BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, peran Sumber Daya Manusia menjadi krusial dalam menjaga keberlanjutan dan daya saing sebuah organisasi. Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang efektif tidak hanya mencakup rekrutmen dan pelatihan tetapi juga melibatkan aspek-aspek strategis seperti pengembangan karyawan serta manajamen kinerja. Dalam setiap instansi mempunyai tujuan yang ingin dicapai karena itu setiap instansi dapat menciptakan sumber daya manusia yang efisien dan memaksimalkan potensi yang dimiliki oleh setiap pegawainya. Untuk menumbuhkan lingkungan kerja yang positif dan mendorong kinerja pegawai yang lebih optimal dan berkualitas, instansi dapat mengelola dan menerapkan kebijakan sumber daya manusianya secara bijaksana. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawai (*job performance*) atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk mencapai kinerja atau hasil kerja yang baik, beberapa faktor harus dapat diperhatikan oleh perusahaan terhadap karyawannya (Manopo et al.,2018)

A.A Prabu Mangkunegara dalam (Ayuandiani & Lopa, 2021) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini sebanding dengan kenyataan yang ada

dilapangan bahwa kinerja memiliki hasil yang bisa memberikan penilaian terhadap *performance* seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya, tetapi pada kenyataannya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang yaitu melalui kedisiplinan yang berada pada pegawai tersebut.

Menurut Singodimedjo dalam (Sutrisno, 2019) disiplin seperti sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku di sekitar nya dan disiplin karyawan sangat mempengaruhi tujuan. Tujuan utama disiplin kerja adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Disiplin juga bisa menjadi solusi mengatasi perbedaan pendapat antar karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran. Umumnya disiplin kerja dapat terlihat pada saat karyawan suatu perusahaan datang ke kantor tepat waktu dan teratur, mengenakan pakaian yang rapi, menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati, menghasilkan sesuatu yang berkualitas atau kinerjanya dapat menghasilkan output yang jumlahnya sesuai dengan standar yang diharapkan perusahaan.

Menurut (Riskhi Ariani et al., 2020) Kebosanan pada pekerjaan bisa dikarenakan pekerjaan yang rutin dilakukan yang berlangsung tahunan dan bisa juga memperoleh tanggung jawab kerja yang kurang menantang atau kurang berarti maka dari itu dalam mewujudkan kinerja organisasi atau instansi yang baik, atasan melakukan rotasi kerja pada setiap pegawainya. Rotasi kerja dilakukan agar menghindari kebosanan karyawan pada rutinitas harian pekerjaan yang terkadang membuat jenuh serta memiliki fungsi tujuan lain supaya karyawan dapat menguasai

dan mendalami pekerjaan lain di bidang yang berbeda pada suatu perusahaan. Setiap tenaga kerja dapat mengalami kebosanan di pekerjaannya dan terutama pada mereka yang tidak dilakukan rotasi kerja. Dampak dari kejenuhan kerja yaitu mulai dari turunnya produktivitas, meningkatknya emosi diri sampai pada keinginan untuk *resign* dari perusahaan tempat mereka bekerja.

Berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan RI No. 210/PMK/01/2017 tentang Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Direktorat Jenderal Pajak, guna memenuhi kebutuhan SDM yang menjalankan sistem dari kantor yang telah dimodernisasi, maka harus dilakukan adanya kebijakan tentang rotasi pekerjaan. Rotasi kerja dalam bentuk perpindahan antar divisi, mutasi maupun promosi ke unit kerja baru akan menimbulkan beban tersendiri bagi pegawai karena menghadapi *cultural shock* ditempat kerja baru yang dapat membuat stres para pegawai. Hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja serta berdampak pada peningkatan kinerja pegawai (Nurkhayati & khasbulloh, 2023)

Menurut Eliyana dalam (Azhari, Resmawan, & Ikhsan, 2021) Kepuasan kerja pegawai yang tinggi biasanya akan meningkatkan kinerja pegawai, kepuasan kerja pegawai berkaitan erat dengan kinerjanya, apabila pegawai merasa puas atas apa yang telah dikerjakannya maka kinerjanya akan baik. Kepuasan kerja berfungsi sebagai variabel intervening atau variabel penghubung yang dapat memoderasi atau menghubungkan hubungan variabel disiplin preventif dan rotasi kerja dengan kinerja pegawai. Organisasi yang memiliki pegawai dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, cenderung lebih produktif serta efektif. Terciptanya lingkungan kerja yang aman dan kondusif dapat menumbuhkan rasa puas di kalangan pegawai karena

mencerminkan kepedulian perusahaan terhadap kesejahteraannya. Terbentuknya lingkungan yang aman dan nyaman bergantung pada kondisi tertentu. Komunikasi yang efektif sangat penting antar rekan kerja maupun antara atasan dan bawahan, atau sebaliknya.

