

-BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan tempat berkumpulnya orang-orang untuk bekerjasama dan mempunyai tujuan yang sama. Organisasi merupakan suatu sistem yang terdiri dari berbagai macam unsur yang satu sama lain saling berkaitan erat. Salah satu unsur yang mempunyai peranan penting adalah manusia, di samping unsur-unsur lain yang tentunya sangat diperlukan untuk menunjang tercapainya tujuan organisasi secara keseluruhan.

Tidak bisa dipungkiri bahwa manusia merupakan salah satu sumber daya yang memiliki peranan penting dalam organisasi. Selain merupakan unsur inti dalam pelaksanaan pekerjaan, manusia juga sebagai pengendali seluruh aktivitas sumber daya 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.

Hal ini menunjukkan bahwa bagaimanapun baiknya suatu perencanaan, lengkapnya sarana dan fasilitas kerja, semua itu tidak akan berarti apa-apa bagi organisasi apabila tidak ada manusia yang mengatur, menjalankan dan memeliharanya. Melalui upaya pemanfaatan sumber daya manusia secara optimal, maka diharapkan dapat mencapai tujuan secara maksimal.

Seorang karyawan yang merasa dipenuhi keinginan dan kebutuhannya akan termotivasi untuk mau bekerja dengan baik sehingga akan meningkatkan ataupun memperbaiki prestasi kerjanya. Dengan adanya motivasi maka perhatian, pemikiran,

tenaga dan kegiatan karyawan dapat diarahkan untuk tujuan dan sasaran yang lebih baik, bermanfaat serta menguntungkan baik bagi organisasi maupun bagi karyawan itu sendiri.

Seperti pendapat yang dikemukakan Sondang Siagian (1995:138) sebagai berikut:

“Motivasi adalah pendorong yang mengakibatkan seseorang atau anggota organisasi mau dan rela mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan”

Polisi Resor Kota (Polresta) Bandung Timur merupakan suatu instansi pemerintah badan penegak supremasi hukum yang fungsinya menghayati dan melindungi hak asasi manusia. Polisi Resor Kota (Polresta) Bandung Timur memiliki unit kerja dan tugas pokok.

Dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah personil fungsi SAMAPTA pada Polresta Bandung Timur, kecuali sub fungsi DALMAS. Berikut jumlah personil pada fungsi SAMAPTA Bandung Timur terhitung Januari-Mei 2007

Tabel 1.1
Jumlah Personel Fungsi SAMAPTA
Polresta Bandung Timur

Sub Fungsi	Jumlah Personil
Staff	17 orang
Patroli roda 4	20 orang
Patroli roda 2	25 orang
Dalmas	79 orang
Jumlah keseluruhan	145 orang

Sumber : Fungsi BAG MIN Polresta Bandung Timur

Permasalahan motivasi kerja tidak hanya diukur dari prestasi kerjanya saja, tetapi juga bisa dilihat dari rendahnya disiplin dalam bekerja yang diakibatkan oleh kurangnya ketegasan dan pengawasan dari pimpinan. Masih belum optimalnya disiplin kerja tenaga kepolisian fungsi SAMAPTA Polresta Bandung Timur ini tercermin dari kurangnya ketaatan terhadap waktu kerja yang telah ditetapkan. Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Kanit (Kepala Unit) P3D Polresta Bandung Timur yang mengemukakan bahwa:

Menurut peraturan, seharusnya para pegawai (baik tenaga kepolisian maupun Sipil) harus sudah hadir di kantor pada pukul Tujuh pagi untuk mengikuti apel pagi dan pulang pada pukul empat sore setelah mengikuti apel siang. Tetapi dalam kenyataannya hanya sekitar 64,54% pegawai yang mentaati peraturan tersebut dari standar disiplin yang ditetapkan Polresta Bandung Timur yang seharusnya 90%. Sisanya, masih banyak pegawai yang datang terlambat dan tidak mengikuti apel pagi maupun apel siang.

Berdasarkan hasil survey di lapangan pada tanggal 1 Agustus 2007, standar motivasi kerja karyawan Polresta Bandung Timur dapat dilihat dari kehadiran karyawan. Berikut ini adalah data kehadiran karyawan pada fungsi SAMAPTA selama 5 bulan terakhir.

