

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset penting untuk menunjang keberhasilan suatu organisasi. SDM adalah pelaksana seluruh kebijakan organisasi sehingga perlu dibekali dengan pengetahuan yang memadai. Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen di perusahaan. Bagaimanapun majunya ilmu pengetahuan dan teknologi saat ini, faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Sehingga perusahaan perlu meningkatkan perhatiannya terhadap kualitas karyawannya, baik perhatian dari segi kualitas pengetahuan dan keterampilan, karir maupun tingkat kesejahteraannya.

Institut Informatika dan Bisnis (IBI) Darmajaya adalah salah satu perguruan tinggi swasta di propinsi Lampung, memiliki visi menjadi perguruan tinggi yang unggul dan berdaya saing berbasis teknologi dan bisnis, sebagai suatu perguruan tinggi swasta (PTS) IBI Darmajaya menyelenggarakan aktifitas pendidikan yang diharapkan dapat menciptakan sumber daya manusia yang mampu bersaing dalam dunia kerja. Sebagai suatu lembaga pendidikan IBI Darmajaya tentu tidak akan terlepas dari sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting dalam kegiatan perusahaan. keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan SDM atau karyawannya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan sehingga karyawan dituntut untuk selalu mampu mengembangkan diri secara proaktif dalam suatu perusahaan. Seiring berkembangnya ilmu dan pengetahuan yang makin maju maka perusahaan perlu meningkatkan perhatiannya terhadap kualitas karyawannya, baik perhatian dari segi kualitas pengetahuan dan keterampilan, karir maupun tingkat kesejahteraannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Mangkunegara dalam Fakhri (2015). Kinerja pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan organisasi, sehingga indikator dalam pengukurannya disesuaikan dengan kepentingan organisasi itu sendiri. Daftar Penilaian Prestasi Pekerjaan (DP3) merupakan salah satu unsur pengukuran kinerja yang ada di IBI Darmajaya Bandar Lampung. DP3 dibuat untuk mengukur tingkat kinerja karyawan dan dosen yang menggambarkan kualitas dan prestasi kerja. Penelitian ini dilakukan terhadap kinerja karyawan dimana terdapat banyak bidang kerja dengan populasi karyawan yang tinggi dibandingkan dengan dosen pada IBI Darmajaya, Penilaian ini dilakukan oleh pimpinan pejabat unit kerja atau di atasnya, DP3 memuat unsur – unsur penilaian kinerja karyawan seperti kemampuan teknis, kepribadian dan penampilan, kemampuan manajerial, serta hubungan. Pelaksanaan DP3 dilakukan setiap tahun serta melibatkan pimpinan setiap bagian unit kerja untuk melakukan penilaian terhadap karyawan, hal ini dilakukan karena pimpinan unit kerja lebih mengetahui kondisi yang ada pada karyawan. Daftar Penilaian Prestasi Pekerjaan (DP3) karyawan digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk Biro SDM maupun pimpinan untuk melakukan tindakan lanjutan, baik dalam bentuk penghargaan ataupun teguran.

Daftar Penilaian Prestasi Pekerjaan (DP3) karyawan memiliki kriteria penilaian sebagai berikut :

Tabel 1.1
Kriteria Penilaian DP3 Karyawan

No	Nilai	Keterangan
1	91-100	Istimewa
2	81-90	Sangat Tinggi
3	71-80	Baik
4	61-70	Cukup
5	51-60	Sedang
6	<50	Kurang

Sumber : Biro SDM IBI Darmajaya, 2017

Pada Tabel 1.1 keterangan “Kurang” diartikan sebagai pencapaian kinerja yang sangat negatif, “Sedang” diartikan sebagai pencapaian kinerja yang biasa-biasa saja, “Cukup” diartikan sebagai pencapaian kinerja yang sesuai dengan harapan perusahaan, “Baik” diartikan sebagai pencapaian kinerja melebihi batas keinginan perusahaan, “Sangat Tinggi” diartikan sebagai pencapaian kinerja yang menunjukkan kompetensi yang tinggi, “Istimewa” diartikan sebagai pencapaian yang paling tinggi atau mencapai sempurna.

