

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Untuk menggapai tujuan perusahaan, sumber daya manusia perlu dikaji lebih dalam. Berinvestasi dalam sumber daya manusia adalah salah satu investasi terpenting yang dapat dilakukan perusahaan. Sumber daya manusia juga diyakini pada akhirnya menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan. Perencanaan sumber daya manusia dapat membantu meningkatkan produktivitas staf yang terdapat saat ini. Dengan demikian semua itu dapat dicapai dengan meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dan pelaksanaan rotasi pekerjaan yang diyakini dapat menjadikan setiap orang mampu berkontribusi pada tujuan perusahaan secara keseluruhan.

Penggunaan sumber daya manusia (SDM) dan sumber daya perusahaan lainnya untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2012) adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan fungsi tenaga kerja agar organisasi, karyawan, dan masyarakat dapat mencapai tujuannya secara efektif dan efisien.

Keterampilan dan pengetahuan adalah dasar dari kompetensi. Kemampuan untuk melakukan atau menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas berdasarkan keterampilan dan informasi tersebut, dan kemampuan yang didukung oleh gaya kerja yang dibutuhkan untuk posisi tersebut. Potensi yang dimiliki akan dapat memudahkan dalam pelaksanaan tugas yang diemban.

Dalam hal manajemen SDM, Fauzi (2018) mengatakan bahwa ini adalah proses berkelanjutan yang berupaya memasok perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan di pekerjaan dan posisi yang tepat pada waktu yang tepat. Untuk kepentingan bisnis dan sumber daya manusianya, kegiatan dilakukan untuk memastikan bahwa hubungan dan peran tenaga kerja dikelola dengan baik.

Dengan demikian, sumber daya manusia perlu dialokasikan dan diarahkan secara strategis untuk memaksimalkan potensi yang dimiliki dalam hal bakat,

kompetensi, keahlian, dan pengetahuan. Akibatnya, produksi atau produktivitas perusahaan dapat ditingkatkan karena pengelolaan kinerja staf yang lebih baik. Sebagai pemimpin perusahaan, harus bisa mengenali potensi yang ada pada setiap karyawan. Setelah potensi itu terlihat, harus diarahkan ke porsi yang sesuai. Dengan kata lain, karyawan memiliki kelonggaran yang lebih besar dalam hal menempatkan bakat yang dimiliki untuk bekerja.

Dikarenakan sumber daya manusia adalah aset terpenting dari sebuah organisasi, serta diyakini bahwa dengan memenuhi keinginan dan kebutuhan karyawan, maka karyawan tersebut akan melakukan pekerjaan terbaik. Mengubah tanggungjawab tugas atau rotasi pekerjaan yang dilakukan adalah salah satu pendekatan agar tidak terbebani. Studi Nurlatifah (2009) menegaskan bahwa rotasi pekerjaan memiliki beberapa keuntungan lain bagi sebuah bisnis, termasuk pencegahan kebosanan dan penurunan tingkat kualitas pekerja. Dengan rotasi kerja, karyawan didorong untuk memaksimalkan potensinya, untuk mendapatkan keterampilan dan informasi baru, mengurangi kejenuhan pekerjaan, dan memberi kesempatan terbaik untuk lebih maju dan kompeten.

Dalam hal ini berbagai penelitian yang berhubungan dengan kompetensi sumber daya manusia dan rotasi kerja telah dilakukan oleh peneliti terdahulu. Penelitian tentang pengaruh variabel rotasi kerja terhadap kinerja karyawan telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Nurlatifah (2009), Putri (2013) dan Andriani (2013). Peneliti-peneliti tersebut meneliti tentang pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Nurlatifah (2009), Putri (2013) dan Andriani (2013), menunjukkan bahwa rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya ketika rotasi kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan. Penelitian yang dilakukan oleh Anggraini (2013) menunjukkan hasil yang berbeda. Hasil penelitian tersebut menunjukkan hasil yang negatif terhadap kinerja karyawan. Artinya ketika rotasi kerja meningkat, maka kinerja karyawan mengalami penurunan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Yulina Hia (2018) dengan judul “Pengaruh Rotasi Kerja dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Setda Kabupaten Nias Selatan (Studi Kasus Pada Bagian Umum)”

