

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Ditinjau dari sudut manajemen, baik dalam ruang lingkup organisasi pemerintahan maupun swasta, manusia menempati posisi utama diantara sumber-sumber daya lainnya, sumber daya manusia dalam suatu organisasi akan berperan secara efektif bila digerakkan dan dikendalikan oleh para tenaga kerja yang mempunyai prestasi. Perencanaan dan pemanfaatan sumber daya manusia yang tepat akan sangat membantu dalam upaya meningkatkan efesiensi dan efektifitas. Dalam era globalisasi yang semakin kompetitif sekarang ini, setiap perusahaan yang ingin memenangkan kompetisi dalam dunia usaha akan memberikan perhatian penuh terhadap kualitas sumber daya manusia. Adanya perhatian penuh dari perusahaan, memberikan kesempatan kepada setiap sumber daya manusia di dalam perusahaan untuk berusaha mengembangkan diri dan meningkatkan kinerjanya guna mendukung aktivitas perusahaan dalam mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

Tujuan perusahaan tidak terlepas dari peranan sumber daya manusia, dimana dalam hal ini perusahaan dituntut memiliki sumber daya manusia yang mampu mengikuti perubahan yang terjadi, sehingga dapat mengambil keputusan yang cepat dan tepat. Berbagai upaya yang dapat ditempuh oleh perusahaan adalah dengan cara memotivasi dan merotasi kerja sumber daya manusianya. Pentingnya memberikan motivasi dan rotasi kerja bagi sumber daya ditujukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam melakukan kegiatan di dalam perusahaan. Perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa pembangkit listrik menggunakan karyawan-karyawan yang berkualitas untuk melaksanakan aktivitas perusahaan guna melayani pelanggan dengan baik. Pelayanan yang baik akan berdampak pada kepuasan terhadap pelayanan jasa tersebut.

Berkaitan dengan kualitas kinerja karyawan melalui pemberian motivasi, manajemen perusahaan senantiasa memberikan dorongan atau motivasi, dorongan atau motivasi yang diberikan oleh manajemen PT. PLN (Persero) Rayon Babelan

adalah dengan senantiasa melakukan pertemuan seluruh karyawan pada setiap hari Senin dan Kamis di lantai 2 gedung PT. PLN (Persero) Rayon Babelan, dalam pertemuan biasanya seorang pemimpin memberikan kata-kata yang membangun semangat kerja hingga pemberian reward baik berupa finansial maupun dalam bentuk non finansial. Dengan adanya pertemuan seluruh karyawan tersebut diharapkan karyawan senantiasa semangat dalam menjalankan tugas sehingga kinerja yang di hasilkan akan berkualitas.

Selain memberikan motivasi, hal yang diperhatikan pada PT PLN (Persero) Rayon Babelan adalah kenyamanan karyawan terhadap posisi, jabatan atau lingkungan kerja. Pada PT. PLN (Persero) Rayon Babelan setiap periode tertentu diadakannya rotasi kerja baik dari unit satu ke unit lain dalam rayon, maupun dari rayon satu ke rayon atau bahkan dari rayon ke area. Untuk rotasi kerja, biasanya perusahaan membekalkan karyawan yang akan di rotasi dengan memberikan pelatihan yang biasanya dalam satu tahun dapat diadakan 1-3 kali pelatihan. Rotasi kerja dilakukan perusahaan dengan tujuan untuk menciptakan kenyamanan dalam bekerja, menambah kegairahan kerja sehingga terciptanya kinerja yang bagus.

Dengan adanya motivasi dan rotasi kerja yang baik, maka pelayanan terhadap pelanggan bisa dimaksimalkan, misalnya dari segi kualitas kinerja serta tanggung jawab. Jika pada diri karyawan tidak ada rasa gairah atau semangat kerja maka hal tersebut nantinya dapat berdampak kurang baik bagi perusahaan seperti buruknya kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu agar dapat memberikan kepuasan pelayanan kepada pelanggan diperlukan peningkatan kualitas sumber daya karyawan melalui pemberian motivasi dan rotasi kerja yang diadakan oleh PT. PLN (Persero) Rayon Babelan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia bagi karyawannya. Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Motivasi Dan Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Rayon Babelan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka pokok masalah yang dihadapi dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Rayon Babelan ?
2. Apakah terdapat pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Rayon Babelan ?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi dan rotasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Babelan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Rayon Babelan.
2. Untuk mengetahui pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Rayon Babelan
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan rotasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Rayon Babelan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Bagi Mahasiswa

Dapat menambah pengetahuan baik teori maupun praktik dibidang manajemen sumber daya manusia khususnya bagaimana pengaruh motivasi dan rotasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan langkah yang diambil terutama dalam bidang personalia yang berkaitan dengan motivasi dan rotasi kerja.

3. Bagi Universitas

Terjalannya kerjasama “bilateral” antara universitas dengan perusahaan dan sebagai sarana untuk memperkenalkan Universitas Bhayangkara Jakarta Raya kepada Badan Usaha yang membutuhkan lulusan Fakultas Ekonomi.

1.5 Batasan Masalah

Penulis dalam hal ini membatasi masalah kinerja karyawan yang berhubungan dengan motivasi dan rotasi kerja. Sehingga masalah yang diteliti hanya sekitar bagaimana pengaruh motivasi dan rotasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Rayon Babelan.

Dalam hal motivasi, penulis membatasi mengenai berbagai macam dorongan kerja yang timbul baik dari dalam maupun dari luar seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan. Rotasi kerja dibatasi mengenai penempatan agar tidak terjadinya stress/kejujenuhan agar tetap bergairah menjalankan aktivitas pekerjaannya. Sedangkan kinerja, penulis membatasi tentang keterkaitan hasil kerja karyawan dengan motivasi dan rotasi kerja.

1.6 Sistematika Penulisan

Secara sistematis pembahasan penelitian dalam penulisan skripsi ini dapat diuraikan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang latar belakang dari permasalahan skripsi ini, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, batasan masalah serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini di bahas mengenai teori motivasi, rotasi kerja dan kinerja karyawan.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini menguraikan objek dan subjek penelitian, tempat atau lokasi, jadwal dan waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis data, pengumpulan data dan metode analisis data.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang pengolahan dan analisis data, serta pembahasan hasil analisis data.

BAB V : KESIMPULAN DAN IMPLIKASI MANAJERIAL

Dalam bab ini diuraikan kesimpulan dari pembahasan dan implikasi manajerial.

