

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Oleh karena itu, pentingnya peran manusia dalam kompetensi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Pada era perkembangan globalisasi saat ini yang semakin berkembang, banyak perubahan dituntut untuk memaksimalkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi karena perusahaan di Indonesia terus mengalami persaingan yang sangat ketat sehingga perusahaan harus meningkatkan standar perusahaannya. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan jika peran aktif karyawan tidak diikuti sertakan. Mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi. Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal, atau uang. (Hasibuan, 2020:10).

Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan yang menjadi perencanaan dan pelaku aktif dari setiap aktivitas perusahaan. Potensi kerja sumber

daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat memanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil yang optimal. Suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan. Agar tujuan perusahaan tercapai, maka diperlukan peran individu berupa dedikasi dan komitmen seseorang dalam aktivitas organisasi. Oleh karena itu, perlu memperhatikan faktor-faktor apa saja yang akan meningkatkan kinerja karyawan. Dalam hal ini peran manajer atau atasan sangat dibutuhkan dalam memotivasi karyawan agar tujuan perusahaan tercapai.

Dalam mencapai tujuan perusahaan, dibutuhkan sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas. Hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja. Menurut Kasmir (2020,182), kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam satu periode, biasanya satu tahun. Kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari segi kualitas, kuantitas, waktu, penekanan biaya, pengawasan, dan hubungan antar perorangan berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Apabila kinerja karyawan rendah maka akan memperlambat organisasi untuk mencapai tujuan

Tujuan perusahaan dapat dicapai dengan sempurna apabila tenaga kerja diberikan kesempatan dalam mengembangkan karir dan meningkatkan kemampuan kerja terutama melalui rotasi dan mutasi yang tepat. Karena dengan rotasi dan mutasi yang tepat, karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kualitas kerjanya karena ini merupakan suatu tantangan untuk mereka sehingga keefektifan dalam bekerja dapat tercapai.

Seperti apa yang terjadi pada perusahaan yang akan saya teliti yaitu PT. Bank Perkreditan Rakyat Baturaja, perusahaan tersebut memiliki keterkaitan antara satu variabel ke variabel lainnya. PT. Bank Perkreditan Rakyat didirikan pada tahun 1988. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) adalah Bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional atau berdasarkan prinsip syariah, yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. Kegiatan usaha BPR terutama ditujukan untuk melayani usaha-usaha kecil dan masyarakat di daerah pedesaan. Bentuk hukum BPR dapat berupa Perseroan Terbatas, Perusahaan Daerah, atau Koperasi. Untuk itu, perseroan akan terus meningkatkan kualitas layanan yang diberikan kepada seluruh pelanggan, salah satunya dengan memanfaatkan perkembangan teknologi informasi sehingga pelanggan dapat terlayani dengan cepat, tepat, efektif, dan efisien.

PT. Bank Perkreditan Rakyat Baturaja semakin terpacu untuk terus meningkatkan profesionalitasnya dalam layanan jasanya, melalui pembinaan sumber daya manusianya yang terarah dan berkesinambungan, sehingga nantinya dapat memberikaan pelayanan yang memuaskan bagi pelanggan. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat dilihat dari kinerja karyawannya maka dari itu sangat penting untuk memperhatikan dan meningkatkan kinerja karyawan demi kelancaran perusahaan.

Kinerja karyawan sangat bergantung pada beberapa faktor diantaranya rotasi. Menurut Kasmir (2020,167), rotasi atau transfer antar bagian merupakan pemindahan seseorang ke bidang pekerjaan lain. Tujuan dari rotasi pekerjaan (*job*

rotation) memberikan variasi lebih dalam pekerjaannya. Rotasi pekerjaan adalah pergeseran pekerjaan antar pegawai dalam organisasi.

Berdasarkan hasil kuesioner terhadap responden yaitu karyawan tetap pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Baturaja bahwa terdapat permasalahan mengenai Rotasi pada indikator kejenuhan/kebosanan karyawan, yang dimana pada pernyataan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan adanya dedikasi karyawan yang terlalu lama sehingga membuat karyawan merasa jenuh dan bosan terhadap pekerjaannya yang tentunya akan berpengaruh pada pekerjaan dan hubungan di antara sesama karyawan maupun pimpinannya. Hal tersebut juga berdampak pada produktivitas atau kinerja karyawan. Pekerjaan yang dilakukan karyawan biasanya monoton atau pekerjaan yang dilakukan hanya itu-itu saja sehingga menimbulkan kebosanan/ kejenuhan pada karyawan dengan itu akan mengakibatkan turunnya kinerja karyawan seperti semangat dan gairah kerja. Dengan adanya rotasi kerja, diharapkan agar karyawan dapat saling bertukar pikiran, pendapat, dan saling berinteraksi dan saling menyesuaikan diri dengan lingkungan dan karyawan ditempat yang baru, sehingga meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya.

