

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Karyawan merupakan aset terbesar yang dimiliki oleh suatu perusahaan/organisasi. Karyawan memainkan peranan penting dalam kemajuan dan peningkatan kualitas organisasi. Produktivitas organisasi dapat ditingkatkan dengan cara mengembangkan semangat kerja karyawan, meningkatkan kepastian kerja karyawan dan jaminan kerja karyawan sehingga karyawan dapat memberikan nilai atau loyalitas kepada organisasinya. Komitmen karyawan ada kaitannya dengan *job rotation* karena *job rotation* dapat meningkatkan lingkungan kerja, meningkatkan komitmen karyawan, dan turut meningkatkan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Organisasi juga menggunakan rotasi pekerjaan sebagai sarana untuk mewujudkan *high performance* atau kinerja yang tinggi. Mereka juga menyatakan bahwa rotasi pekerjaan adalah pergeseran pekerjaan antar karyawan dalam organisasi. Pergeseran ini tidak dilakukan secara permanen. Rotasi pekerjaan di sisi lain juga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerja atas pengalaman yang didapat selama pelaksanaan rotasi kerja. Dalam penelitian ini rotasi pekerjaan disebut sebagai *job rotation*. *Job rotation* adalah pergantian periodik suatu karyawan dari satu tugas ke tugas yang lain. Rotasi pekerjaan atau *job rotation* merupakan salah satu alternatif jika karyawan menderita rutinitas yang berlebihan atau kebosanan atas kerja mereka, hal tersebut perlu jika karyawan tersebut menganggap bahwa

pekerjaannya tidak lagi menantang, maka karyawan tersebut oleh perusahaan seharusnya dipindahkan ke pekerjaan lain, pada tingkat yang sama, yang mempunyai persyaratan keterampilan yang serupa (Afandi, 2021:39).

Kinerja suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja pekerjanya, kinerja yang baik akan berdampak positif bagi kinerja organisasi begitupun sebaliknya, oleh karena itu kinerja yang baik mencerminkan hubungan psikologis, karyawan kepada organisasinya untuk mencurahkan segala kemampuan yang dimilikinya untuk kemajuan organisasi. Selain hubungan psikologis ternyata komitmen merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karena di dalam komitmen terdapat kewajiban, tanggung jawab, dan janji membatasi kebebasan seseorang untuk melakukan sesuatu. Dalam penelitian ini kinerja disebut sebagai *job performance*.

Menurut Mangkunegara (2019:67) istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance*. *Job performance* adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. *Job performance* merupakan prestasi kerja atau hasil kerja seseorang berdasarkan kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor lain yang mempengaruhi *job performance* terhadap komitmen organisasi adalah kemampuan karyawan yang tinggi menyebabkan *job performance* organisasi dan loyalitas serta komitmen organisasi yang tinggi pula pada lingkungan kerja mereka.

Komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan sikap karyawan terhadap organisasi dan proses yang berkesinambungan dimana para pelaku organisasi mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi dan keinginan untuk sukses dan sejahtera. Dalam penelitian ini komitmen organisasi disebut dengan *organizational commitment*. *Organizational commitment* dipandang sebagai sikap loyal yang dimiliki oleh karyawan terhadap perusahaannya dan bersedia untuk tetap bekerja sebaik mungkin agar tujuan perusahaan dapat tercapai. *Organizational commitment* didefinisikan sebagai kepercayaan terhadap nilai dan tujuan dari sebuah organisasi, loyalitas kepada organisasi, kewajiban dan rasa memiliki organisasi. *Organizational commitment* juga dikenal sebagai model multi dimensional, model tersebut terdiri dari tiga komponen yaitu komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan.

Hal ini juga dapat untuk mengukur keinginannya karyawan untuk tetap bertahan di masa yang akan datang, dan kecenderungan positif yang muncul dari karyawan adalah catatan kehadiran yang baik dan ketaatan pada kebijakan organisasi. Untuk meningkatkan karyawan di PTPN VII Unit Sungai Lengi Muara Enim, tidak hanya dibutuhkan *job rotation* dan *job performance* dibutuhkan juga *organizational commitment* untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan dengan melakukan *job rotation* dan *job performance* para karyawan. Apabila *organizational commitment* yang baik dilakukan terhadap suatu pekerjaan, maka akan menghasilkan kerja yang optimal. Semakin lancar kerja dan disertai *job rotation* yang baik akan mendorong karyawan akan lebih giat dalam bekerja dan

menghasilkan kerja yang baik pula terlebih apabila menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat yang tinggi.

