BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dewasa ini sering sekali sebuah perusahaan atau organisasi menjalankan usahanya semata-mata demi mencapai tujuannya sendiri yaitu memperoleh keuntungan sebesar-besarnya dari usaha yang dijalankan. Hal tersebut mengakibatkan terabaikannya faktor-faktor yang mendukung usaha perusahaan tersebut salah satunya adalah faktor sumber daya manusia yang bekerja dan menjalankan kegiatan dalam perusahaan tersebut.

Sumber daya manusia tersebut penting untuk diperhatikan karena merupakan kekayaan sebuah organisasi. Sebuah organisasi akan terus dapat menjalankan kegiatannya dan sukses dalam pencapaian tujuannya apabila perusahaan mampu mengolah sumber daya manusia yang ada dengan senantiasa memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan karyawan nya dengan tepat.Perusahaan sebagai tempat bernaung karyawan, tempat mereka mengabdikan diri harus memiliki sesuatu yang membuat para karyawan merasa terpacu untuk bekerja dan loyal terhadap perusahaan dimana mereka bekerja. Hal tersebut berupa nilai-nilai atau norma yang dapat mereka jadikan sebagai acuan dalam berperilaku untuk mengarahkan mereka bekerja dengan lebih baik.

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya adalah langkah-langkah perencanaan, penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi. Oleh

karena itu keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia, karena sumber daya manusia sangat penting artinya dalam menentukan kelangsungan hidup suatu organisasi.

Pada saat ini terjadi banyak fenomena yang terjadi dalam suatu organisasi dimana, karyawan memegang jabatan yang sama terus menerus dari tahun ke tahun sehinga menimbulkan kebosanan dan kejenuhan yang mengakibatkan karyawan tidak dapat menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik.

PT. Central Georgette Nusantara cimahi , merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang garmen dan textil yang memiliki karyawan sebanyak 2,000 orang karyawan. Serta memiliki 5 divisi produksi yaitu divisi Dyeng, tenun 1,tenun 2 weaving dan weaving 2 Masing-masing divisi ruangan memiliki sebanyak 25 orang staff karyawan. Pada saat peneliti melakukan pengamatan pada PT. Central Georgette Nusantara Rata-rata para staff yang berada di tiap devisi ini telah bekerja lebih dari 10 tahun masa kerja, sehingga berdampak pada ke tidak nyamanan bekerja, kebosanan dengan pekerjaan, dan kurangnyamemperbaiki perkembangan karir karyawan, Hal ini tentu saja bertolak belakang dengan rotasi pekerjaan dimana seharusnya perusahaan meningkatkan program rotasi pekerjaan agar karyawan merasakan perubahan suasana kerja,memampukan kerjasama untuk penyelesaian tugas lebih cepat. melalui data sekunder pada Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa Rotasi pekerjaan PT. Central Georgette Nusantara selama 3 tahun terakhir dari tahun 2011 – 2013.

Tabel 1.1
Data Rotasi
Periode Tahun 2011 - 2013
PT. Central Georgette Nusantara

Tahun	Jumlah Karywan Staff tiap devisi	Jumlah Rotasi	Presentasi rotasi
2011	125	20	16%
2012	125	20	16%
2013	125	30	24%
Jumlah		70	56%

Sumber : HRD PT. Central Georgette Nusantara

Berdasarkan tabel 1.1 diatas maka dapat dilihat persentase rotasi pekerjaan dari karyawan PT. Central Georgette Nusantara selama 3 tahun terakhir dari tahun 2011 – 2013 diperoleh angka persentase sebesar 56%. Mengingat karyawan dituntut profesional dalam bekerja idealnya rotasi pekerjaan yang sangat baik berkisar diantara 70% sampai dengan 100%. Hal ini Terindikasi bahwa program rotasi pekerjaan pada PT. Central Georgette Nusantara cimahi secara umum belum berjalan dengan cukup baik,

