

BAB I

LATAR BELAKANG

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan mereka. Walau berbagai tujuan dan misi, dalam setiap organisasi dibentuk dengan visi yang berbeda-beda, semuanya memiliki kepentingan dalam pengelolaan SDM dan berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan strategi organisasi. Dengan demikian, SDM menjadi faktor strategis yang sesuai dengan karakteristik organisasi dan pengembangan manajemen SDM yang lebih efektif. Tugas Sumber Daya Manusia adalah mengelolah unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang baik pada pekerjaannya didalam organisasi atau perusahaan, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan bagi keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan. Manusia berperan sebagai penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Dengan demikian, organisasi tidak dapat berjalan.

PT Indomarco Prismatama (Indomaret Group) Merupakan jaringan minimarket yang menyediakan kebutuhan pokok dan kebutuhan sehari hari dengan luas area penjualan kurang lebih 200 M². Toko pertama dengan sebutan Indomaret dibuka di Ancol, Jakarta utara pada tahun 1998 yang dikelola oleh PT Indomarco Prismatama. Pada tahun 1997 perusahaan mengembangkan bisnis pertama di Indonesia, setelah memiliki lebih dari 230 gerai. Jumlah gerai hingga tahun 2015 adalah 11.400 gerai dengan rincian 60% gerai adalah milik sendiri dan sisanya milik masyarakat. Sampai dengan awal tahun 2017 jumlah gerai sebanyak 13.000 toko. Mitra usaha ini meliputi koperasi, badan usaha dan perseorangan. Indomaret tersebar merata di Sumatera, Jawa, Madura, Bali, Lombok, Kalimantan dan Sulawesi. PT Indomarco Prismatama merupakan sebuah perusahaan

minimarket terbesar di Indonesia yang memanfaatkan sumber daya manusia (SDM) untuk mencapai tujuan perusahaan, berperan besar dalam penyediaan sembako dan kebutuhan rumah tangga lainnya. Meningkatnya jumlah penduduk yang semakin pesat maka semakin banyak pula masyarakat yang memerlukan kualitas dan pelayanan yang maksimal. Objek yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Lima Cabang PT Indomarco Prismatama (Indomaret) Di Natar Lampung Selatan. Visi Indomaret adalah menjadi aset nasional dalam bentuk jaringan retail waralaba yang unggul dalam persaingan global. Motto perusahaan adalah Mudah dan Hemat.

Dalam menjaga kelangsungan hidup perusahaan diperlukan efektivitas kerja, efektivitas kerja sangat erat hubungannya terhadap tujuan yang dikehendaki suatu perusahaan. Dimana suatu perusahaan dikatakan efektif apabila mampu memanfaatkan sumber daya yang ada untuk mencapai sasaran atau tujuan yang telah direncanakan sebelumnya. Tujuan organisasi atau perusahaan dapat diraih semaksimal mungkin apabila didukung oleh efektivitas kerja dari para karyawannya. Menurut Sutarto (2017:95) Menyatakan Efektivitas kerja adalah suatu keadaan dimana ada aktivitas aktivitas jasmaniah dan rohaniah yang dilakukan oleh manusia dapat mencapai hasil akibat sesuai yang dikehendaki. Menurut Siagian (2018) mengatakan efektivitas kerja berarti penyelesaian pekerjaan tepat pada waktunya seperti yang telah ditetapkan sebelumnya. Terciptanya efektivitas kerja karyawan yang baik diharapkan mampu menjamin kelancaran pelayanan terhadap masyarakat secara baik dan tepat. Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja karyawan menurut Richard M. Stress (2022:139) adalah karakteristik organisasi, karakteristik lingkungan, karakteristik pekerjaan, karakteristik kebijaksanaan dan praktek manajemen. Berdasarkan teori tersebut dapat peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai perlu adanya usaha-usaha untuk meningkatkan pengetahuan kerja karyawan dan perlunya pemenuhan kebutuhan karyawan.

