

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja organisasi merupakan tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Kinerja organisasi menggambarkan sampai seberapa jauh satu kelompok telah melaksanakan semua kegiatan pokok sehingga mencapai visi dan misi organisasi. Sedangkan Kinerja individu adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika. Pencapaian keberhasilan perusahaan dapat dilakukan dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Sumber daya manusia menduduki posisi yang sangat penting karena manusia merupakan motor penggerak usaha perusahaan. Oleh karena itu manajemen sumber daya manusia harus dilaksanakan secara terstruktur supaya tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien. Ace Hardware Indonesia telah dikenal sebagai *one-stop shopping* untuk produk-produk *home improvement* dan *lifestyle* berkualitas. Ace Hardware Indonesia terus meningkatkan efisiensi usaha sejak dari pengadaan dan pergudangan hingga distribusi dan pemasaran. Ace Hardware Indonesia memiliki komitmen untuk menawarkan produk terbaik dengan didukung oleh program pembukaan gerai. Hingga akhir 2017, perseroan telah memiliki 144 gerai ACE Hardware dengan luas total mencapai lebih dari 371.600 meter persegi dan tersebar di 36 kota di Indonesia. Maka menuntut karyawan nya memiliki standar kinerja yang baik berpacuan kepada SOP (Standar Operasi Prosedur) dalam menghadapi persaingan antar karyawan dan persaingan antar cabang yang semakin banyak dibuka cabang baru. Banyaknya cabang yang dibuka semakin sulit menghadapi persaingan sales antar cabang, karena masing masing cabang Ace Hardware Indonesia memiliki suatu pencapaian sales yang harus dicapai dengan secara optimal. Pencapaian tersebut dilihat dari sales diPT. Ace Hardware Indonesia Tbk cabang Kemang Pratama Bekasi:

**Table 1.1 Persentase Pencapaian Kinerja Januari 2018 – Desember 2018**

<b>BULAN</b>	<b>TARGET SALES PERBULAN</b>	<b>PENCAPAIAN SALES PERBULAN</b>	<b>PERNCAPAIAN PERSENTASE PERBULAN</b>
Januari	1.753.950.000	1.393.047.284	79,42%
Februari	1.703.554.997	1.336.298.295	78,44%
Maret	1.754.345.000	1.587.135.583	90,47%
April	1.414.035.269	1.795.133.876	126,95%
Mei	1.375.802.813	1.523.131.194	110,71%
Juni	1.507.792.562	1.778.802.021	117,97%
Juli	1.369.229.633	1.665.071.817	121,61%
Agustus	1.269.299.633	1.496.938.391	117,94%
September	1.452.138.827	1.335.358.174	91,98%
Oktober	1.505.456.875	1.533.807.881	102%
November	1.446.492.705	1.392.131.266	96,24%
Desember	1.739.659.939	1.733.247.824	99,63%
Rata-rata	1.526.563.187	1.547.508.634	102,78%

Sumber: PT. Ace Hardware Indonesia, Tbk cabang Kemang Pratama Bekasi.

Dari tabel 1.1 dapat dilihat pencapaian kinerja karyawan pada bulan Januari sampai Maret dalam pencapaian sales rata-rata penurunan 17%, dari bulan April sampai Agustus 2018 pencapaian perusahaan mengalami kenaikan yang rata-rata 19,03%, pada bulan September 2018 pencapaian sales mengalami penurunan 8,02%, pada bulan oktober pencapai sales naik 2%, dan pada bulan November sampai Desember mengalami penurunan rata-rata 2,06%. Dapat disimpulkan dari tabel di atas PT. Ace Hardware Indonesia, Tbk cabang Kemang Pratama Bekasi mengalami ketidakstabilan terhadap pencapaian sales bisa di lihat dari persentase setiap bulannya, tetapi apabila dihitung dalam setahun rata-rata pencapaiannya

102,78%. Untuk mewujudkan kinerja organisasi yang baik, manajemen melakukan Rotasi Kerja (*Rolling Job*) pada setiap karyawannya agar setiap kinerja karyawannya mempunyai pengetahuan yang luas, karena kinerja perusahaan yang baik disitu ada kinerja karyawan yang baik juga.

Maka dari itu manajemen PT. Ace Hardware Indonesia Tbk cabang Kemang Pratama Bekasi memiliki strategi, strateginya yaitu rotasi karyawan (*rolling system*). Rotasi kerja memiliki 2 macam permintaan, yaitu: Rotasi atas permintaan sendiri dan Alih Tugas Produktif (ATP). Adapun Rotasi atas permintaan sendiri adalah rotasi yang dilakukan atas keinginan sendiri dari karyawan yang bersangkutan dan dengan mendapat persetujuan pimpinan organisasi yang bersangkutan, sedangkan Alih Tugas Produktif (ATP) adalah rotasi karena kehendak pimpinan perusahaan untuk meningkatkan sales dengan menempatkan karyawan yang bersangkutan ke jabatan atau pekerjaan yang sesuai dengan knowledge yang lebih menonjol.