Disamping itu, peneliti telah melakukan survey awal dengan menyebarkan kuesioner kepada 20 orang karyawan dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 1.2

Kuesioner Pra Survey rotasi pekerjaan

No.	Pernyataan	Jawaban	
		Setuju	Tidak Setuju
1.	Rotasi pekerjaan memampukan saya termotivasi untuk meningkatkan perkembagan karir	70%	30%
2.	Kebijakan rotasi pekerjaan oleh perusahaan dapat memperbaiki Perkembangan karir saya	40%	60%

Sumber: **PT. Central Georgette Nusantara**

Berdasarkan hasil pra survey diatas kepada 20 karyawan PT. Central Georgette Nusantara menunjukan bahwa 17 dari 20 orang setuju Rotasi pekerjaan memampukan karyawan termotivasi untuk meningkatkan perkembagan karir setelah di rotasi oleh perusahaan Hal ini menunjukan program rotasi pekerjaan belum membantu pada dimensi sikap kerja sebesar 70% dimana pada dimensi ini karyawan ingin merasakan peningkatan perubahan karir setelah dirotasi. Disamping itu 12 dari 20 orang karyawan merasa Kebijakan rotasi pekerjaan dari perusahaan belum memperbaiki Perkembangan karir. Hal ini menunjukan pada dimensi sikap kerja sebesar 60% dimana pada dimensi ini dengan kebijakan rotasi yang baik dapat perkembangan karir karyawan .

Menurut pendapat **Rivai, (2008:213)** yang menyatakan bahwa Prinsip fleksibilitas sering digunakan sebagai kunci sukses suatu organisasi untuk menghadapi tantangan usaha baik internal maupun eksternal sehingga sistem yang digunakan adalah rotasi. **Bambang Wahyudi (2002:178)** memberikan

definisi yaitu “suatu *job rotation* atau perputaran jabatan merupakan suatu mutasi personal yang dilakukan secara horizontal tanpa menimbulkan perubahan dalam hal gaji ataupun pangkat/golongan dengan tujuan untuk menambah pengetahuan seseorang tenaga kerja dan menghindarkan terjadinya kejenuhan.

Rotasi kerja ini dapat dilakukan oleh perusahaan atau instansi secara teratur tujuannya agar dengan rotasi kerja tersebut dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawa. **Robbins (2006)** menjelaskan bahwa kekuatan dari rotasi pekerjaan adalah mampu mengurangi kebosanan dan meningkatkan motivasi melalui penganekaragaman kegiatan karyawan Menurut pendapat Sundin (2001) menambahkan bahwa alasan lain dilakukannya rotasi pekerjaan adalah bahwa tugas atau pekerjaan bersifat monoton yang dilaksanakan terus menerus dapat mengakibatkan kebosanan dan penurunan hasil kerja dari pegawai

Selain itu dengan adanya rotasi pekerjaan akan meningkatan kemampuan dan keahlian bagi karyawan untuk dapat berkarya dengan lebih baik lagi. Seorang pegawai yang professional tidak dapat melepaskan diri dari kenyataan bahwa mereka adalah individu yang juga mempunyai kebutuhan, keinginan, dan harapan dari tempatnya bekerja. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang akan mempengaruhi motivasi kerja yang ada pada setiap individu untuk melakukan segala sesuatu yang lebih baik dari lainnya di dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan.

Menyangkut persoalan motivasi kerja pada PT.Central Georgette Nusantara cimahi, melakukan wawancara pra survey dengan Bapak Mulyadi (*Staff HRD* PT. Central Georgette Nusantara cimahi) mengalami

kesulitan apabila karyawan tidak masuk karena mengakibatkan banyak pekerjaan yang tertunda akibat dari tidak masuknya karyawan yang bersangkutan. melalui data sekunder yang didapat dari bagian HRD Tabel 1.3 Absen karyawan Pada PT.Central Georgette Nusantara cimahi dapat kita lihat pada tabel berikut :

