

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Salah satu masalah nasional yang dihadapi oleh bangsa Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila dapat didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan. Melimpahnya sumber daya manusia yang ada saat ini mengharuskan berfikir secara seksama yaitu bagaimana dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal. Agar di masyarakat tersedia sumber daya manusia yang handal diperlukan pendidikan yang berkualitas, penyediaan berbagai fasilitas sosial, lapangan pekerjaan yang memadai. Kelemahan dalam penyediaan berbagai fasilitas tersebut akan menyebabkan keresahan sosial yang akan berdampak kepada keamanan masyarakat. Saat ini kemampuan sumber daya manusia masih rendah baik dilihat dari kemampuan intelektualnya maupun keterampilan teknis yang dimilikinya. Persoalan yang ada adalah bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat ditempuh dengan cara memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain yaitu penghargaan, hukuman, rotasi kerja dan kepuasan.

Penghargaan berarti ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan. Salah satu cara yang ada di dalam konsep manajemen untuk meningkatkan kinerja para pegawainya adalah dengan cara memberikan penghargaan. Menurut Nawawi (2005:319) penghargaan adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya. Metode ini biasanya akan membuat pegawai melakukan suatu perbuatan yang baik secara berulang-ulang dan menjadikan kelakuan atau tingkah dan perbuatan seseorang dengan perasaan bahagia. Penghargaan juga bisa menjadi suatu motivasi untuk meningkatkan prestasi, yang dapat dicapai oleh seseorang yang giat dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurmiyati (2011) menunjukkan bahwa penghargaan dan hukuman berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Cara lain yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan rotasi kerja. Rotasi kerja yang dilakukan dengan tepat dapat meningkatkan moral karyawan, meningkatkan kualitas, mengurangi stres kerja, meningkatkan keterampilan, serta dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Kreitner dan Kinicki (2005) rotasi kerja didefinisikan sebagai pemindahan karyawan dari suatu spesialisasi pekerjaan ke spesialisasi pekerjaan lain. Rotasi kerja dapat juga digunakan untuk mengurangi kekuatan atau kekuasaan yang berlebih pada suatu posisi pekerjaan tertentu. Saat seseorang memiliki kekuasaan penuh atas suatu posisi pekerjaan tertentu maka dapat terjadi kemungkinan bahwa seseorang tersebut telah mengetahui celah-

celah perusahaan sehingga kinerja karyawan dapat lebih baik. Rotasi kerja jika dilakukan secara rutin akan dapat menjaga independensi karyawan dalam melaksanakan tugasnya di perusahaan. Dengan adanya independensi ini maka tidak akan mungkin terjadi kolusi dan karyawan akan cenderung meningkatkan kinerjanya. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari Nurdiana (2011) yang menunjukkan bahwa rotasi kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Faktor yang juga mempengaruhi kinerja dari organisasi sektor publik adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan merupakan hal yang bersifat individual tentang perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Tingkat kepuasan yang berbeda-beda pasti dimiliki oleh setiap individu. Menurut Dole and Schroeder (2001) kepuasan kerja didefinisikan sebagai reaksi dan perasaan seseorang terhadap tempat bekerja. Kepuasan kerja karyawan merupakan hal yang bersifat individual tentang perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Robbins, 2007). Tingkat kepuasan yang berbeda-beda pasti dimiliki oleh setiap individu. Penelitian yang dilakukan oleh Tarigan (2011) yang meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi sektor publik menunjukkan bahwa tujuan yang jelas dan terukur, insentif, motivasi kerja, remunerasi, desentralisasi tidak berhubungan dengan kinerja pegawai. Sedangkan sistem pengukuran kinerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh Putri dkk. (2013) yang menyatakan bahwa

kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sektor publik dengan *in-role performance* dan *innovative performance* sebagai variabel mediasi.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: PENGARUH PENGHARGAAN, ROTASI KERJA TERHADAP KEPUASAN DAN KINERJA (Penelitian pada CV. Agung Tani di Tosarirejo RT.01 RW.06 Jaraksari Wonosobo).

## **B. Rumusan Masalah Penelitian**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah penghargaan secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan?
2. Apakah rotasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan?
3. Apakah penghargaan dan rotasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan?
4. Apakah penghargaan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja?
5. Apakah rotasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja?
6. Apakah penghargaan dan rotasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja?
7. Apakah kepuasan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja?
8. Apakah kepuasan merupakan variabel yang memediasi pengaruh penghargaan terhadap kinerja?

9. Apakah kepuasan merupakan variabel yang memediasi pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja?

### **C. Batasan Penelitian**

Penelitian ini hanya meneliti variabel-variabel penghargaan, rotasi kerja, kepuasan dan kinerja, serta subjek penelitiannya adalah CV. Agung Tani (distributor pupuk) yang beralamat di Tosarirejo RT.01 RW.06 Jaraksari Wonosobo kode pos 56311.

### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh penghargaan secara parsial terhadap kepuasan.
2. Pengaruh rotasi kerja secara parsial terhadap kepuasan.
3. Pengaruh penghargaan dan rotasi kerja secara simultan terhadap kepuasan.
4. Pengaruh penghargaan secara parsial terhadap kinerja.
5. Pengaruh rotasi kerja secara parsial terhadap kinerja.
6. Pengaruh penghargaan dan rotasi kerja secara simultan terhadap kinerja.
7. Pengaruh kepuasan secara parsial terhadap kinerja.
8. Kepuasan merupakan variabel yang memediasi pengaruh penghargaan terhadap kinerja.

9. Kepuasan merupakan variabel yang memediasi pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi:

1. Peneliti

Penelitian ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan strata satu di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.

2. Manajemen Perusahaan

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran kepada manajemen perusahaan agar lebih memahami apa yang bisa meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan.