PT. Ace Hardware Indonesia Tbk cabang Kemang Pratama Bekasi memiliki 17 departemen sales meliputi Homeliving, Homeware, Kitchenware, Appliances, Miscellaneous, Automotive, Tools, Hardware, Safe and Lock, Outdoor Living and Outdoor Furniture, Sporting Goods and Bike, Lawn Garden and Aquapet, Cleaning Aids, Plumbing and Sanitary, Paint, Electrical dan, Lighting, dan memiliki departemen support meliputi General Admin, Cashier, Customer Service, Receiving, Adm, Teknisi dan, Loss Prevention. Jadi banyak sekali peluang manajemen untuk merotasikan karyawannya. Contoh kasus sistem Rotasi Kerja di PT. Ace Hardware Indonesia, Tbk cabang Kemang Pratama Bekasi yaitu suatu department yang tidak baik dalam pencapaian departemennya dilihat dari sisi pencapaian sales tidak begitu baik di departmentnya, kerapihan departmen tidak baik, pihak manajemen mendiskusikan untuk melakukan Rotasi Kerja terhadap karyawannya, dengan di lakukan sistem seperti itu karyawan tersebut bisa mengetahui jati dirinya, dan karyawan tersebut bisa belajar tidak hanya di satu bagian/department. Terkait dengan rotasi kerja tentunya karyawan akan menghadapi tugas-tugas baru dan hal ini biasanya menimbulkan stres kerja. Selain itu tekanan dari atasan dan teman kerja sedepartment yang baru juga menambah beban pekerjaan karyawan. Dan ada karyawan merasa pekerjaannya tidak dihargai

oleh atasan karena tidak ditingkatkan levelnya. Minimnya pemberian pekerjaan kepada karyawan juga sering menimbulkan kecemasan dan rasa takut akan diberhentikan dari pekerjaan mereka saat ini.

Kepuasan kerja adalah perasaan dan emosi yang menyenangkan dan tidak menyenangkan karyawan melihat pekerjaan mereka (Fattah,2017). Manajemen PT. Ace Hardware Indonesia, Tbk cabang Kemang Pratama Bekasi telah berupaya meningkatkan kepuasan kerja karyawannya dengan harapan mereka bekerja secara baik dan optimal, manajemen memberikan suatu reward kepada setiap individu karyawan yang berkompeten terhadap kinerjanya, reward yang diberikan berupa rasa hormat dan apresiasi dari manajemen, mendapatkan promosi naik ke level, dan mendapatkan liburan dari perusahaan. kepuasan kerja dari seorang karyawan terhadap apa yang mereka terima dari perusahaan yang berdampak pada komitmen seorang karyawan terhadap perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas PT. Ace Hardware Indonesia Tbk cabang Kemang Pratama Bekasi perlu meningkatkan kinerja karyawannya melalui rotasi kerja untuk menunjang pengetahuan karyawan (*multitasking*) dan semangat kerja karyawan. Untuk menghindari terjadinya pembahasan yang terlalu luas, peneliti membatasi masalah penelitian dengan judul “ Pengaruh Rotasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Ace Hardware Indonesia, Tbk. cabang Kemang Pratama Bekasi ”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah Rotasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ace Hardware Indonesia Tbk cabang Kemang Pratama Bekasi?
2. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ace Hardware Indonesia Tbk cabang Kemang Pratama Bekasi?
3. Apakah Rotasi Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja pada Karyawan PT. Ace Hardware Indonesia Tbk cabang Kemang Pratama Bekasi?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Rotasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ace Hardware Indonesia Tbk cabang Kemang Pratama Bekasi.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ace Hardware Indonesia Tbk cabang Kemang Pratama Bekasi.
3. Untuk mengetahui pengaruh Rotasi Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ace Hardware Indonesia Tbk cabang Kemang Pratama Bekasi.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Diharapkan dapat menjadi masukan yang berguna bagi pengembangan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusianya. Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai referensi yang bermanfaat dan dapat menjadi pedoman yang lebih mendalam bagi para peneliti selanjutnya.

### **1.5 Batasan Masalah**

Keterbatasan kemampuan peneliti dan waktu yang tersedia maka dalam penelitian ini dilakukan pada perusahaan Ritel perkakas yaitu PT. Ace Hardware Indonesia Tbk cabang Kemang Pratama Bekasi dan dalam penelitian ini penulis membatasi masalah pada pengaruh rotasi kerja pada Januari 2018 sampai dengan Desember 2018 dan pengaruh Kepuasan Kerja di PT. Ace Hardware Indonesia, Tbk cabang Kemang Pratama Bekasi.

### **1.6 Sistematika Penulisan**

Pada bagian sistematika penulisan ini, penulis menguraikan secara singkat apa yang akan dibahas dalam penelitian yang berkaitan dengan objek penelitian. Sistematika penulisan dalam skripsi ini dibagi menjadi lima bab dengan susunan sebagai berikut:

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini penulis menjelaskan tentang Latar belakang masalah, Rumusan permasalahan, Tujuan penelitian, Manfaat penelitian, Batasan masalah, dan diakhiri dengan Sistematika penulisan.

#### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini penulis mengemukakan tinjauan pustaka dengan menghimpun teori dan konsep dari berbagai literatur yang

**BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

Pada bab ini menjabarkan mengenai metode penelitian yang digunakan dalam penelitian, yang terdiri dari desain penelitian, tahapan penelitian, jenis data dan cara pengambilan sampel, metode analisis data, dan teknik pengolahan data yang digunakan.

**BAB IV : HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini penulis mengemukakan tentang profil obyek penelitian, pengujian dan hasil analisis data, pembahasan hasil analisis, dan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang disebutkan dalam pokok permasalahan.

**BAB V : PENUTUP**

Pada bab ini penulis menjelaskan tentang kesimpulan dari penelitian yang dilakukan, implikasi manajerial, serta saran dari hasil penelitian yang didapat.