menunjukkan bahwasannya ada pengaruh positif dan signifikan rotasi kerja terhadap kinerja pegawai serta pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Kemudian memperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan rotasi kerja dan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian ditemukannya research gap dari penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kompetensi sumber daya dan rotasi kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. PT Indoline Incomekita adalah salah satu perusahaan yang telah melakukan upaya yang sering dan substansial untuk melaksanakan rotasi kerja untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia dengan memperhatikan kompetensinya. Pra penelitian dilakukan kepada salah satu karyawan PT Indoline Incomekita bertujuan untuk memberikan informasi untuk memperkuat dasar penelitian mengenai kompetensi sumber daya manusia, rotasi kerja dan kinerja karyawan. Hasil pra penelitian mendapatkan informasi bahwa terdapat permasalahan pada kompetensi yang dimiliki karyawan seperti adanya karyawan kurang optimal dalam melakukan pekerjaan yang telah dibebankan oleh perusahaan, ketidakmampuan karyawan mengelola emosi ketika adanya tuntutan kerja yang banyak sehingga mudah mengalami kelelahan maupun stress yang memicu keinginan untuk meninggalkan perusahaan (turnover), tidak meratanya pembagian rotasi kerja, rotasi kerja dilakukan untuk mengisi kekosongan jabatan maupun karyawan dianggap mampu dalam bidang tertentu.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis memilih judul **“Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indoline Incomekita”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Indoline Incomekita?;
2. Apakah rotasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Indoline Incomekita?;

3. Apakah kompetensi sumber daya manusia dan rotasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Indoline Incomekita?

1.3 Batasan Masalah

Pembatasan atau pemutusan suatu masalah yang digunakan agar tidak terjadi suatu hal yang menyimpang ataupun pelebaran dari pokok masalah atau pokok bahasan, peneliti dapat memberikan kemudahan dalam melakukan pembahasan sehingga peneliti dapat menanggapi tujuan tersebut dengan baik. Adapun pembahasan yang akan diuraikan hanyalah mengenai pengaruh dari kompetensi sumber daya manusia dan rotasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indoline Incomekita.

1.4 Tujuan Penelitian

Dari perumusan masalah yang sudah dijelaskan, adapun tujuan yang diharapkan dalam riset ini yaitu :

1. Untuk menguji adakah pengaruh kompetensi sumber daya manusia secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Indoline Incomekita;
2. Untuk menguji adakah pengaruh rotasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Indoline Incomekita;
3. Untuk menguji adakah pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan rotasi kerja secara simultan berpengaruh pada kinerja karyawan PT Inoline Incomekita.

1.5 Manfaat Penelitian

Pada penulisan ini di harapkan memiliki manfaat penelitian antara lain sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi informasi yang digunakan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui proses rotasi kerja yang dilakukan perusahaan. Selain itu adanya penelitian ini berguna untuk

perusahaan dalam mengetahui kompetensi sumber daya manusia yang ada pada perusahaan.

2. Bagi STIAMAK

Penelitian diharapkan dapat memperluas pengetahuan dan pemahaman untuk mahasiswa dalam berpikir, menambah literatur perpustakaan sehingga bermanfaat bagi semua pihak, sekaligus dapat menerapkan teori dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) khususnya mengenai kompetensi sumber daya manusia dan rotasi kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan wawasan yang bertambah. Peneliti lebih memahami dan mengembangkan ilmu pengetahuan yang didapat untuk bisa diterapkan dalam dunia pekerjaan, diharapkan menjadi pertimbangan penting bagi peneliti selanjutnya.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk dapat memudahkan pemahaman dari hasil yang dijabarkan diatas, maka penulis dapat menyusun kerangka sistem sebagai berikut:

1. BAB 1 PENDAHULUAN

Sejarah masalah yang akan dijadikan topik penelitian akan dibahas dalam bab ini. Menjelaskan teori-teori, agar penelitian yang dijabarkan sesuai dengan pembahasan dan tidak menyimpang. Tujuan penelitian yang menjelaskan tujuan penulis meneliti perusahaan tersebut, sistematika penulisan dan manfaat penelitian untuk dapat memberikan gambaran umum dari bab ke bab tersebut.

2. BAB II LANDASAN TEORI

Untuk mengarahkan hasil yang diperoleh, bab ini akan menjelaskan teori-teori yang terkait dengan topik penelitian dengan menampilkan temuan-temuan penyelidikan sebelumnya.

3. BAB III METODE PENELITIAN

Materi ini menguraikan prosedur yang diikuti peneliti ketika melakukan penelitian dan menghasilkan laporan penelitian. Prosedurnya mencakup jenis

dan sumber data, populasi dan ukuran sampel, teknik pengumpulan data, dan banyak lagi.

4. BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Untuk sampai pada kesimpulan yang dapat memberikan jawaban atas kesulitan-kesulitan ini, pengamatan, pengumpulan data, dan pengelolaan yang diuraikan dalam bab-bab sebelumnya akan dianalisis untuk menghasilkan hasil yang akan dibahas dalam bab ini.

5. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menawarkan rekomendasi kepada objek penelitian untuk mengatasi masalah saat ini dan memajukan objek penelitian di masa depan, serta kesimpulan yang diperoleh dari temuan diskusi penelitian.