Berdasarkan hasil observasi sementara yang ditemukan peneliti pada lima cabang PT. Indomarco Prismatama Natar Lampung Selatan pada karyawan-karyawan toko belum berjalan secara optimal karena masih ada beberapa permasalahan yang ditemui dalam upaya mencapai efektivitas kerja karyawan. Permasalahan tersebut berupa terbatasnya kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini dikarenakan masih banyaknya jumlah karyawan baru yang belum memiliki pengalaman serta tingkat keterampilan yang tergolong masih rendah dan sikap karyawan yang tidak konsisten dalam melaksanakan pekerjaan seperti mengucapkan selamat datang pada konsumen, kemampuan karyawan yang belum maksimal dikarenakan adanya briefing yang tidak rutin dari toko, keterampilan karyawan dalam mengoperasikan aplikasi masih kurang cekatan, dan pengetahuan terhadap pekerjaan masih kurang karena karyawan dalam melaksanakan kerja belum sesuai dengan jobdesk.

Selain itu salah satu faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja adalah Rotasi Kerja. Rotasi kerja dilakukan agar mengurangi kejenuhan karyawan dalam keseharian pekerjaan yang biasanya jenuh bahkan memiliki manfaat tujuan yang lainnya agar karyawan mampu menguasai serta mendalami pekerjaan yang lainnya dibidang yang berbeda dalam organisasi. Oleh karena itu dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan maka kebijakan rotasi pekerjaan diterapkan. Rotasi kerja juga bisa digunakan sebagai sarana untuk mewujudkan high performance atau kinerja yang tinggi untuk meningkatkan kinerja karyawan (Sari, 2018). Menurut (Afandi & Bahri, 2020), Rotasi Kerja adalah salah satu alternatif bagi karyawan yang sudah menganggap pekerjaan yang dilakukan tidak menantang lagi maka seharusnya karyawan tersebut dipindahkan ke pekerjaan lain dengan tingkat dan persyaratan keterampilan yang sama. Menurut Senen (2021) rotasi kerja adalah kegiatan pemindahan pegawai dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang berbeda, baik ke tempat-tempat baru atau tanggung jawab. Sedangkan menurut Wirawan (2015:95) Rotasi kerja adalah memindahkan

seorang pegawai dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya dalam suatu organisasi. Job rotation dapat dilakukan ketika seorang pegawai baru (trainee) dalam rangka pelatihan pegawai baru ditempatkan di berbagai unit kerja untuk memahami pekerjaan-pekerjaan di berbagai unit kerja dalam organisasi. Rotasi pekerjaan dapat juga dilakukan terhadap pegawai lama yang dipindahkan dari satu unit kerja ke unit kerja lainnya dalam organisasi yang sama.

Penurunan efektivitas kerja diduga juga disebabkan oleh Rotasi Kerja, Rotasi kerja yang menyebabkan kerjasama atau hubungan kerja dengan karyawan lain maupun atasannya dapat memperengaruhi efektivitas kerja seperti pekerja mengalami kebosanan dalam rutinitas kerja dan paling pokok pada karyawan yang belum sama sekali mengalami rotasi pekerjaan. Akibat dari kejenuhan kerja ini yaitu, kurangnya efektivitas kerja, meningkatnya emosional diri karyawan bahkan ada kemauan untuk resign dalam perusahaan dimana mereka bekerja. PT Indomarco Prismatama Cabang Natar telah melakukan rotasi kerja pada pegawai namun terkadang hasil yang diperoleh belum sesuai harapan, terlihat dari fenomena yang terjadi selama ini kepada pegawai kurang terlatih dengan berbagai antar jenis pekerjaan. Dan dapat menjadi dampak negatif terhadap efektivitas karyawan dapat mengalami masalah dalam rotasi kerja seperti dalam kemampuan, kepatuhan dan kejenuhan karyawan.

Adapun faktor yang lain yang dapat mempengaruhi efektifitas karyawan ialah lingkungan kerja. Menurut Soekanto dan Indriyono (2018) lingkungan kerja adalah suatu tempat dimana pegawai melaksanakan tugas sehari-hari, lingkungan kerja merupakan pengaturan penerangan tempat kerja, pengontrolan terhadap suara gaduh dalam pabrik, pengontrolan terhadap udara, pengaturan kebersihan tempat kerja, dan pengaturan tentang keamanan tempat kerja (Ageng Saepudin Kanda S, 2024). Jika karyawan menyukai lingkungan kerja ditempat dia bekerja, hal tersebut

dapat membuat karyawan betah dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan, sehingga waktu kerja yang digunakan efektif. Lingkungan kerja yang baik diharapkan memberikan rangsangan bagi karyawan, sehingga dapat mendorong mereka untuk lebih produktif dan mampu meningkatkan efektifitas kerja.