Perusahaan Perseroan (Persero) PT Perkebunan Nusantara VII, disingkat PTPN VII adalah Badan Usaha Milik Negara Indonesia yang bergerak dibidang usaha perkebunan karet, kelapa sawit, tebu, dan teh. Perusahaan ini berkantor pusat di Bandar Lampung, dengan wilayah operasi mencakup Sumatera Selatan, Lampung, dan Bengkulu. PTPN VII Unit Sungai Lengi berlokasi di Kecamatan Gunung Megang, Kabupaten Muara Enim, Provinsi Sumatera Selatan. PTPN VII Unit Sungai Lengi ini memiliki karyawan yang berjumlah 608 orang dan terbagi dalam 15 divisi. Begitu banyaknya karyawan dengan berbagai divisi di PTPN VII Unit Sungai Lengi, maka manajemen perusahaan perlu mengembangkan program *job rotation* dan *job performance* dan dilakukan dengan penuh komitmen agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Salah satu divisi yang bertugas dalam pengelolaan data-data perusahaan adalah divisi kantor sentral. Perusahaan yang bergerak dalam bidang perkebunan harus peka terhadap karyawan, karena karyawan merupakan aset terbesar bagi perusahaan. Kepekaan perusahaan terhadap karyawan akan memberikan dampak yang baik bagi *job rotation* sehingga memberikan dampak yang baik pula terhadap *job performance* perusahaan dalam pencapaian tujuan. Penelitian ini berfokus pada salah satu divisi yaitu divisi kantor sentral di PTPN VII Unit Sungai Lengi Muara Enim, karena program *job rotation* dan *job performance* merupakan tanggung jawab divisi kantor sentral. Berdasarkan hasil wawancara awal terhadap beberapa karyawan divisi kantor sentral PTPN VII Unit Sungai Lengi Muara

Enim, terdapat beberapa permasalahan yang ditemukan karena karyawan merasa jenuh terhadap pekerjaannya sehingga merasa beban yang diberikan berat untuk diselesaikan secara efektif. Serta kuantitas karyawan terhadap organisasi masih dianggap rendah karena karyawan tidak dapat menyelesaikan tugas yang telah diberikan pada waktu yang telah ditentukan. Hal tersebut dapat membuat kinerja karyawan menjadi kurang baik dan dapat mempengaruhi organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas peneliti mengambil kesimpulan bahwa masalah *job rotation* dan *job performance* terhadap komitmen organisasi merupakan permasalahan yang penting dalam suatu perusahaan. Dengan demikian penulistertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh *Job Rotation* dan *Job Performance* Terhadap *Organizational Commitment* Karyawan Pada PTPN VII Unit Sungai Lengi Muara Enim”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disajikan beberapa rumusan masalahnya yaitu Bagaimana Pengaruh *Job Rotation* dan *Job Performance* Terhadap Komitmen Organisasi Pada PTPN VII Unit Sungai Lengi Muara Enim baik secara parsial maupun secara simultan.

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah tujuan yang ingin dicapai dengan diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui Adanya Pengaruh *Job Rotation* dan *Job Performance* Terhadap *Organizational Commitment* pada PTPN VII Unit Sungai Lengi Muara Enim baik secara parsial maupun secara simultan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan dapat digunakan sebagai rekomendasi bagi penelitian sejenisnya yang akan dilakukan dimasa yang akan datang. Sebagai tambahan pengetahuan bagi kantor PTPN VII Unit Sungai Lengi mengenai *job rotation* dan *job performance*, serta sebagai petunjuk bagi pihak pimpinan pada PTPN VII Unit Sungai Lengi dalam pemberian *job rotation* dan *job performance* kepada karyawan sehingga dapat meningkatkan *organizational commitment*.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan kontribusi kepada perusahaan dalam meningkatkan komitmen organisasi karyawan dari segi *job rotation* dan *job performance*.

a. Bagi Peneliti

Sebagai alat untuk mempraktekkan teori-teori yang telah diperoleh dibangku kuliah, dan diharapkan dapat menambah pengetahuan mengenai rotasi kerja dan kinerja terhadap komitmen organisasi.

b. Bagi Perusahaan

Diharapkan semoga penelitian ini dapat menambah wawasan bagi pimpinan dalam mengelola perusahaan tentang *job rotation* dan *job performance* demi peningkatan *organizational commitment*.

c. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini dapat di pergunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian selanjutnya.