Unit Pengelola Sampah Terpadu merupakan pelayanan publik disektor kebersihan khususnya persampahan di wilayah DKI Jakarta, dimana para pegawai diminta untuk dapat mengikuti aturan dan prosedur yang ada di dalam instansi. Kinerja pegawai di dalam lingkup kantor Unit Pengelola Sampah sangat dibutuhkan dan memiliki peran penting dalam tercapainya tujuan instansi. Dengan memberikan arahan kepada para pegawai untuk bertanggung jawab dengan segala tugas dan aturan yang diterapkan. Pimpinan di dalam instansi berharap potensi dari pegawai lebih meningkat, dengan kualitas pegawai yang baik maka peningkatan terhadap instansi juga baik. Dalam setiap organisasi atau instansi yang diinginkan adalah jenis kedisiplinan yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan dan kesadaran (Umuri, 2019) namun pada kenyataannya selalu menunjukan disiplin lebih banyak disebabkan adanya paksaan dari luar.

Terkadang ketidaktahuan pegawai tentang prosedur, peraturan dan kebijakan yang ada merupakan penyebab tindakan indisipliner. Upaya tindak kedisiplinan pegawai pada Unit Pengelola Sampah Terpadu Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta yaitu dengan diberlakukannya jam kerja bagi pegawai sesuai dengan divisi masing-masing.

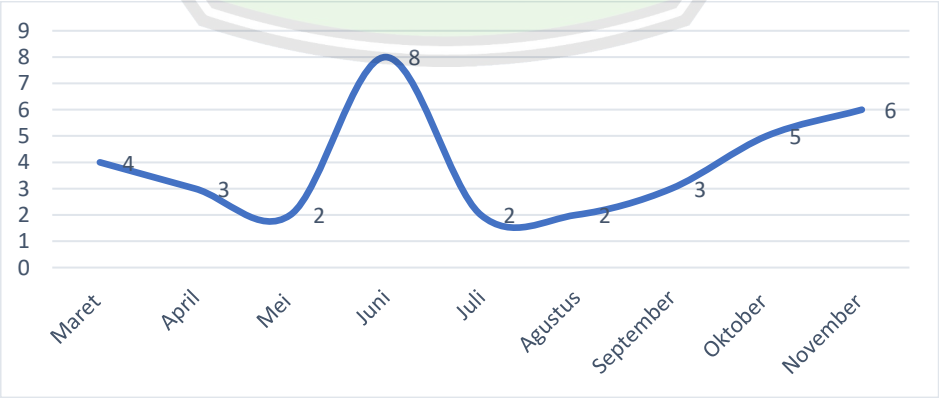
Table 1.1 Jam Kerja Pegawai

Jam Kerja	Jam Masuk	Jam Pulang
Office Hour/Shift 1	07.30	16.00
Shift II	16.00	24.00
Shift III	24.00	08.00

Sumber: Divisi Kepegawaian UPST (2023)

Berdasarkan jam kerja pegawai sesuai tabel diatas maka diberlakukan adanya bukti foto apel pada jam masuk dan jam pulang dengan keterangan tidak mengikuti apel dianggap terlambat maka akan dikenakan akumulasi keterlambatan dalam 1 bulan sehingga pegawai akan dikenakan sanksi teguran yang dibagi menjadi 3 teguran yaitu teguran lisan, teguran tertulis dan surat peringatan (SP), dari situlah ditegakkan kedisiplinan pada pegawai.

Berdasarkan peraturan yang telah dibuat di dalam Surat Kontrak atau Surat Perintah Kerja yang berisi peraturan yang berlaku selama menjalani masa perikatan di dalam instansi, maka seharusnya menimbulkan kesadaran diri dalam disiplin kerja tetapi pada kenyataannya banyak pegawai yang masih bermasalah dalam kedisiplinan



Gambar 1.1 Jumlah pegawai yang bermasalah sepanjang tahun 2023

Sumber: Data Kepegawaian UPST (2023)

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa sepanjang tahun 2023 di UPST banyak pegawai yang melanggar peraturan atau melakukan tindakan indisipliner sehingga berdampak pada kinerja nya dan saksi nya adalah dikeluarkan Surat Peringatan berdasarkan keputusan dari atasan. Selain banyaknya pegawai yang melakukan pelanggaran adapun penggunaan rotasi kerja dilakukan dalam mendisiplinkan pegawai di UPST dengan beberapa faktor yang menjadi penilaian dalam kinerjanya. Rotasi kerja dilakukan dalam setahun sekali di dalam lingkup UPST dikarenakan terlihat perlunya pergantian personil dalam masing-masing divisi sehingga dapat mungkin mempengaruhi kinerja pegawai ketika berganti tugas atau lingkungan kerja.

