

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Organisasi didirikan untuk mencapai suatu tujuan dari setiap kegiatan. Adapun tujuan yang akan dicapai telah ditetapkan sebelumnya. Dalam usaha mencapai tujuan tersebut, diperlukan pengelolaan sumber daya organisasi yang sebaik-baiknya.

Sumber daya yang paling penting dalam sebuah organisasi adalah sumber daya manusia. Manusia merupakan elemen dasar yang menggerakkan dan melaksanakan seluruh aktivitas organisasi. Bahkan dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia merupakan unsur terpenting disamping unsur yang lainnya. Seperti pendapat yang dikemukakan oleh Malayu S.P Hasibuan (2003:101) bahwa: “Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi”. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa bagaimanapun baiknya suatu perencanaan, lengkapnya sarana dan fasilitas kerja, semua itu tidak akan berarti apa-apa bagi perusahaan apabila tidak ada manusia yang mengatur, menjalankan dan memeliharanya. Melalui upaya pemanfaatan sumber daya manusia secara optimal, maka diharapkan akan dapat mencapai tujuan perusahaan secara maksimal.

Prestasi kerja perusahaan tidak hanya sekedar menilai banyaknya karya atau prestasi yang dihasilkan, namun cenderung menilai pada perbaikan

lingkungan kerja yang akan meningkatkan motivasi dan prestasi dari para karyawannya. Prestasi sangat menunjang pencapaian tujuan organisasi karena salah satu cara yang menyebabkan orang mampu bekerja secara optimal adalah dengan prestasi. Seperti pendapat A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2004:47) yang mengemukakan bahwa: “Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

PT INTI (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berada di bawah Pengelola Industri Telekomunikasi Strategis (BPIS) yang bergerak dalam bidang jasa pelayanan infokom dengan penekanan pada Sistem Infokom dan Integrasi Teknologi (SIIT), maka dituntut untuk memberikan pelayanan yang memuaskan terhadap semua pihak yang berkepentingan. Oleh karena itu pihak perusahaan harus mampu melayani konsumennya sebaik mungkin sehingga mereka benar-benar merasakan puas terhadap pelayanan yang diberikan perusahaan. Harapan itu akan dapat terwujud manakala pihak perusahaan mempunyai karyawan yang berprestasi. Dengan kata lain keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan banyak ditentukan oleh kemampuan organisasi untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan data hasil wawancara dengan Ibu Muliasari Hartanti (Assistent Manager BANGSIS SDM) pada tanggal 2 Mei 2007 bahwa prestasi kerja karyawan PT INTI (Persero) dinilai satu tahun sekali dengan menggunakan Sasaran Kerja Unit (SKU) dan Sasaran Kerja Individu (SKI). Adapun mengenai standar dan besaran penilaian dapat kita lihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 1.1**  
**Penilaian Prestasi Kerja Karyawan**

<b>Standar</b>	<b>Persentase</b>
Kinerja	70
Kompetensi	20
Pengembangan Diri	10
Beban Tambahan	20
<b>Jumlah</b>	<b>120</b>

Sumber: Surat Keputusan Direksi PT INTI (Persero) tentang Penilaian Karyawan tahun 2005

Sehubungan dengan tidak boleh keluarnya data mengenai prestasi kerja karyawan per individu, maka penulis mencantumkan penilaian prestasi kerja per divisi/ per unit yang diyakini dapat menunjukkan prestasi kerja karyawan. Berikut data mengenai hasil akhir penilaian sasaran kinerja divisi/unit PT INTI (Persero) pada tahun 2004–2006:

**Tabel 1.2**  
**Hasil Akhir Penilaian Sasaran Kinerja**  
**Divisi/Unit PT INTI (Persero)**  
**Tahun 2004-2006**

<b>No.</b>	<b>Divisi/Unit</b>	<b>Tahun 2004 (%)</b>	<b>Tahun 2005 (%)</b>	<b>Tahun 2006 (%)</b>
1.	Divisi Jaringan Telekomunikasi Selular (JTS)	110,2	111,6	107,35
2.	Divisi Jaringan Telekomunikasi Tetap (JTT)	105,6	104,56	96,46
3.	Divisi Jasa Integrasi Teknologi (JIT)	109,56	111,09	107,04
4.	Divisi Jasa Integrasi Privat (JIP)	68,54	69,98	109,99
5.	Internal audit	102,32	104,69	107,71
6.	Keuangan	85,35	89,39	110,31
7.	Pusbispro	92,21	94,72	96,73
8.	Unit Rice	100,08	102,59	110,13
9.	Sekper&SDM	101,23	104,32	107,41
10.	Program Kemitraan dan Bina Lingkungan (PKBL)	99,65	102,72	98,61

No.	Divisi/Unit	Tahun 2004 (%)	Tahun 2005 (%)	Tahun 2006 (%)
11.	Yayasan Widya Bakti Inti (YWBI)	90,25	90,79	96,35

*Sumber:* Divisi Pengembangan Sistem SDM PT INTI (Persero) Bandung

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan adanya persentase penilaian kinerja yang berbeda-beda. Ada beberapa divisi yang mengalami peningkatan kinerja dari tahun ke tahun, dan ada juga yang mengalami penurunan. Dengan demikian, kinerja di beberapa divisi belum optimal, yang diindikasikan oleh belum tercapainya target yang telah ditetapkan perusahaan, dimana pencapaian sasaran kinerja untuk masing-masing unit adalah 120%. Dari hasil presentase penilaian kinerja di atas dapat diketahui bahwa prestasi kerja di beberapa divisi PT. INTI (Persero) masih harus ditingkatkan lagi.