Menurut Sari, Megawati, & Heriyanto, (2020:33) lingkungan kerja memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui lingkungan fisik maupun non fisik yang baik, seperti menciptakan suasana yang aman dan nyaman pada karyawan diantaranya memberikan fasilitas-fasilitas dan alat bantu keselamatan kerja, menjaga kebersihan tempat kerja, serta meningkatkan moral karyawan dalam setiap aktivitas, sehingga kondisi fisik dan non fisik memadai maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan. Menurut Azharuddin (2019), Lingkungan kerja non fisik adalah segala kondisi yang timbul dalam hubungan kerja, seperti hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja, atau hubungan dengan bawahan, lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Menurut Sedarmayanti (2017:60) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara atasan dan bawahan maupun yang memiliki status jabatan sama di perusahaan kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, Komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Karyawan mampu memberikan hasil kerja yang baik, apabila lingkungan kerja baik dan menyenangkan bagi pegawai, adanya hubungan yang baik antara rekan kerja dan atasan sehingga menciptakan kenyamanan dalam bekerja. Untuk mencapai efektifitas kerja, keberadaan lingkungan kerja perlu disesuaikan dengan kebutuhan pegawai, agar karyawan saat melakukan pekerjaan merasa aman dan nyaman. Sebaliknya

lingkungan kerja yang belum memenuhi syarat bagi suatu tempat kerja, dapat melemahkan aktivitas pekerja. Lingkungan kerja yang tidak mendukung bisa membuat pegawai merasa malas dan tidak nyaman dalam bekerja, sehingga tidak bisa menjalankan atau melaksanakan pekerjaan dengan baik, yang berakibat efektivitas kerja pegawai menurun.

Dan penurunan efektivitas kerja juga diduga disebabkan oleh lingkungan kerja non fisik yang dirasakan karyawan melalui hubungan sesama rekan kerja, hubungan antar karyawan dengan atasan ataupun hubungan antar atasan dengan bawahan seperti seorang karyawan yang tidak dapat bekerjasama dengan karyawan lainnya karena terjadi pertengkaran atau perkelahian. Permasalahan lingkungan kerja non fisik di PT Indomarco Prismatama (Indomaret) pada lima cabang di Natar terjadi dalam hubungan antara sesama rekan kerja yang sering kali menjadi keluhan di antara sesama karyawan. Dan dapat menjadi dampak negatif terhadap efektivitas kerja karyawan dalam lingkungan kerja non fisik seperti dalam struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, kerja sama kelompok, dan kelancaran komunikasi.

Tabel 1.1
Data Rotasi Karyawan Pada Lima Cabang
PT Indomarco Prismatama
Natar Lampung Selatan Tahun 2023

No	Kode Toko	Promosi	Mutasi
1	Tm52	12	9
2	Tpss	20	16
3	Talz	16	11
4	Fb1u	10	12
5	Tt3b	18	15
Jumlah :		76	63

Sumber : *Lima Cabang PT Indomarco Prismatama 2023*

Berdasarkan tabel 1.1 Mengenai Data Rotasi Karyawan pada Lima Cabang PT Indomarco Prismatama Natar Lampung Selatan, menjelaskan bahwa data rotasi tahun 2023 memiliki jumlah karyawan yang melakukan perpindahan atau kenaikan jabatan tanpa berpindah toko dan wilayah yang

disebut dengan promosi sebanyak 76 karyawan dan perpindahan karyawan dari toko lama ke toko yang baru sesuai dengan ketentuan yang diberikan perusahaan yang disebut dengan pindah sebanyak 63 karyawan dan jumlah keseluruhan adalah 139 karyawan di Kecamatan Natar Lampung Selatan. Dalam Rotasi karyawan yang dilakukan pada PT Indomarco Prismatama ini tidak ada target pencapaian yang harus di capai, tetapi kekonsistenan seorang karyawan dalam menerima atau melaksanakan pekerjaan yang ada dalam perusahaan tersebut dan dapat beradaptasi dengan lingkungan yang baru maupun posisi jabatan yang baru sehingga dapat terciptanya efektivitas kerja yang dibaik.

