

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam menghadapi persaingan global dan perkembangan teknologi yang sangat pesat tentunya peran dari sumber daya manusia (SDM) sangat di utamakan. Sumber daya manusia (SDM) dalam hal ini karyawan merupakan salah satu unsur terpenting dalam suatu perusahaan maupun organisasi baik dalam lingkup pemerintah maupun swasta yang bergerak dalam bidang jasa maupun non jasa. Sumber daya manusia (SDM) tersebut mencakup keseluruhan individu yang terlibat dalam kegiatan perusahaan maupun organisasi tersebut memiliki peran dan fungsi yang sama yaitu untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan.

Setiap organisasi pemerintahan selalu ingin meningkatkan kualitas pelayanan untuk masyarakat melalui kinerja yang efektif dan efisien. Semua itu dapat tercapai dengan bantuan sumber daya manusia (SDM) atau karyawan yang ada didalamnya. Karyawan merupakan aset yang perlu dikelola, dikaji, dan dievaluasi dengan baik dan benar. Karyawan mampu menghasilkan kreativitas serta inovasi yang akan membantu perusahaan dalam memperoleh laba dan mencapai tujuan organisasi. Agar tujuan organisasi tercapai maka diperlukan peran individu berupa dedikasi dan komitmen seseorang dalam aktivitas organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor apa saja yang akan meningkatkan kinerja karyawan. Dalam hal ini peran manajer atau atasan sangat dibutuhkan dalam memotivasi karyawan agar tujuan organisasi tercapai.

Dengan pengelolaan individu yang tepat seperti pelatihan, kesempatan, motivasi serta kesesuaian antara pendidikan dengan latar belakang mampu menghasilkan kinerja yang maksimal. Selain itu, antara atasan dengan bawahan harus menciptakan hubungan yang harmonis agar memperoleh lingkungan kerja yang kondusif serta nyaman bagi karyawan.

Menurut Fahmi (2015:176) Kinerja adalah hasil yang di peroleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama stu periode waktu tertentu. Secara lebih tegas amstron baron mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi. Lebih jauh indra bastian (2010) mengatakan bahwa kinerja adalah gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi. Faktor yang mempengaruhi terhadap kinerja yaitu faktor individu: kemampuan, keterampilan, latar belakang, keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.

Oleh karena itu, salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan sistem rotasi kerja (*job rotation*), rotasi kerja adalah perpindahan pegawai pada tempat kerja dengan lingkup pekerjaan yang cenderung berbeda hal ini bertujuan agar para pegawai di Badan Pengelola Pajak Daerah Kota Palembang terhindar dari rasa jenuh dan kinerja yang menurun dan dengan adanya rotasi kerja mampu mengurangi kebosanan dan meningkatkan motivasi melalui penganekaragaman kegiatan karyawan. Rotasi kerja dapat di lakukan melalui pembinaan dan pengawasan yang intensif .

Menurut Fahmi (2015: 91) Rotasi adalah pemindahan posisi dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain dengan tujuan untuk membangun dan meningkatkan kompetensi dari karyawan yang bersangkutan sehingga ia mampu memahami setiap pekerjaan lingkungan perusahaan tersebut secara baik. Kondisi lebih jauh itu bisa membimbing ia untuk menjadi pemimpin di perusahaan tersebut di kemudian hari nantinya.

Dengan adanya rotasi kerja, diharapkan karyawan dapat saling bertukar pikiran, pendapat dan saling berinteraksi dan menyesuaikan diri dengan lingkungan dan karyawan din tempat yang baru sehingga meningkatkan kinerja karyawan di tempat yang baru, di sisi lain rotasi

kerja memiliki kekurangan dimana seseorang harus menyesuaikan diri kembali dengan lingkungan, kebijakan baru bahkan tanggung jawab baru. Tidak hanya individu yang menyesuaikan lingkungan kerja namun anggota kelompok juga harus menyesuaikan diri dengan anggota baru.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kasubag Umum dan Kepegawaian BPPD Kota Palembang (30 Maret 2020) bahwa sejak tahun 2017 sampai dengan tahun 2019 ada sebanyak 22 orang karyawan yang dilakukan rotasi. Rotasi tersebut dilakukan tidak terjadwal dan hanya dilakukan ketika salah satu bagian membutuhkan penambahan staf atau pegawai. Berikut data rotasi pegawai pada BPPD Kota Palembang:

Tabel 1
Rotasi Pegawai BPPD Kota Palembang
Tahun 2017-2019

Tahun	Jumlah pegawai	Asal bagian	Pindah bagian
2017	7 orang	-bidang sekretariat -PBB dan PBHTB -pajak daerah lainnya	-Pengkajian dan pengembangan pajak daerah -pengelolaan piutang pajak daerah
2018	9 orang	-PBB dan PBHTB -Pengkajian dan pengembangan pajak daerah -pengelolaan piutang pajak	-Sekretariat -pengelolaan piutang pajak. -Upt ilir barat 1, -Upt bukit kecil, -Upt kecamatan Gandus
2019	6 orang	-Pengelolaan Piutang Pajak daerah -Upt Su 1, -Upt su II	-Sekretariat -penerimaan pajak daerah, -Upt Ib 2

(Sumber: BPPD Kota Palembang, 2020)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa rotasi yang dilakukan oleh Badan Pengelola Pajak Daerah Kota Palembang sering dilakukan namun hanya saja tidak terjadwal dan proses perpindahan antara satu bidang ke bidang lain yang sangat berbeda dari sebelumnya menunjukkan bahwa kemampuan akan pengetahuan pegawai akan dilihat dalam proses rotasi kerja berlangsung, menurut data yang penulis dapatkan dari pihak BPPD Kota Palembang Rotasi Kerja yang dilakukan selama ini sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan terutama karyawan yang dipindahkan bukan ke

bidangnya tentu hal ini akan sangat berdampak terhadap pekerjaan yang ia lakukan karena belum terbiasa dengan pekerjaan baru dan orang-orang baru namun hal ini juga bisa di atasi para pegawai dengan baik walaupun memerlukan sedikit waktu, dan rotasi kerja yang berlaku di sini hanyalah untuk pegawai bukan untuk pimpinan, kalau sudah pimpinan bentuknya bukan rotasi lagi tapi sudah tergolong dalam mutasi kerja.

Dengan ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH ROTASI KERJA (JOB ROTATION) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BADAN PENGELOLA PAJAK DAERAH KOTA PALEMBANG”

1.2 Perumusan Masalah

Untuk mempermudah penulisan skripsi agar lebih terarah dan dapat berjalan dengan baik maka masalah dalam penelitian ini adalah, Apakah Rotasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Badan Pengelola Pajak Daerah (BPPD) Kota Palembang?

1.3 Ruang Lingkup Pembahasan

Adapun ruang lingkup dalam penelitian ini adalah :

1. Penulis hanya akan membahas mengenai pengaruh Rotasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
2. Objek penelitian yang akan diteliti yaitu para pegawai dan staf karyawan di kantor Badan Pengelola Pajak Daerah (BPPD) Kota Palembang

1.4 Tujuan dan Manfaat penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Rotasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Badan Pengelola Pajak Daerah (BPPD) Kota Palembang.

1.4.2 Manfaat Penelitian

A. Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian ini di harapkan akan menambah wawasan dan pengetahuan di bidang personalia terutama rotasi kerja, agar para pemimpin di suatu instansi dapat mengembangkan sumber daya manusia secara terus-menerus supaya tujuan organisasi dapat tercapai dengan lebih baik.

B. Manfaat Praktis

1. Bagi penulis, untuk menambah wawasan bagi penulis mengenai pengembangan sumber daya manusia khususnya rotasi kerja.
2. Bagi perusahaan, Sebagai bahan masukan bagi perusahaan sehingga dapat lebih memperhatikan sumber daya manusia dan rotasi kerja yang ada di perusahaan dalam meningkatkan kinerja
3. Bagi pihak lain, untuk menjadi bahan referensi dan bacaan bagi pihak lain yang ingin melakukan penelitian dalam bidang manajemen