harus disiapkan lebih dahulu paling tidak dalam bentuk orientasi di tempat pekerjaan yang baru

Karena itu rotasi pekerjaan dapat dikategorikan sebagai bentuk pelatihan "*on the job*". Karyawan mengikuti pelatihan silang antar jenis pekerjaan. Di sini, pelatih memindahkan karyawan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya. Biasanya tiap kepindahan didahului dengan pelatihan intruksi. Disamping itu memberi para karyawan dengan beragam pekerjaan. Pelatihan silang itu, membantu perusahaan ketika lowongan, ketidakhadiran, penyusutan usaha, atau pengunduran diri terjadi. Partisipasi peserta pelatihan dan kemampuan-pindahan pekerjaan yang tinggi merupakan keunggulan belajar dari perputaran pekerjaan. Perputaran adalah paling terkait dengan karyawan yang sudah bekerja dengan lamanya mereka bekerja. Mereka diharapkan dapat melakukan pekerjaan pada ragam tingkat atau posisi tertentu.

Handoko (2012:9) mengatakan bahwa kepuasan kerja sebagai respon emosional menunjukkan perasaan yang menyenangkan berkaitan dengan pandangan karyawan terhadap pekerjaannya.

Adapun rotasi dalam jabatan yang sama yang dilakukan pada kantor pengawasan PT. Pertamina (persero) akan mengurangi kemungkinan mengalami stres kerja dibandingkan dengan yang tidak dilakukan rotasi. Hal ini dapat dilihat dari tingkat kelelahan dan kejenuhan yang dialami pegawai. Pada umumnya tingkat kelelahan dan kejenuhan pada tenaga kerja yang tidak dirotasi

kerja lebih tinggi dibanding dengan yang dirotasi sehingga menimbulkan efek pada pegawai berupa kurangnya kepuasan kerja.

Faktor kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasi merupakan hal yang sangat penting. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan baik, akan bekerja dengan rajin dan inovatif sedangkan karyawan yang memiliki tingkat kepuasan buruk, akan melakukan pekerjaan secara malas, tidak disiplin dan berperilaku negatif. Kondisi ini dapat berpengaruh pada tujuan organisasi. Oleh karena itu organisasi atau perusahaan harus memperhatikan masalah kepuasan kerja sehingga kelangsungan hidup perusahaan dapat dipertahankan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah rotasi pekerjaan. Pekerjaan yang sifatnya rutin dan itu-itu saja akan menimbulkan kebosanan atau kejenuhan yang akan mengakibatkan turunnya semangat dan gairah kerja. Oleh karena itu dalam bentuk pengembangan dan pengoptimalan kinerja karyawan maka kebijakan rotasi pekerjaan yang diterapkan memiliki efek positif pada spesifikasi kinerja karyawan. Rotasi pekerjaan adalah pendekatan yang penting dari desain pekerjaan serta kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Dalam hal ini rotasi pekerjaan diharapkan dapat mengurangi kebosanan kerja, mempersiapkan manajemen kerja yang lebih baik. Tujuan yang paling utama diharapkan dari rotasi pekerjaan adalah dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Dari uraian tersebut penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dan mengambil judul yaitu **”Pengaruh Rotasi Pegawai Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT. Pertamina (Persero) UPMS I Medan”**.

B. RUMUSAN MASALAH

Dari hasil perumusan masalah penelitian, maka dapat pula dirumuskan beberapa pertanyaan penelitian yang akan digunakan untuk menjawab masalah penelitian yang telah ditetapkan. Pertanyaan-pertanyaan penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut :

1. Apakah rotasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pada PT Pertamina (persero) UMPS I Medan?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pada PT Pertamina (persero) UMPS I Medan?
3. Apakah rotasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pada PT Pertamina (persero) UMPS I Medan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah di atas, maka peneliti mempunyai tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini. Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui rotasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja pada PT Pertamina (persero) UMPS I Medan
2. Untuk mengetahui kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pada PT Pertamina (persero) UMPS I Medan

3. Untuk mengetahui rotasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja PT Pertamina (persero) UMPS I Medan.

D. MANFAAT PENELITIAN

Kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi penulis, bagi peneliti baru ataupun calon peneliti yang berminat dalam penelitian sejenis sebagai bahan pemasukan dan pembanding atas penelitian yang akan dilakukan nanti.
2. Bagi perusahaan, Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menguatkan teori yang ada mengenai rotasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja.
3. Bagian pihak ke ilmunan untuk sumbangan teori atau kebijakan-kebijakan
4. Bagi akademisi, bahwa hasil penelitian dapat dijadikan rujukan bagi upaya pengembangan ilmu ekonomi dan manajemen juga berguna untuk menjadi referensi bagi mahasiswa yang melakukan kajian terhadap rotasi pegawai dalam kepuasan kerja