Atas dasar fenomena pada latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Rotasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Lima Cabang PT Indomarco Prismatama (Indomaret) Di Natar Lampung Selatan”**.

1.2 Perumusan Masalah

Sebagaimana telah dijelaskan pada latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

- 1) Apakah Rotasi berpengaruh terhadap Efektivitas kerja karyawan pada Lima Cabang PT. Indomarco Prismatama (Indomaret) di Natar Lampung Selatan?
- 2) Apakah Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Efektivitas kerja karyawan pada Lima Cabang PT. Indomarco Prismatama (Indomaret) di Natar Lampung Selatan?
- 3) Apakah Rotasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Berpengaruh terhadap Efektifitas kerja karyawan pada Lima Cabang PT. Indomarco Prismatama (Indomaret) di Natar Lampung Selatan?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1) Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup penelitian ini adalah Rotasi, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Efektivitas Kerja Karyawan Pada Lima Cabang PT. Indomarco Prismatama (Indomaret) Natar Lampung Selatan.

2) Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek penelitian tersebut adalah Seluruh Karyawan Pada Lima Cabang PT. Indomarco Prismatama (Indomaret) Cabang Natar Lampung Selatan.

3) Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat penelitian ini adalah Lima Cabang Toko PT. Indomarco Prismatama (Indomaret) Terletak Di Jl. Lintas Sumatera, Kecamatan Natar, Kabupaten Lampung Selatan.

4) Ruang Lingkup Waktu

Penelitian ruang lingkup waktu penelitian ini adalah mulai pada bulan Oktober 2023 sampai dengan Febuari 2024.

5) Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup penelitian adalah Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang melingkupi Rotasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik.

1.4 Tujuan Penelitian

Sebagaimana berkaitan dengan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1) Untuk mengetahui pengaruh Rotasi terhadap Efektivitas kerja karyawan pada Lima Cabang PT. Indomarco Prismatama (Indomaret) di Natar Lampung Selatan.

2) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja Non Fisik terhadap Efektivitas kerja karyawan pada Lima Cabang PT. Indomarco Prismatama (Indomaret) di Natar Lampung Selatan.

3) Untuk mengetahui pengaruh Rotasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Efektivitas kerja karyawan pada Lima Cabang PT. Indomarco Prismatama (Indomaret) di Natar Lampung Selatan.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak antara lain:

1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai tambahan referensi untuk penelitian selanjutnya khususnya penelitian yang berkaitan dengan rotasi dan lingkungan kerja non fisik.

2) Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini dilakukan untuk mengimplementasikan ilmu dan pengetahuan yang diperoleh selama perkuliahan terutama dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai rotasi, lingkungan kerja non fisik dan efektivitas kerja karyawan.

b. Bagi Perguruan Tinggi

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.

c. Bagi Perusahaan

Mampu memberikan implikasi bagi para pengelola di perusahaan yang nantinya akan dijadikan pertimbangan dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan.

1.6 Sistematika Penelitian

BAB I : Pendahuluan

Bab ini menguraikan tentang Latar belakang, Perumusan masalah, Ruang lingkup penelitian, Tujuan penelitian, Manfaat penelitian dan Sistematika penulisan.

BAB II : Landasan Teori

Bab ini menjelaskan Landasan teori yang berisikan tentang masalah yang diteliti.

BAB III : Metode Penelitian

Bab ini menguraikan tentang Jenis penelitian, Sumber data, Metode pengumpulan data, Populasi dan sampel, Variabel penelitian, Definisi Operasional variabel, Metode analisis data serta Pengujian.

BAB IV : Hasil Dan Pembahasan

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang hasil dan pembahasan mengenai hasil penelitian.

BAB V : Simpulan Dan Saran

Bab ini kesimpulan menguraikan tentang rangkuman dari pembahasan, terdiri dari jawaban terhadap perumusan masalah, tujuan penelitian serta hipotesis dan saran-saran dari hasil penelitian.

Daftar Pustaka**Lampiran**