Tabel 1.3
Tingkat Absensi Karyawan
PT. Central Georgette Nusantara
Periode 2011 - 2013

Tahun	Mangkir
2011	20 %
2012	15 %
2013	10 %

Sumber : HRD PT. Central Georgette Nusantara

Dari data sekunder diatas dapat terlihat bahwa persentase karyawan yang mangkir dari pekerjaannya cukup baik. Maka dari itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat absensi di PT. Central Georgette Nusantara cimahi belum berjalan dengan baik . Hal ini berkenaan dengan variable motivasi kerja pada pada dimensi keamanan kerja dimana karyawan seharusnya bersemangat bekerja karena ada jaminan keselamatan kerja**.**

Disamping itu, peneliti telah melakukan survey awal dengan menyebarkan kuesioner kepada 20 orang karyawan dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 1.4

Kuesioner Pra Survey Motivasi kerja.

No.	Pernyataan	Jawaban	
		Setuju	Tidak Setuju
1.	Jaminan keselamatan kerja selama jam kerja berlangsung menambah semangat saya dalam bekerja	65%	35%
2.	Saya sering memanfaatkan fasilitas PT. ASKES yang memberi pelayanan keselamatan kerja karyawan	45%	55%

Sumber : HRD PT. Central Georgette Nusantara

Peneliti menemukan fakta bahwa 13 dari 20 orang karyawan merasa jaminan keselamatan kerja selama jam kerja berlangsung dapat menambah motivasi kerja Hal ini berkenaan dengan variabel motivasi kerja pada dimensi keamanan kerja sebesar 65% dimana keselamatan karyawan sangat diperhatikan selama jam kerja diperusahan. Disamping itu, 11 dari 20 karyawan merasa PT. ASKES kurang memberikan fasilitas pelayanan keselamatan. Hal ini menunjukan bahwa perushaan belum mampu memberikan fasilitas keselamatan kerja secara lebih baik pada dimensi keamanan sebesar 55 %.

Listianto dan Setiaji (2007) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. **Gibson (2000)** berpendapat kinerja sumber daya manusia adalah fungsi dari motivasi dan ability atau perpaduan antara motivasi yang ada pada diri seseorang dan kemampuanya dalam melaksanakan suatu pekerjaan Dengan demikian motivasi yang diharapkan

dari pegawai adalah bahwa fungsi dari motivasi dan kemampuan tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai. **Mangkuprawira (2007:153)** mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi yang bersangkutan.

kinerja merupakan suatu istilah yang secara umum digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standart seperti biaya masa lalu atau yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggung jawaban atau akunstabilitas suatu manajemen. Kinerja sendiri mengacu pada kadar pencapaian tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Akan tetapi sering disalah tafsirkan sebagai upaya yang menceminkan energi yang dikeluarkan, dimana kinerja diukur dari segi hasil. Namun hal ini juga menimbulkan pertanyaan, apakah sosialisasi soal penilaian kinerja ini sudah tersosialisasi dengan baik atau belum merata. Sehingga walau persentasi nya besar , masih begitu banyak karyawan yang melanggar dengan tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Pada saat ini juga terjadi penurunan kinerja karyawan selama 3 tahun berturut-turut (2011-2013) dapat dilihat pada data sekunder dibawah ini

Table 1.5

Penilaian Kinerja Karyawan PT.Central Georgette Nusantara

Tahun	Penilaian						Jumlah
	A (istimewa)	%	B (baik)	%	C (cukup)	%	
2011	10	10,20	84	85,72	4	4,08	98
2012	9	8,11	97	87,39	5	4,50	111
2013	11	9,25	103	86,55	5	4,20	119

Sumber : HRD PT. Central Georgette Nusantara

Berdasarkan data sekunder diatas menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT. Central Georgette Nusantara belum sesuai dengan harapan perusahaan . karena karyawan dengan penilaian baik lebih banyak, pada kategori penilaian baik. Penurunan kinerja karyawan di PT. Central Georgette Nusantara berkenaan dengan variabel kinerja karyawan pada dimensi waktu kerja dimana karyawan belum mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu.