Suatu organisasi dalam mencapai tujuannya dipengaruhi oleh berbagai sumber daya yang dimiliki di antaranya manusia. Tujuan organisasi tidak akan terwujud tanpa adanya peran aktif karyawan. Hal ini berimbas pada tuntutan prestasi kerja yang tinggi terhadap setiap karyawannya.

Berdasarkan hasil uraian dan data di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja karyawan di PT. INTI (Persero) Bandung masih harus ditingkatkan. Usaha untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan bukanlah hal yang sederhana, sebab prestasi kerja sebagai sebuah perilaku tidak mungkin dapat berdiri sendiri, melainkan tergantung faktor yang mempengaruhinya

Setiap perusahaan akan selalu berusaha agar para karyawan yang terlibat dalam kegiatan perusahaan mempunyai prestasi kerja yang tinggi. Salah satu faktor yang diduga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan adalah dengan

pemindahan/rotasi jabatan. Berdasarkan hasil survey dilapangan pada tanggal 17 April 2007, rotasi jabatan di PT INTI (Persero) dilakukan apabila terjadi pembaharuan organisasi, adanya karyawan yang pensiun dan karyawan yang meninggal dunia serta kemauan sendiri.

Dalam ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, rotasi jabatan merupakan suatu bentuk mutasi personal yang dilakukan secara horizontal tanpa menimbulkan perubahan dalam hal gaji ataupun pangkat atau golongan dengan tujuan untuk menambah pengetahuan dan pengalaman serta untuk menghindari kejenuhan (Bambang Wahyudi, 2002:179). Dengan dilaksanakannya rotasi jabatan diharapkan karyawan dapat termotivasi dan lebih bersemangat lagi untuk bekerja secara optimal, Karena pegawai akan menemukan suasana yang baru pada tempat kerjanya. Sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja yang lebih baik lagi dari sebelumnya. Seperti pendapat yang dikemukakan oleh Ulber Silalahi (2002:287) bahwa: “...Melalui rotasi jabatan dimaksudkan untuk memperbaiki motivasi, prestasi dan kepuasan kerja karyawan“.

Bertitik tolak dari uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Hubungan Rotasi Jabatan dengan Prestasi Kerja Karyawan di PT. INTI (Persero) Bandung”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Untuk membatasi melebarnya masalah yang dibahas dalam penelitian ini serta untuk mempermudah dalam menganalisisnya, maka berdasarkan penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran mengenai pelaksanaan rotasi jabatan di PT. INTI (Persero) Bandung?
2. Bagaimana gambaran mengenai prestasi kerja karyawan di PT. INTI (Persero) Bandung?
3. Apakah ada perbedaan prestasi kerja berdasarkan jenis kelamin, usia dan pendidikan karyawan di PT. INTI (Persero) Bandung?
4. Bagaimana hubungan rotasi jabatan dengan prestasi kerja karyawan di PT. INTI (Persero) Bandung?

### **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data guna menjawab masalah penelitian yang telah dirumuskan di atas. Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tentang pelaksanaan rotasi jabatan di PT. INTI (Persero) Bandung.
2. Untuk mengetahui tentang prestasi kerja karyawan di PT. INTI (Persero) Bandung.
3. Untuk mengetahui tentang prestasi kerja berdasarkan jenis kelamin, usia dan pendidikan karyawan di PT. INTI (Persero) Bandung.
4. Untuk mengetahui sejauhmana hubungan antara rotasi jabatan dengan prestasi kerja karyawan di PT. INTI (Persero) Bandung.

#### **D. Manfaat penelitian**

Setelah perumusan tujuan dapat tercapai, maka penelitian ini dapat memberikan manfaat teoritis maupun manfaat praktis. Beberapa manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

##### **1. Manfaat Teoritis**

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia serta memperluas wawasan yang berkaitan dengan rotasi jabatan dan hubungannya dengan prestasi kerja karyawan di PT INTI (Persero) Bandung.

##### **2. Manfaat Praktis**

Bagi organisasi/perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang bermanfaat bagi pihak-pihak yang terkait sebagai bahan informasi dan masukan yang positif. Serta dapat pula dijadikan dasar pertimbangan bagi pengambilan kebijakan atau keputusan perusahaan di masa yang akan datang berkaitan dengan pelaksanaan rotasi jabatan, dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Bagi peneliti, sebagai tambahan pengetahuan dan pengalaman, terutama mengenai hubungan rotasi jabatan dengan prestasi kerja karyawan.