

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di dalam sebuah organisasi atau perusahaan sangat memerlukan adanya manajemen yang baik untuk mencapai tujuan yang optimal (Hasibuan, 2016:9) Menjelaskan bahwa manajemen adalah suatu ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Salah satu faktor yang menentukan suatu perusahaan berhasil atau gagal adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia di suatu perusahaan merupakan penentu dalam perusahaan, baik perencanaan, pengorganisasian, pengambilan keputusan dan menentukan tujuan perusahaan.

Perkembangan jalan organisasi dalam mewujudkannya tidak sepenuhnya ditentukan oleh Sumber daya manusia nya, Oleh karena itu, organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang berkompeten di bidangnya dan memiliki kewajiban yang tinggi terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen tinggi akan selalu berusaha memberikan yang terbaik untuk organisasi tempat mereka bekerja.

Organisasi perlu memperhatikan komitmen karyawan dan menciptakan karyawan yang memiliki sikap berkomitmen terhadap organisasi. Manajemen perlu melakukan upaya penegakan komitmen serta faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi untuk mempertahankan dan meningkatkan komitmen karyawan pada organisasi (putri,2021). Komitmen organisasi yang

tinggi akan menjauhkan karyawan dari berbagai cara berperilaku negatif seperti tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas, tidak patuh, sering terlambat, dan merasa tidak nyaman sehingga ingin pindah ke lingkungan kerja lain (Norhayati, 2021). Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi pegawai secara umum yaitu faktor rotasi kerja perusahaan.

Rotasi kerja juga adalah salah satu program pengembangan diri di suatu perusahaan yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja serta komitmen organisasi. Di sisi lain penerapan sistem rotasi di fokuskan pada perpindahan tugas dan tanggung jawab karyawan dalam suatu organisasi sebagai upaya dalam mengurangi kebosanan dan kelelahan pegawai yang di sebabkan oleh pekerjaan yang terspesialisasi. Hal ini di sebabkan oleh keputusan rotasi yang tidak cocok dengan kebutuhan pegawai. Ada banyak karyawan yang merasa nyaman dengan pekerjaannya, dan sangat tidak siap dengan penerapan sistem rotasi, sehingga akan berpotensi terhadap pegawai untuk melakukan kesalahan dalam pekerjaannya (Fatmasari, 2018). Hal tersebut akan menyebabkan komitmen Organisasi pegawai menurun.

Dalam menangani aset terbatas yang di miliki organisasi, Diharapkan memiliki pilihan untuk terlibat dan mengembangkannya untuk mencapai tujuan dan menjaga keseimbangannya. Sumber daya manusia merupakan salah satu keunggulan organisasi dalam hal produktivitas, kelangsungan hidup dan kemampuan beradaptasi organisasi dalam mencapai tujuan. Permintaan melakukan sebuah tugas yang ada dalam suatu organisasi menjadi salah satu penyebab munculnya disiplin kerja pada pegawai (Suwanto et al., 2021).

Menurut Sinambela (Lestari et al., 2020) disiplin juga berguna untuk memberikan arahan kepada pegawai dalam mematuhi pedoman, teknik, dan strategi yang ada untuk memberikan hasil yang baik. Supaya dapat mengembangkan lebih jauh kedisiplinan agar lebih baik merupakan hal yang tidak mudah karena banyak unsur yang mempengaruhinya. Kadang ketidakpahaman para pegawai tentang pedoman, dan pendekatan yang menjadi alasan yang paling utama dalam terjadinya tindak Ketidakdisiplinan.

Tabel 1.1

**Data Jumlah Pegawai kantor Perumda Air Minum Kabupaten Kupang
2020-2023**

Tahun	Jumlah Pegawai
2020	239
2021	228
2022	214
2023	206

Sumber : Kantor Perumda Air Minum Kabupaten Kupang(Data Di Olah Penulis)

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa jumlah pegawai sampai tahun 2023 sebanyak 206 pegawai, terdapat penurunan jumlah pegawai setiap tahunnya. Ada beberapa alasan pegawai mengambil keputusan pengunduran diri, yaitu pindah pekerjaan, dan faktor tidak cocok dengan pekerjaannya. Berdasarkan fenomena dan permasalahan di atas perlu dilakukan penelitian yang mendalam dengan mengambil pokok masalah.