Selain fenomena diatas, terdapat beberapa yang terjadi setelah peneliti melakukan observasi di Kantor Unit Pengelola Sampah Terpadu yaitu masih banyaknya pegawai tidak memberikan keterangan jika tidak masuk, menggunakan seragam yang tidak sesuai, tidak menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) pada saat bertugas di lapangan dan kurang sadar dengan aturan yang sudah ditetapkan oleh instansi meskipun sudah mengetahui Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berlaku sehingga membuat tingginya punishment yang terjadi didalam instansi. Hal ini dikarenakan kurangnya kesadaran dalam kedisiplinan kerja dan rasa jenuh dalam bekerja berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan pada beberapa pegawai. Penelitian dalam pengaruh disiplin preventif dan rotasi kerja ini sangat penting untuk dilakukan, begitu juga permasalahan kinerja pegawai dan kepuasan kerja yang ada di instansi Unit Pengelola Sampah Terpadu. Dari beberapa permasalahan yang ada di instansi Unit Pengelola Sampah Terpadu, peneliti hanya

akan memfokuskan pada pembahasan pengaruh disiplin preventif dan rotasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai *variabel intervening*.

Dalam penelitian ini ditemukan *research gap* antara penelitian terdahulu dan penelitian yang dilakukan. Penelitian yang dilakukan oleh (Ayuandiani & Lopa, 2021) hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin preventif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Yunanda, 2023) rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Puspitasari & Prahiawan, 2018) menunjukkan bahwa displin preventif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Warsi, 2019) bahwa rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Berdasarkan penelitian terdahulu artinya disiplin preventif dan rotasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas pada Unit Pengelola Sampah Terpadu Dinas Lingkungan Hidup DKI Jakarta, penulis ingin mengetahui pengaruh ketiga faktor diatas dalam kinerja pegawai, sehingga dalam penelitian ini penulis mengambil judul "Pengaruh Disiplin Preventif dan Rotasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan permasalaham dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah Disiplin Preventif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Unit Pengelola Sampah Terpadu Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta?
2. Apakah Rotasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Unit Pengelola Sampah Terpadu Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Unit Pengelola Sampah Terpadu Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta?
4. Apakah Disiplin Preventif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja di Unit Pengelola Sampah Terpadu Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta?
5. Apakah Rotasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja di Unit Pengelola Sampah Terpadu Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah yang sudah dijabarkan. Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh signifikansi Disiplin Preventif terhadap Kinerja Pegawai di Unit Pengelola Sampah Terpadu Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta.

2. Untuk mengetahui pengaruh signifikansi Rotasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Unit Pengelola Sampah Terpadu Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh signifikansi Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Unit Pengelola Sampah Terpadu Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta.
4. Untuk mengetahui pengaruh signifikansi Disiplin Preventif terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja di Unit Pengelola Sampah Terpadu Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta.
5. Untuk mengetahui pengaruh signifikansi Rotasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja di Unit Pengelola Sampah Terpadu Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Bagi penulis

   Memberi kesempatan kepada penulis untuk mengaplikasikan ilmu dan teori yang dipelajari selama ini. Selain itu diharapkan dapat menambahkan wawasan pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan

   Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan dalam upaya meningkatkan kinerja Pegawai agar tujuan Perusahaan dapat tercapai serta menjadi bahan evaluasi tambahan.

3. Bagi Pihak Lain

   Penelitian ini diharapkan dapat menambahkan referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan kedisiplinan dan rotasi dalam pekerjaan bagi peningkatan kinerja pegawai.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, agar penelitian lebih terfokus dan tidak menyimpang dari pembahasan yang telah diuraikan, maka penelitian ini membataskan ruang lingkup pada pengaruh disiplin preventif dan rotasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Unit Pengelola Sampah Terpadu Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta.

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 Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Batasan Masalah dan diakhiri dengan Sistematika Penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menjelaskan literatur dasar yang berkaitan dengan pokok bahasan kajian dalam arti luas, serta mencangkup kerangka teoritis dan landasan ilmiah lainnya beserta penelitian terdahulu.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjabarkan mengenai metode penelitian yang digunakan dalam penelitian yang terdiri dari desain penelitian, tahap penelitian, model konseptual penelitian, operasioan variabel, lokasi dan waktu penelitian, metode pengambilan sampel, serta metode analisa data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang profil perusahaan, hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran dari penelitian yang telah dilakukan.