

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG MASALAH

Sumber daya manusia ialah sumber daya yang sangat penting yang harus dimiliki oleh sebuah organisasi dengan memberdayakan sumber daya manusia yang dimiliki oleh setiap individu seperti pengetahuan, kemampuan, dan keahlian. Dengan kualitas sumber daya manusia yang lebih baik tentu menjadi kunci keberhasilan dan tujuan dari organisasi akan tercapai sebagaimana dikemukakan oleh Handoko (2017: 11) bahwasannya sumber daya manusia menjadi sumber daya yang paling penting bagi sebuah organisasi orang-orang yang memberikan bakat, kreatifitas tenaga dan usaha mereka kepada organisasi. Dengan adanya orang yang kompeten maka suatu organisasi dan manajemen akan mencapai tujuannya.

Salah satu cara yang digunakan untuk memperbaiki kinerja karyawan salah satunya ialah dengan pengembangan sumber daya manusia. Dalam suatu organisasi aset yang paling penting dalam kelangsungan hidup organisasi ialah karyawan. Kinerja karyawan yang baik akan menunjang kemajuan organisasi akan tetapi tidak semua karyawan memiliki kinerja yang baik oleh karena itu dilakukan pengembangan sumber daya manusia manusia dapat melalui pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Setiap organisasi tidak hanya mengharapkan pegawai yang cakap, mampu dan terampil akan tetapi yang terpenting mereka mau bekerja yang giat dan disiplin serta memiliki keinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Oleh karena itu sumber daya manusia sangat penting dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan karena manusia merupakan aset dasar yang melaksanakan dan yang menggerakkan seluruh aktivitas organisasi

Menurut (Hasibuan, 2018 :101) manusia berperan dominan dan aktif dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi pelaku, perencana serta penentu terwujudnya tujuan organisasi. Pemaparan tersebut dapat kita simpulkan bahwasannya lengkapnya fasilitas kerja dan sarana semua itu tidak akan berarti apa-apa bagi organisasi jika tidak ada yang mengatur, memeliharanya dan menjalankannya. Dengan memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal maka diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan maupun organisasi.

Tak jarang kinerja karyawan mengalami fluktuasi, dikarenakan terlalu lamanya seseorang bekerja hanya di satu macam pekerjaan saja. Kondisi seperti itu menyebabkan kejenuhan dan kebosanan di kalangan para pekerja (karyawan). Untuk meminimalisir atau menghilangkan kejenuhan dan kebosanan para karyawan dalam pekerjaan, sering kali perusahaan atau instansi, melakukan rotasi kerja pada karyawan

Rotasi kerja ialah perubahan periodik karyawan dari satu tugas ke tugas yang lain dalam pekerjaan secara horizontal dengan tujuan membantu mengatasi kejenuhan dan kebosanan dalam bekerja, serta meningkatkan pengetahuan dan keahlian karyawan. (Hasibuan, 2018)

Seringkali rotasi kerja dilakukan oleh perusahaan atau instansi dalam jangka waktu tertentu misalnya tiga bulan sekali, enam bulan sekali, bahkan setahun sekali tergantung dengan kebutuhan suatu organisasi. Selain untuk memotivasi dan meningkatkan kinerja karyawan rotasi kerja memiliki tujuan lain yakni untuk mengetahui kadar kemampuan karyawan dan dapat berlaku juga sebagai punishment dan reward bagi seorang karyawan.

Menjadikan rotasi kerja sebagai tolak ukur karyawan kemampuan karyawan adalah cara yang baik untuk mengenali bakat karyawan dalam hal pekerjaan sehingga seorang pimpinan dapat meletakkan karyawan mereka pada posisi yang sesuai sehingga dapat untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Selain rotasi kerja, suatu organisasi sering melakukan mutasi kerja, mutasi kerja menurut Sondang P. Siagian (2017:172) mengatakan bahwasannya mutasi ialah sebagai alih tempat, yakni seorang yang melakukan pekerjaan yang sejenis, penghasilannya tidak berubah serta tanggung jawabnya yang relatif tetap, hanya saja secara fisik lokasi tempatnya yang berbeda dan lain dari sebelumnya. Mutasi menjadi salah satu cara media pengembangan untuk karyawan di suatu instansi. Rotasi

atau mutasi kerja dilakukan untuk membantu karyawan menghindari kejenuhan atau pegawai yang melakukan rutinitas yang membosankan dan memiliki tujuan lain yakni agar karyawan dapat mendalami dan menguasai pekerjaan lain di bidang yang berbeda pada suatu perusahaan.

Menurut Donni (2021) mutasi dapat diartikan dengan kegiatan memindah tugas karyawan dari pekerjaan yang dilakukannya saat ini kepekerjaan lainnya yang ada didalam organisasi. Mutasi ialah kegiatan memindahkan tenaga kerja dari satu tempat ke tempat kerja lain. mutasi meliputi pengoperan tanggung jawab, pemindahan status ketenagakerjaan memindahkan tenaga kerja dan seejenisnya.

