

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Memasuki era persaingan bisnis yang semakin ketat menuntut perusahaan mampu bertahan serta berkompetisi dengan bisnis lain. Salah satu hal yang dapat dilakukan oleh perusahaan agar dapat bertahan adalah memaksimalkan Sumber Daya Manusia (SDM) di dalam perusahaan, karena SDM dalam perusahaan memegang peranan yang sangat penting untuk menggerakkan roda operasional dan menentukan keberhasilan kegiatan perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian dari manajemen yang berhubungan langsung dengan manusia, karena tujuan SDM adalah meningkatkan kontribusi produktif karyawannya.

SDM yang berkualitas memerlukan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang baik. Aktivitas yang dilakukan MSDM membutuhkan pemikiran serta pemahaman mengenai praktik SDM apa yang akan berhasil dan perlu diperhatikan secara khusus agar berjalan dengan lancar dan efektif.

Menurut Hassan (2016), praktik SDM merupakan peran kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan yang memimpin organisasi untuk mencapai tujuannya. Organisasi harus mempertimbangkan praktik SDM. Komitmen suatu perusahaan dalam meningkatkan praktik SDM dapat mencapai suatu efisiensi dan meningkatkan kinerja organisasi karena praktik SDM sebagai

faktor utama dalam keberhasilan organisasi yang akan mempengaruhi perilaku, sikap serta kinerja karyawan dalam perusahaan.

Tahir et al., (2014) menjelaskan Sumber Daya Manusia merupakan aset terpenting dari sebuah organisasi. Efektivitas dan efisiensi SDM tergantung pada banyak faktor yang dikenal sebagai komponen MSDM seperti pimpinan perusahaan, manajer hingga karyawan.

Menurut Leider et al., (2015) rotasi pekerjaan melibatkan pergerakan *horizontal* seorang karyawan dari satu pekerjaan, tugas atau departemen ke pekerjaan lain di perusahaan secara sistematis. Adanya rotasi kerja akan mengurangi tingkat kebosanan karyawan dan diharapkan mampu mengembangkan keterampilan, pengetahuan dan kesadaran karyawan. Karyawan yang nyaman dengan pekerjaannya akan melibatkan diri dalam pengambilan keputusan dan memiliki kinerja yang lebih untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Dajani (2015) keterlibatan kerja merupakan sejauh mana komitmen karyawan terhadap organisasi. Ketika karyawan sudah berkomitmen maka akan mendorong karyawan untuk melampaui kemampuan dirinya sendiri. Perusahaan yang memiliki keterlibatan karyawan yang tinggi akan mengungguli persaingan antar organisasi.

Wahyudi (2017) menyatakan kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan dan mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota untuk mandiri dalam bekerja dan pengambilan keputusan untuk mencapai tujuan yang telah

ditetapkan. Kepemimpinan memiliki berbagai gaya kepemimpinan yang unik untuk mempromosikan karyawan dan mencapai tujuan organisasi.

Politik organisasi seringkali digunakan untuk mencapai tujuan tertentu dan mengamankan pekerjaan. Gull dan Zaidi (2012) mendefinisikan politik organisasi sebagai kegiatan yang memungkinkan karyawan untuk mencapai tujuan tanpa mengikuti saluran yang tepat dalam suatu organisasi. Karyawan yang terlibat dalam politik organisasi untuk mendapatkan perhatian dari atasan.

Pada saat ini, pelecehan marak terjadi di semua kalangan masyarakat. Karyawan yang mengalami pelecehan dari atasan, rekan kerja dan bawahan akan berdampak pada pekerjaan. Penurunan kinerja terjadi karena korban mengalami gejala gangguan psikologis dan yang akan menurunkan tingkat kinerja.

Sethi (2016) menyatakan seorang yang tidak terlibat dan berpartisipasi dalam organisasinya, maka dirasa pekerjaan tidak penting dan tidak memiliki keterikatan secara emosional terhadap organisasi yang pada akhirnya berdampak negatif pada penurunan kinerja. Karyawan merupakan salah satu aset pada sebuah organisasi karena organisasi dapat memanfaatkan pengetahuan, keterampilan serta kemampuannya ketika karyawan sudah memiliki komitmen untuk mengabdikan diri pada sebuah organisasi dan mempertahankan sumber daya manusia di dalamnya. Organisasi karyawan juga membutuhkan suatu fasilitas atau pemicu untuk keterlibatan kerjanya di sebuah organisasi.

Menurut Reb et al., (2014), kinerja karyawan yang baik memiliki aktivitas terkait pekerjaan secara efisien. Menyediakan MSDM yang memadai akan membantu karyawan untuk mencapai tujuan dan mendorong kontribusi karyawan bagi perusahaan. Apabila karyawan merasa dipelihara, dipertahankan dan dimotivasi maka kinerja karyawan akan meningkat.