Berikut adalah data rata-rata penilaian Daftar Penilaian Prestasi Pekerjaan (DP3) karyawan IBI Darmajaya Bandar Lampung tahun 2014 dan 2015 :

Tabel 1.2
Nilai rata-rata Daftar Penilaian Prestasi Pekerjaan (DP3)
Karyawan IBI Darmajaya Bandar Lampung

Tahun	Nilai	Keterangan
2014	70,4	Cukup
2015	74,1	Baik

Sumber : Biro SDM IBI darmajaya, 2017

Pada tabel 1.2 Nilai rata-rata Daftar Penilaian Prestasi Pekerjaan (DP3) karyawan IBI Darmajaya mengalami peningkatan, yaitu nilai rata – rata pada tahun 2015 sebesar 74,1 atau dinyatakan “Baik” dari tahun sebelumnya yaitu tahun 2014 dengan nilai rata-rata sebesar 70,4 atau dinyatakan “Cukup”. Nilai rata-rata Daftar Penilaian Prestasi Pekerjaan (DP3) karyawan IBI Darmajaya meningkat sebesar 3,7 selama periode tersebut. Kondisi ini dipengaruhi beberapa faktor salah satunya tindak lanjut dari penilaian tahun sebelumnya baik yang bersifat positif ataupun negatif sehingga karyawan yang bersangkutan meningkatkan kinerjanya.

Menurut Sutermeister dalam Priansa (2016, p.270) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap kepribadian kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan psikologis, sosial, serta kebutuhan egoistik. Dari penjelasan tersebut dapat kita lihat faktor apa saja yang dapat mempengaruhi naik turunnya kinerja karyawan. Salah satunya ialah faktor kebutuhan, dimana apabila kebutuhan dapat terpenuhi, maka akan muncul kepuasan yang berdampak pada meningkatnya kinerja seseorang.

Kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan, keyakinan, dan pikiran tentang bagaimana respon seseorang terhadap pekerjaannya, George dan Jones dalam Priansa (2016, p.291). IBI Darmajaya tidak melakukan pengukuran tingkat kepuasan kerja karyawan yang dilakukan secara periodik dan resmi melalui indeks tertentu. Namun, menurut bagian SDM IBI Darmajaya, secara umum karyawan yang bekerja di IBI Darmajaya memiliki tingkat kepuasan yang sedang, hal tersebut disebabkan kondisi lingkungan perusahaan yang tidak nyaman dan tidak memadai serta gaji yang diberikan oleh perusahaan dirasa kurang tinggi (Sumber : Biro SDM, 2017). Faktor kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasi merupakan hal yang sangat penting. Penelitian Nurdiana (2011) pengaruh rotasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja : kepuasan kerja sebagai variabel intervening menyatakan rotasi kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Karyawan yang mempunyai tingkat kepuasan kerja yang baik maka akan berperilaku positif terhadap pekerjaannya dan sebaliknya bagi karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah maka prestasi kerja karyawan rendah dan bahkan akan berperilaku negatif terhadap pekerjaannya, di mana hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja yang merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan, apabila kebutuhan dapat terpenuhi, maka akan muncul kepuasan yang berdampak pada meningkatnya kinerja seseorang.

Institut Informatika dan Bisnis (IBI) Darmajaya Bandar Lampung memiliki 166 karyawan yang terbagi dalam 31 bidang kerja, dimana telah diberikan masing-masing tugas dan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya. Dari hasil pra riset yang dilakukan menyatakan bahwa rotasi kerja karyawan di IBI Darmajaya Bandar Lampung selalu dilakukan setiap tahunnya. dilaksanakan antar bidang kerja ataupun internal bidang tersebut, pada tahun 2014 sampai dengan 2015 IBI Darmajaya telah melakukan rotasi terhadap karyawannya sebanyak 12 kali, baik rotasi dalam bentuk promosi, mutasi ataupun demosi. Hal ini berkaitan dengan kebutuhan kerja serta dalam rangka pengembangan (Bag. SDM IBI Darmajaya Bandar Lampung, 2017).