Tabel 1.2

**Data Rotasi kerja pegawai bagian Umum Kantor Perumda Air Minum
Kabupaten Kupang Bulan Januari – Desember 2023**

NO	BULAN	JUMLAH PEGAWAI	JUMLAH PEGAWAI ROTASI INTERNAL
1	Januari	206	0
2	Februari	206	0
3	Maret	208	1
4	April	207	33
5	Mei	207	0
6	Juni	210	7
7	Juli	210	20
8	Agustus	206	0
9	September	200	0
10	Oktober	206	0
11	November	206	0
12	Desember	206	0
Total			61

Sumber : Kantor Perumda Air Minum Kabupaten Kupang 2023

Pada tabel 1.2 dapat di lihat pelaksanaan rotasi kerja pegawai bagian operasional Kantor Perumda Air Minum Kabupaten Kupang Tahun 2023. Berdasarkan Tabel 1.2 tersebut menunjukkan adanya kantor melakukan aktivitas rotasi kerja pegawai dengan jumlah 61 orang. Sehingga mengindikasikan adanya

upaya perusahaan untuk membenahi dan meningkatkan pengembangan SDM karena banyaknya jumlah pegawai mengalami rotasi internal kantor.

Berdasarkan hasil Penelitian terdahulu yang dilakukan Rihan Rahmawati (2022). Pengaruh Rotasi kerja dan Disiplin kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Silga Sukabumi yang perkasa. Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel Rotasi kerja, Disiplin kerja pegawai secara simultan berpengaruh signifikan dalam meningkatkan Komitmen organisasi.

Hal tersebut bisa di simpulkan bahwa kolerasi antara rotasi kerja (X1), Disiplin kerja (X2) , dan komitmen organisasi (Y) masuk kedalam kategori hubungan yang sangat kuat. Secara parsial, variabel rotasi kerja dan disiplin kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel rotasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi menghasilkan angka sebesar 0,738%.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti di Kantor Perumda Air Minum Kabupaten Kupang, peneliti menemukan bahwa masih ada beberapa Pegawai yang sulit beradaptasi dikantor karena kurangnya kepercayaan diri sehingga menyebabkan Pegawai sulit untuk cepat menyesuaikan diri ditempat dia bekerja, serta Pegawai masih Kurang Menaati Disiplin Dalam Kehadiran. Namun, meskipun banyak permasalahan yang dialami oleh Pegawai di Kantor Perumda Air minum Kabupaten Kupang, mereka mampu melakukan pekerjaannya dengan baik.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis ingin melakukan penelitian tentang **”PENGARUH ROTASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI DI KANTOR PERUMDA AIR MINUM KABUPATEN KUPANG”**

1.2. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang diatas, maka yang menjadi masalah penelitian adalah Pengaruh Rotasi Kerja dan Disiplin kerja pegawai Terhadap Komitmen Organisasi pegawai Kantor Perumda Air Minum Kabupaten Kupang.

1.3. PERSOALAN PENELITIAN

1. Apakah rotasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai pada kantor Perumda Air Minum Kabupaten Kupang ?
2. Apakah disiplin Kerja pegawai berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai pada Perumda Air Minum Kabupaten Kupang

1.4. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1.4.1. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan persoalan penelitian diatas maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk menganalisis pengaruh rotasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor Perumda Air Minum Kabupaten Kupang ?
- 2) Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja pegawai berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai pada kantor Perumda Air Minum Kabupaten Kupang ?

1.4.2. MANFAAT PENELITIAN

Berdasarkan tujuan penelitian diatas maka yang menjadi manfaat dalam penelitian ini adalah :

1). Manfaat Akademis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh rotasi kerja dan disiplin kerja Pegawai terhadap komitmen organisasi karyawan

2). Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan khususnya dalam bidang pengaruh rotasi kerja kerja dan disiplin kerja karyawan terhadap komitmen organisasi.