Disamping itu, peneliti telah melakukan survey awal dengan menyebarkan kuesioner kepada 20 orang karyawan dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.6

Kuesioner Pra Survey Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	Jawaban	
		Setuju	Tidak Setuju
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standard kerja	65%	35%
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	40%	60 %

Sumber : HRD PT. Central Georgette Nusantara

Peneliti menemukan fakta bahwa 13 dari 20 orang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standard kerja. Hal ini berkenaan dengan variabel waktu kerja sebesar 65% dimana seorang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standard kerja perusahaan yang telah berikan. Disamping itu, 12 dari 20 orang karyawan tidak setuju dengan pernyataan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Hal ini menunjukan bahwa adanya karyawan yang belum baik menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sebesar 60% dimana pada dimensi sangat memperhatikan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu

Berdasarkan uraian diatas maka penulis mencoba untuk menguji secara teoritis apabila Rotasi pekerjaan dan motivasi kerja digunakan sebagai variabel bebas maka diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Central Georgette Nusantara cimahi

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah-masalah yang ada yaitu

1.2.2 Rumusan Masalah

Sesuai dengan uraian latar belakang dan identifikasi masalah, maka dapat dirumuskan permaslahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana rotasi pekerjaan pada PT. Central Georgette Nusantara Cimahi.

2. Bagaimana motivasi kerja pada PT. Central Georgette Nusantara Cimahi
3. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Central Georgette Nusantara Cimahi.
4. seberapa besar pengaruh Rotasi dan Motivasi baik terhadap Kinerja karyawan PT. Central Georgette Nusantara Cimahi. baik secara parsial maupun secara simultan.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelian.

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data-data bahan yang diperlukan sebagimana yang di gambarkan dalam perumusan masalah mengenai Pengaruh Rotas Pekerjaan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Central Georgette Nusantara Cimahi.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk:

1. Untuk mengetahui Rotasi pekerjaan pada PT. Central Georgette Nusantara cimahi .
2. Untuk mengetahui motivasi kerja pada pada PT. Central Georgette Nusantara cimahi
3. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT. Central Georgette Nusantara cimahi.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Rotasi Pekerjaan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Central Georgette Nusantara cimah**.** baik secara parsial maupun secara simultan.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

1. Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi salah satu informasi kepada perusahaan untuk mengetahui program rotasi yang tidak berjalan dengan baik perlunya upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam upaya pengembangan dan perbaikan kinerja kerja karyawan

2. Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi salah satu informasi tentang pentingnya pengelolaan rotasi dan motivasi kerja karyawan yang mempengaruhi kikerja karyawan.

1.4.2 Kegunaan Akademis

1. Pengembangan Ilmu Manajemen

Diharapkan dapat memberi pengetahuan tentang ilmu pengetahuan manajemen spesialisasi Manajemen Sumber Daya Manusia tentang keterkaitan antara rotasi , motivasi kerja denga kinerja kerja karyawan.

2. Penulis

Memberi pengetahuan mengenai pengaruh rotasi pekerjaan dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan, dan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh nilai skripsi program studi manajemen sumber daya manusia

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam memenuhi mata kuliah skripsi ini, penulis melaksanakan penelitian pada PT. Central Georgette Nusantara yang beralamat Jalan.Cibaligo No.42, cimindi Cimahi 40536. Dan penelitian ini dimulai dari bulan Maret 2014 sampai dengan Juli 2014.

Tabel 1.4

Waktu Pelaksanaan Penelitian

No	Kegiatan	Bulan																			
		Maret				April				Mei				Juni				Juli			
1.	Penelitian Pendahuluan																				
2.	Penulisan Usulan Penelitian																				
3.	Pengumpulan Data																				
4.	Pengolahaan Data																				
5.	Penulisan Penelitian																				