Robins dalam Edwan (2013) mengemukakan bahwa “Rotasi kerja adalah perubahan periodik karyawan dari satu tugas ke tugas yang lain dengan tujuan untuk mengurangi kebosanan dan meningkatkan motivasi lewat penganekaragaman kegiatan karyawan”. Pekerjaan - pekerjaan itu secara nyata tidak berubah, hanya para karyawan yang berputar dengan tujuan untuk mengatasi sifat monoton dari pekerjaan yang sangat terspesialisasi melalui pemberian kesempatan untuk menggunakan berbagai keterampilan. Rotasi yang dilakukan IBI Darmajaya Bandar Lampung membuat karyawan harus beradaptasi dengan kondisi dan suasana yang baru namun memberikan peningkatan keterampilan dan pengetahuan serta perubahan perilaku dari pekerjaan sebelumnya yang biasanya bekerja dengan benda mati (komputer) ketika dirotasi memiliki perilaku yang berbeda karena berhadapan dengan manusia (tim) maupun sebaliknya. Peningkatan keterampilan serta perubahan sikap dapat dikatakan sebagai efek dari rotasi kerja yang dilakukan oleh IBI Darmajaya Bandar Lampung baik kearah yang positif atau bahkan negatif.

Rotasi kerja yang dilakukan ialah berdasarkan alih tugas produktif merupakan kebijakan pimpinan organisasi untuk meningkatkan produktivitas, dengan menempatkan seorang karyawan pada suatu tugas pekerjaan sesuai dengan kecakapannya. Pertimbangan untuk melakukan langkah tersebut, antara lain

karena berdasarkan hasil penilaian kinerja, karyawan memiliki tingkat kinerja yang baik. Dengan demikian, bila didasarkan pada alih tugas produktif, rotasi kerja akan merupakan bentuk penghargaan organisasi terhadap prestasi yang dicapai oleh seorang karyawan, dan ketika itu terjadi maka salah satu dampaknya adalah terwujudnya kepuasan kerja karyawan. Kemudian Nurdiana, Triyono (2011) dalam jurnal ekonomi manajemen sumber daya menyatakan bahwa rotasi kerja bisa meningkatkan kepuasan kerja, dan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Peningkatan kepuasan kerja karyawan tentunya dapat didorong banyak faktor, salah satunya ialah adanya kesadaran perusahaan untuk memberikan dukungan kepada karyawan berupa peningkatan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan, dengan demikian karyawan dapat lebih optimal menyelesaikan pekerjaan serta memahami mengenai tanggung jawab pekerjaan yang mereka lakukan. Pelatihan adalah sebuah upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan, keterampilan, sikap baru yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, Priansa (2016, p.176). Secara khusus pengetahuan atau kecerdasan karyawan tidak dirasakan mengalami peningkatan yang besar pasca mengikuti pelatihan. Pelatihan-pelatihan yang diikuti karyawan lebih banyak berdampak pada kemampuan karyawan tersebut dalam mengerjakan pekerjaannya. Hal ini secara tidak langsung mempengaruhi perubahan kepuasan kerja.

Sejalan dengan hal itu IBI Darmajaya Bandar Lampung rutin melakukan pelatihan kepada karyawannya, biasanya dilakukan dengan mengirimkan beberapa karyawan mengikuti workshop maupun kegiatan lainnya yang mampu meningkatkan kemampuan dan pengetahuan karyawan. Hal ini mendorong untuk meningkatkan kompetensi yang diharapkan karyawan, Jika harapan karyawan terhadap perusahaan telah tercapai, maka tingkat kepuasan karyawan akan meningkat. Sebaliknya, jika harapan karyawan tidak terpenuhi, maka kepuasan karyawan akan menurun. Ketidakpuasan menjadi

titik awal pada munculnya masalah-masalah dalam organisasi maupun perusahaan seperti kemangkiran, konflik atasan dengan pekerja, tingkat absensi yang tinggi, adanya pemogokan dan perputaran karyawan. Dari sisi pekerja, ketidakpuasan dapat menyebabkan menurunnya motivasi, menurunnya moral kerja, dan menurunnya ketrampilan kerja baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif. Kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan dampak positif terhadap karyawan seperti timbulnya loyalitas dan disiplin terhadap pekerjaan serta akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Yang dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawan melalui program-program pelatihan serta pengembangan tentunya dapat dikatakan sebagai bentuk penghargaan kepada karyawan sehingga memberikan kesempatan dalam rangka aktualisasi diri. Hal tersebut sama dengan hasil Penelitian yang dilakukan oleh Yogatama, Yanuar (2013) menyatakan program pelatihan, kompensasi dan kepuasan kerja karyawan PT. Bank BTN (Persero) Tbk. Kantor Utama cabang Tangerang berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja.

