

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan Sumber Daya Manusia (SDM) dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut Hasibuan (2012) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sedangkan menurut Fauzi (2018), manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya. Kegiatan mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja supaya berada pada posisi yang tepat tidak lain untuk kepentingan sumber daya manusia dan organisasi.

Sumber daya manusia adalah unsur utama dalam suatu organisasi, jika kebutuhan dan keinginannya terpenuhi maka diharapkan mereka akan memberikan kontribusi yang baik untuk organisasi tersebut. Perlu kita ketahui bahwa manusia merupakan makhluk yang mempunyai sifat dan hati nurani. Kadang manusia sering merasakan sifat bosan atau jenuh didalam pekerjaannya. Ada beberapa faktor yang menyebabkan kebosanan dalam bekerja, contohnya pekerjaan yang monoton, lingkungan kerja yang tidak nyaman, tidak sanggup mengikuti pekerjaan, dan masih banyak lagi. Salah satu cara untuk mengatasi kejenuhan bekerja adalah

dengan cara rotasi kerja. Rotasi kerja menurut Nurlatifah (2009) selain berfungsi bagi pengembangan sumber daya manusia rotasi kerja diyakini dapat memberikan banyak manfaat lain bagi organisasi, rotasi dapat mencegah timbulnya kebosanan dan dapat juga mengurangi labour turnover (absennya pekerja) karyawan. Dengan rotasi kerja, karyawan didorong untuk mampu mengoptimalkan potensi dalam dirinya, menambah pengalaman dan pengetahuan, mengurangi kejenuhan terhadap suatu pekerjaan, dan memberikan kesempatan karyawan untuk mengembangkan karirnya.

Maka dari itu sumber daya manusia harus ditempatkan dan diarahkan sebaik-baiknya untuk memiliki kemampuan, skill, ilmu pengetahuan, dan pengalaman yang baik. Dengan demikian, maka kinerja pegawai akan terkontrol dengan baik sehingga output atau produktivitas perusahaan menjadi meningkat. Para jajaran pimpinan juga harus bisa melihat potensi yang ada didalam diri para pegawainya. Setelah melihat potensi kemudian mengarahkan nya pada bagian yang sesuai dengan potensinya. Dengan demikian karyawan juga bisa lebih leluasa dalam mengimplementasikan potensi dalam dirinya terhadap pekerjaan yang diberikan.

Salah satu perusahaan yang mulai menerapkan rotasi kerja secara rutin dan serius adalah PT. INDOLINE INCOMEKITA. Perusahaan PT. Indoline Incomekita ini bergerak dibidang pengangkutan Bahan Bakar Minyak dengan trayek Jawa, Bali, NTB, NTT. Perusahaan ini juga menjual produk pertamina, terdapat SPBU diberbagai kota, fokus di wilayah Indonesia di bagian timur. Di kota Kupang, Pulau Rote, Pulau Sabu, dan Madura. PT, Indoline Incomekita merupakan perusahaan swasta, tetapi juga bekerjasama dengan BUMN, dan merupakan mitra Pertamina

karena menjual produk Pertamina. PT. Indoline Income kita penting di industri perminyakan Indonesia karena ikut serta dalam pemerataan minyak negara, khususnya di wilayah Indonesia bagian timur, yang persebaran minyaknya di nilai kurang. Disisi lain, penggunaan bahan bakar minyak di Indonesia timur sangat diperlukan karena banyak warga setempat yang bermata pencaharian sebagai nelayan dan membutuhkan bahan bakar tersebut. Perusahaan ini memiliki kurang lebih 45 pegawai kantor, yang terdiri dari Direksi, DPA (Designated Person Ashore), Manajer Keuangan, Manajer Armada, Port Engineer, Port Captain, dan karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Manajer HRD pada tanggal 1 April 2021, dijelaskan bahwa Permasalahan perusahaan melakukan rotasi kerja di semua bagian-bagian yang mereka miliki. Akan tetapi bagi karyawan yang menyukai tantangan dan ingin mengembangkan karirnya dengan cepat, ini merupakan suatu hal yang positif. Namun ada saja penghambat yang terjadi yaitu tidak semua karyawan menginginkan rotasi kerja. Bahkan bagi karyawan yang sudah merasa nyaman pada penempatan kerjanya mereka akan cenderung protes. Yang mana rotasi kerja pegawai di PT. Indoline Income kita bisa di adakan dalam setahun sekali bahkan bisa sampai 3 Tahun sekali tergantung kepemimpinan yang menempati kerja pegawai tersebut. Dalam menghadapi rotasi kerja, karyawan juga tentu memerlukan keterampilan beradaptasi dengan lingkungan organisasi.

Berbagai penelitian yang meneliti 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). Penelitian-penelitian 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.

Untuk mencapai keberhasilan, rotasi kerja diharapkan memperhatikan kompetensi sumber daya manusia untuk membantu meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian, kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi dalam meningkatkan kinerjanya. Didalam rotasi kerja, kompetensi sumber daya manusia juga sangat diperlukan. Sumber daya manusia yang berbasis kompetensi dapat meningkatkan kapasitas dan membangun pondasi perusahaan karena sumber daya manusia yang bekerja dalam organisasi memiliki kompetensi yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, maka dia akan mampu baik dari segi pengetahuan, keterampilan maupun mental serta karakter produktifnya.