Kemudian permasalahan lain dalam Rotasi yaitu pada indikator kejenuhan/kebosanan karyawan, yang dimana pada pernyataan bahwa rotasi kerja mengubah kondisi, tempat dan lingkungan kerja. Kondisi, tempat, dan lingkungan kerja yang berubah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan ini juga harus diperhatikan oleh perusahaan, kondisi lingkungan kerja yang baik adalah salah satu faktor penunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya akan berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan.

Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh adanya mutasi pada perusahaan. Mutasi adalah suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal, secara horizontal mutasi yaitu, pemindahan Karyawan ke divisi lain yang tidak disertai penambahan wewenang ataupun tanggung jawab, adapun secara vertikal (promosi/demosi) didalam suatu organisasi, promosi merupakan perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar. Sementara demosi merupakan tindakan pinalti dalam bentuk penurunan pangkat atau dengan pangkat tetap tetapi sebagian tunjangan tidak diberikan, hal ini dilakukan pimpinan kalau seseorang yang walaupun sudah mengikuti pelatihan dan pembinaan personal namun tetap saja bekerja dengan kinerja jauh di bawah standar organisasi dan berkelakuan tidak baik.

Hasil kerja yang kurang memuaskan disebabkan oleh beberapa faktor dan salah satunya adalah kurang mengertinya karyawan dengan bidang pekerjaannya atau bahkan tidak menyukai sama sekali. Dengan hasil kerja yang kurang memuaskan maka pihak berwenang harus mencarikan solusi terbaik. Hal tersebut membuat lingkungan kerja di perusahaan banyak dilakukan mutasi kerja. Mutasi kerja adalah pemindahan karyawan ke divisi lain yang disertai atau tidak tanggung jawab maupun wewenang. Ini merupakan salah satu kiat untuk membuat karyawan tidak bosan dengan pekerjaannya yang menyebabkan kinerjanya menurun.

Pengembangan karir melalui mutasi karyawan ditujukan agar karyawan mempunyai kemampuan yang lebih tinggi dari kemampuan yang dimiliki

sebelumnya sehingga dapat mengetahui fungsi dan peran serta tanggung jawabnya didalam lingkungan kerja. Tidak hanya itu mutasi dilakukan karena karyawan bosan dengan suasana kerja maupun ambisi untuk mendapat tantangan baru atau jabatan baru. Mutasi juga penting untuk meningkatkan kinerja berkat tantangan dan situasi baru yang dihadapi dan memperoleh pengetahuan serta keterampilan baru. Hal ini dapat memberikan dorongan kepada karyawan tersebut agar kinerja karyawan menjadi meningkat sesuai dengan harapan perusahaan.

Untuk mengurangi atau menghilangkan kejenuhan serta kebosanan para karyawan dalam pekerjaan maka perusahaan melakukan perubahan yang sangat besar dalam mengelola sumber daya manusia. Lamanya masa kerja, pekerja yang itu-itu saja, dan monoton dapat menimbulkan kebosanan pada karyawan. Untuk mengatasi permasalahan tersebut perlu adanya solusi. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah perubahan struktur organisasi dengan melakukan rotasi dan mutasi bagi beberapa karyawan yang dinyatakan memiliki potensi dan memiliki kemampuan yang pada awal mereka direkrut mereka belum memilikinya.

Dengan dilakukan rotasi dan mutasi terhadap karyawan diharapkan agar karyawan dapat memiliki kinerja yang lebih baik dalam melaksanakan pekerjaannya dan dapat mengidentifikasi berbagai peluang pengembangan, serta membedakan secara jelas kontribusi tiap individu terhadap keberhasilannya dalam pekerjaan, dan juga dapat memberikan umpan balik karyawan atas hasil pencapaiannya. Bukan hanya itu, dengan dilakukannya rotasi dan mutasi juga diharapkan agar karyawan dapat meningkatkan kompetensi, mengembangkan

motivasi, meningkatkan pengetahuan dan pengalaman kerja, mutu proses pekerjaan dan produktifitas serta efisiensi pada perusahaan yang akan ditempati.

Berdasarkan latar belakang inilah membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Rotasi dan Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Baturaja”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dalam uraian latar belakang di atas, maka dapat dikemukakan rumusan masalah penelitian ini adalah apakah Rotasi dan Mutasi berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Baturaja baik secara parsial maupun simultan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dari rumusan masalah tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Rotasi dan Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Baturaja baik secara parsial maupun simultan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi dan informasi tentang Rotasi dan Mutasi dengan Kinerja Karyawan, serta sebagai acuan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya.

1.4.2 Manfaat Praktis

- 1) Bagi Tempat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perusahaan dalam memecahkan berbagai masalah, terutama yang berkaitan dengan Rotasi dan Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Baturaja

2) Bagi peneliti

Hasil penulisan ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis mengenai Rotasi dan Mutasi serta merupakan perbandingan antara teori yang diperoleh selama kuliah dengan kenyataan di dunia kerja.

3) Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan bacaan dan menambah referensi bagi peneliti selanjutnya, khususnya mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja yang ingin melakukan penelitian sejenis.