Melihat uraian fenomena tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“ANALISIS PENGARUH ROTASI KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS (IBI) DARMAJAYA BANDAR LAMPUNG”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka masalah yang akan dibahas yaitu :

1. Bagaimana pengaruh rotasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan IBI Darmajaya Bandar Lampung ?
2. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan IBI Darmajaya Bandar Lampung ?

3. Bagaimana pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja karyawan IBI Darmajaya Bandar Lampung ?
4. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan IBI Darmajaya Bandar Lampung ?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan IBI Darmajaya Bandar Lampung ?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek dalam penelitian ini adalah karyawan IBI Darmajaya Bandar Lampung.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, kepuasan kerja, rotasi kerja dan pelatihan di IBI Darmajaya Bandar Lampung.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat dalam penelitian ini yaitu IBI Darmajaya Bandar Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Penelitian ini dilakukan selama 6 bulan, yaitu dari bulan Februari 2017 sampai bulan Agustus 2017.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu

Ruang lingkup ilmu dalam penelitian ini adalah rotasi kerja, pelatihan, kepuasan kerja dan kinerja.

1.4 Tujuan Penelitian

Dari perumusan masalah diatas dapat ditetapkan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Mengetahui pengaruh rotasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan IBI Darmajaya Bandar Lampung.

2. Mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan IBI Darmajaya Bandar Lampung.
3. Mengetahui pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja karyawan IBI Darmajaya Bandar Lampung.
4. Mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan IBI Darmajaya Bandar Lampung.
5. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan IBI Darmajaya Bandar Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1. Bagi Peneliti

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui secara lebih mendalam mengenai rotasi kerja dan pelatihan di IBI Darmajaya Bandar Lampung terhadap kepuasan kerja dalam rangka peningkatan kinerja karyawan serta menambah pemahaman peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

1.5.2 Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan, diharapkan dapat menjadi bahan usulan yang positif dalam menentukan langkah strategi pengembangan sumber daya manusia dalam hal menciptakan kinerja karyawan dan kepuasan kerja pada rotasi kerja maupun pelatihan di IBI Darmajaya Bandar Lampung.

1.5.3 Bagi Institusi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan kajian yang dijadikan referensi bagi pembaca dan peneliti lain yang melakukan penelitian dengan jenis pembahasan yang sama.

1.6 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan laporan penelitian ini adalah sebagai berikut :

Bab I Pendahuluan

Dalam bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian,

sistematika penulisan yang meliputi tentang analisis pengaruh rotasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *inventing* di IBI Darmajaya Bandar Lampung.

Bab II Landasan Teori

Dalam bab ini menguraikan tentang landasan teori yang berhubungan dengan penelitian yang nantinya akan membantu dalam analisis hasil-hasil penelitian, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

Bab III Metode Penelitian

Dalam bab ini diuraikan tentang Jenis Penelitian, Sumber Data, Metode Pengumpulan Data, Populasi dan Sampel, Variabel Penelitian, Definisi Operasional Variabel, Uji Persyaratan Instrumen, Uji Persyaratan Analisis Data, Metode Analisis Data, dan Pengujian Hipotesis.

Bab IV Hasil dan Pembahasan

Pada bab ini menerangkan tentang hasil dan pembahasan mengenai analisis pengaruh rotasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *inventing* di IBI Darmajaya Bandar Lampung.

Bab V Simpulan dan Saran

Dalam bab ini berisikan tentang simpulan dan saran dari penelitian yang telah dilakukan dengan harapan nantinya berguna bagi organisasi yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.

Daftar Pustaka

Lampiran