Uraian di atas menunjukkan keberhasilan perusahaan terdapat pada kinerja karyawan. Apabila suatu perusahaan memiliki MSDM yang baik dan memadai, maka karyawan akan merasa dihargai dan termotivasi yang membuat karyawan akan bertahan dan bekerja lebih keras lagi untuk mencapai tujuan organisasi.

Topik ini menarik untuk diteliti karena membahas pengaruh adanya praktik MSDM yang dilakukan oleh perusahaan dalam kaitannya dengan kinerja karyawan. Perusahaan yang memaksimalkan praktik MSDM akan meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan hasil yang positif, baik bagi perusahaan maupun karyawan. Praktik MSDM yang dibahas adalah mengenai rotasi kerja pada karyawan, keterlibatan kerja, kepemimpinan, organisasi politik dan pelecehan di tempat kerja yang pada umumnya jarang untuk dibahas.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, peneliti menuliskan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh rotasi pekerjaan terhadap kinerja karyawan di CV. Amigo Mangesti Utomo?
2. Apakah ada pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Amigo Mangesti Utomo?
3. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di CV. Amigo Mangesti Utomo?
4. Apakah ada pengaruh politik organisasi terhadap kinerja karyawan di CV. Amigo Mangesti Utomo?
5. Apakah ada pengaruh pelepasan terhadap kinerja karyawan di CV. Amigo Mangesti Utomo?

1.3 Batasan Penelitian

Peneliti membuat batasan masalah agar penelitian ini menjadi lebih fokus sebagai berikut:

1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Tahir et al., (2014) menjelaskan Sumber Daya Manusia merupakan aset terpenting dari sebuah organisasi. Efektivitas dan efisiensi SDM tergantung pada banyak faktor yang dikenal sebagai komponen MSDM.

2. Rotasi Kerja

Tarus (2014) menjelaskan rotasi kerja dilakukan dengan tujuan agar karyawan dapat mengembangkan keterampilan, pengetahuan dan kesadaran.

3. Keterlibatan Kerja

Menurut Dajani (2015) keterlibatan kerja adalah sejauh mana komitmen karyawan terhadap organisasi..

4. Kepemimpinan

Wahyudi (2017) menyatakan kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan dan mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota untuk mandiri dalam bekerja dan pengambilan keputusan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

5. Politik Organisasi

Gull dan Zaidi (2012) mendefinisikan politik organisasi sebagai kegiatan yang memungkinkan karyawan untuk mencapai tujuan dan sasaran tertentu tanpa mengikuti aturan yang sesuai dalam organisasi.

6. Pelecehan

Menurut Mainiero dan Jones (2013) pelecehan adalah perilaku yang tidak diinginkan pada ras, jenis kelamin, keyakinan agama dan sebagainya.

7. Kinerja karyawan

Menurut Abdurrahman (2019) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan di atas, tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Amigo Mangesti Utomo.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Amigo Mangesti Utomo.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di CV. Amigo Mangesti Utomo.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh politik organisasi terhadap kinerja karyawan di CV. Amigo Mangesti Utomo.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelecehan di perusahaan terhadap kinerja karyawan di CV. Amigo Mangesti Utomo.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk:

1. Manfaat Teoritis:

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran dan sarana pengembangan ilmu untuk penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan praktik MSDM dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis:

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai pedoman bagi perusahaan sebagai wawasan dan pengetahuan terkait pengaruh praktik

MSDM terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini juga dapat digunakan sebagai referensi dan informasi bagi masyarakat atau peneliti lain yang berminat untuk melakukan penelitian di masa di bidang sumber daya manusia khususnya pengaruh praktik MSDM terhadap kinerja karyawan.

1.6 Sistematika Laporan

Sistematika penulisan laporan sebagai berikut:

- | | |
|----------------|--|
| BAB 1 | Pendahuluan

Berisi latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika laporan. |
| BAB II | Tinjauan Pustaka

Berisi tinjauan pustaka yang mencakup teori-teori dasar yang berkaitan dengan topik penelitian, penelitian terdahulu, kerangka penelitian dan hipotesis. |
| BAB III | Metode Penelitian

Berisi lokasi penelitian, populasi dan sampel, metode pengambilan sampel, data penelitian, metode pengumpulan data, instrumen penelitian, metode pengujian instrumen dan metode analisis data. |
| BAB IV | Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berisi uraian tentang hasil penelitian meliputi pengujian instrumen, profil responden, hasil statistic deksriptif, hasil analisis regresi linier berganda dan pembahasan. |

BAB V Penutup

Berisi kesimpulan, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian dan saran.