Menurut peraturan menteri dalam negeri (permendagri) nomor 58 tahun 2019 pasal 2 ayat 1 yang menyatakan bahwa mutasi pegawai negeri sipil atau pns karena tugas dan/atau lokasi antarkabupaten /kota antarprovinsi dilakukan atas dasar kesesuaian antara kompetensi pns dengan persyaratan jabatan, klasifikasi jabatan dan pola karier dengan memperhatikan kebutuhan organisasi.

Adapun pegawai non pns menurut kasubag kepegawaian instansi dinas sosial kota surabaya dilakukannya mutasi yakni suami istri tidak boleh dalam satu wilayah instansi yang sama, untuk ilmu dan wawasan baru karyawan dan mengurangi kejenuhan karyawan serta kebutuhan badan kepegawaian kota (BKK) mengenai keutuhan pegawai kontrak.

Tak hanya rotasi dan mutasi suatu organisasi juga sering kali menerapkan dukungan organisasi tak terkecuali instansi pemerintah

seperti Dinas Sosial kota Surabaya menurut Rhoades dan Eisenberg (2020) dukungan organisasi ialah sejauh mana suatu organisasi menilai kontribusi dan kepedulian pada kesejahteraan karyawan. Dukungan organisasi ialah upaya memberi perhatian, penghargaan dan peningkatan kinerja kesejahteraan pada setiap karyawan

Instansi pemerintah seperti Dinas Sosial kota Surabaya adalah salah satu contoh organisasi yang melakukan rotasi, mutasi dan dukungan organisasi. Menurut olivia dkk (2019) rotasi dan mutasi memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Berdasarkan hasil informasi yang peneliti dapatkan dari kasubag kepegawaian diketahui Dinas Sosial kota Surabaya Menerapkan sistem Rotasi, Mutasi dan Dukungan Organisasi pada karyawannya dengan tujuan meningkatkan produktifitas kinerja karyawan, dikarenakan sebelum adanya rotasi, mutasi dan dukungan organisasi banyak karyawan yang mengalami kejenuhan dan kebosanan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial kota Surabaya. Setelah dilakukan rotasi dan mutasi masih ada pegawai yang tidak setuju dengan keputusan rotasi maupun mutasi dengan alasan merasa kesulitan untuk beradaptasi dengan lingkungan baru dan merasa lebih nyaman di tempat dia berkerja sebelumnya akan tetapi mau tidak mau harus berpindah tugas karena merupakan kebijakan dari atasan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas penelitian ini berjudul ***“Pengaruh Mutasi, Rotasi dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kota Surabaya ”***

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan, terdapat rumusan masalah untuk penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah mutasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Instansi Dinas Sosial kota Surabaya ?
2. Apakah Rotasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Instansi Dinas Sosial kota Surabaya ?
3. Apakah Dukungan Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Instansi Dinas Sosial kota Surabaya ?
4. Diantara rotasi, mutasi dan dukungan organisasi manakah yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial kota Surabaya?

1.3 Tujuan penelitian

Adapun tujuan penelitian ini ialah :

1. Untuk mengetahui pengaruh mutasi terhadap kinerja karyawan di Instansi Dinas Sosial kota Surabaya.
2. Untuk mengatahui pengaruh rotasi terhadap kinerja karyawan di Instansi Dinas Sosial kota Surabaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan di Instansi Dinas Sosial kota Surabaya.

4. Untuk mengetahui variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial kota Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Hasil penelitian ini diharapkan menambah informasi ilmiah yang dapat dijadikan referensi mengenai pengaruh rotasi, mutasi dan dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Surabaya.
2. Bagi Dinas Sosial Kota Surabaya, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan saran bagi badan Dinas Sosial kota Surabaya dalam upaya menyikapi berbagai macam faktor pendukung yang dihadapi dan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Bagi Masyarakat, sebagai salah satu acuan bagi masyarakat untuk selalu meningkatkan minat melakukan hal positif dalam masyarakat, seperti yang dilakukan oleh Dinas Sosial kota Surabaya . Selain itu dapat dijadikan tambahan wawasan dan literatur bagi akademis, mahasiswa, pemerhati sosial dan bagi masyarakat secara umum.

1.5 Sistematika Penulisan

Supaya penulisan skripsi ini terstruktur dan terarah secara sistematis, penulis menyusun skripsi terdiri dari 5 bab sebagai berikut :

Bab I berisi tentang pendahuluan dalam penelitian yang terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

Bab II berisi tentang tinjauan pustaka yang menyajikan tentang landasan teori, penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini serta kerangka konseptual.

Bab III berisi tentang metode penelitian yaitu terdiri dari pendekatan peneliti, prosedur pengumpulan data, keterlibatan peneliti, pengolahan dan analisis data, serta keabsahan penelitian.

Bab IV berisi tentang hasil penelitian yang terdiri dari gambaran umum objek penelitian, deskripsi hasil penelitian, dan pembahasan.

Bab V berisi tentang penutup yaitu kesimpulan dan saran.