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut, dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang

terpenting atau sebagai unggulan bidang tersebut.

Pengembangan SDM berbasis kompetensi dilakukan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Kompetensi menyangkut kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam organisasi yang relevan dengan keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang dimiliki. Kompetensi yang dimiliki karyawan secara individual harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen, dengan kata lain kompetensi yang dimiliki individual dapat mendukung sistem kerja berdasarkan tim. Penentuan tingkat kompetensi yang berbasis SDM dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat prestasi atau kinerja yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata. Penentuan kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan sebagai dasar bagi evaluasi kinerja kerja.

TABEL 1.1 Data Jumlah Rotasi Kerja Karyawan PT Indoline Incomekita Tahun 2018 s.d 2020

BAGIAN	LOGISTIK	OPERASIONAL	KEUANGAN	DINAS LUAR	DINAS BANK	CREWING
LOGISTIK	-	8	-	5	1	4
OPERASIONAL	8	-	5	4	3	7
KEUANGAN	-	5	-	2	2	1
DINAS LUAR	5	4	2	-	5	4
DINAS BANK	1	3	2	5	-	3
CREWING	4	7	1	4	3	-

SUMBER : PT INDOLINE INCOMEKITA

Seperti tabel diatas, implementasi rotasi kerja oleh PT. Indoline Incomekita ini dilakukan di semua bagian. Pegawai yang dirasa kurang berkompeten di bagiannya akan di rotasi. Kemudian perusahaan akan mengevaluasi kembali, jika ada pegawai yang cocok dan berkompeten di bagian tersebut, maka perusahaan akan mempertahankan pegawai di bagian tersebut. Dalam 3 tahun terakhir ini ada beberapa pergantian atau rolling karyawan yang dilakukan perusahaan. Dalam proses ini, perusahaan berusaha mencari dan menggali apa yang ada didalam diri pegawai sehingga mereka merasa nyaman bekerja di bagian tersebut.

Penempatan dan rotasi kerja karyawan diharapkan sesuai dengan latar belakang akademisnya, namun perusahaan juga melihat kompetensi sumber daya manusia yang ada, dan melihat kinerja dari pegawai-pegawai tersebut apakah bisa mengikuti atau tidak. Pada tahun 2018 - sekarang, PT Indoline Incomekita melakukan beberapa rotasi di semua bagian yang dinilai kurang baik kinerjanya, sedangkan perusahaan memasukkan pegawai yang dinilai kreatif, mampumengikuti alur pekerjaan, cepat, dan berkompeten, karena sangat diperlukan faktor-faktor tersebut.

Berjalannya waktu dalam 3 tahun terakhir PT Indoline Incomekita juga mengalami kenaikan penjualan. Berikut data penjualan 3 tahun terakhir yang peneliti dapatkan dari perusahaan.

Tabel 1.2 Data Penjualan PT Indoline Incomekita
Data Penjualan PT. Indoline Incomekita
Satuan Liter per 1 Juta

Tahun	Target Penjualan	PENJUALAN
2018	60 L	55.2 L
2019	70 L	87.5 L
2020	80 L	87.6 L

SUMBER : PT INDOLINE INCOMEKITA

Namun demikian dari Tabel diatas dapat dilihat bahwa setiap tahunnya penjualan pada PT. Indoline Incomekita meningkat. Pada 2018 sebesar 55.222.670 Liter, setelah itu pada tahun 2019 sebesar 87.505.706 Liter, dan terakhir pada tahun 2020 sebesar 87.678.909 Liter. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan tidak terlepas dari kenyamanan bekerja karena sesuai dengan bidang yang dikuasai atau kompetensi yang dimiliki SDM.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Rotasi Kerja dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indoline Incomekita**". Dengan melakukan penelitian ini diharapkan nantinya akan mengetahui seberapa tingkat kinerja karyawan PT. Indoline Incomekita dipengaruhi oleh rotasi kerja dan kompetensi sumber daya manusia yang telah diterapkan oleh perusahaan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, maka masalah yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut :

1. Apakah Rotasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Indoline Incomekita?
2. Apakah Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Indoline Incomekita?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indoline Incomekita.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT Indoline Incomekita.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Peneliti
 - Untuk menambah wawasan, pengetahuan, dan juga pemahaman peneliti tentang rotasi kerja dan kompetensi sumber daya manusia serta kinerja SDM dan organisasi.
 - Memperoleh tentang pemahaman teori-teori yang berkaitan dengan variabel dan pengaruhnya.
 - Pemahaman dan wawasan tersebut dapat diterapkan di dunia kerja yang sebenarnya pada saat lulus nanti.

2. Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat membantu manajemen perusahaan untuk menerapkan sistem rotasi kerja yang lebih efektif dan mampu menetapkan keputusan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan, sehingga visi misi perusahaan tercapai dengan baik.

3. Peneliti Selanjutnya

Untuk menambah referensi bagi peneliti lain untuk melakukan penelitian lanjutan terhadap kajian dan pembahasan yang lebih mendalam dan lebih baik lagi di masa yang akan datang.