Tabel 1.2
Rekapitulasi Kehadiran Personil SAMAPTA
Periode Januari-Mei 2007

Bulan	Hadir			Tidak Hadir	
	Apel Pagi	Apel Siang	Tepat Waktu	Dengan Alasan	Tanpa Alasan
Januari	80 %	50 %	60 %	27,1 %	11,4 %
Februari	85 %	50 %	65 %	22,5 %	12,5 %
Maret	90 %	65,5 %	65 %	27,5 %	5 %
April	85 %	55 %	69,5 %	-	-
Mei	75 %	70,2 %	63,2 %	11,5 %	-
Rata-Rata			64,54		

Sumber : Unit P3D Polresta Bandung Timur

Data di atas diperoleh dari Unit P3D Polresta Bandung Timur pada tanggal 2 Agustus 2007 dengan jumlah pegawai 145 orang. Data di atas menunjukkan adanya persentase yang berbeda-beda, dapat dilihat dari tingkat kehadiran jumlah personil yang menghadiri Apel pagi maupun Apel siang masih belum mencapai 100%, juga masih adanya keterlambatan. Untuk menciptakan motivasi kerja yang tinggi seharusnya disiplin kerja berada pada tahap yang lebih baik/tinggi sesuai dengan standar kehadiran sebesar 100% yang ditentukan organisasi. Dari hasil presentase ketidakhadiran di atas dapat diketahui bahwa motivasi karyawan pada fungsi SAMAPTA Polresta Bandung Timur 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 motivasi kerja yang tinggi terhadap setiap karyawannya.

Setiap karyawan memiliki tingkat motivasi yang berbeda satu sama lain. Perbedaan ini dapat mengakibatkan perbedaan dalam hasil kerja yang dicapai. Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dapat dilakukan dengan berusaha untuk memenuhi tingkat kebutuhannya.

Berdasarkan hasil uraian dan data di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja bagian pada fungsi SAMAPTA Polresta Bandung Timur masih harus ditingkatkan. Usaha untuk meningkatkan motivasi karyawan bukanlah hal yang sederhana, sebab motivasi kerja sebagai sebuah perilaku sosial tidak mungkin dapat berdiri sendiri, melainkan tergantung faktor yang mempengaruhinya.

Salah satu faktor yang dapat memberikan motivasi kerja karyawan adalah dengan rotasi jabatan karena menghilangkan rasa jenuh pada karyawan serta tertantang untuk mencoba pekerjaan yang baru. Dengan adanya program rotasi jabatan, diharapkan dapat merangsang karyawan untuk meningkatkan semangat kerjanya karena akan menemukan suasana baru pada tempat kerja dan jabatan baru. Sehingga dapat termotivasi untuk bekerja lebih baik. Seperti pendapat yang dikemukakan oleh Ulber Silalahi: “melalui rotasi jabatan dimaksudkan untuk memperbaiki motivasi, prestasi dan kepuasan kerja“.

Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, Malayu S.P Hasibuan (2002: 102) mengemukakan bahwa “rotasi jabatan merupakan suatu perubahan posisi/jabatan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal di dalam suatu organisasi“.

Menyoroti uraian di atas dapat kita lihat bahwa motivasi kerja karyawan sangat penting dalam proses pencapaian tujuan organisasi secara maksimal, oleh sebab itu kiranya organisasi perlu memperhatikan kepuasan karyawan terutama dalam penempatan posisinya. Dengan adanya penempatan posisi yang tepat diduga akan dapat meningkatkan motivasi kerja yang tinggi. Seperti yang dikemukakan oleh Malayu Hasibuan (2003:102) bahwa:

Menempatkan karyawan pada posisi yang tepat tampaknya dapat dijadikan faktor penentu semangat kerja karyawan karena penempatan posisi yang tepat bagi karyawan dapat memungkinkan karyawan untuk mengatasi kejenuhan dalam bekerja sehingga karyawan termotivasi untuk bekerja dengan semangat yang tinggi.

Berdasarkan gambaran di atas penulis merasa tertarik untuk mengetahui seberapa besar hubungan rotasi jabatan dengan motivasi kerja karyawan melalui kajian skripsi yang berjudul “HUBUNGAN ROTASI JABATAN DAN MOTIVASI KERJA TENAGA KEPOLISIAN FUNGSI SAMAPTA POLRESTA BANDUNG TIMUR.”

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, inti permasalahan yang menjadi kajian dalam penelitian ini adalah masalah yang menyangkut motivasi kerja karyawan dan rotasi jabatan. Dari identifikasi masalah tersebut dapat dirumuskan permasalahannya sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran mengenai pelaksanaan rotasi jabatan pada Fungsi SAMAPTA Polresta Bandung Timur?
2. Bagaimana gambaran mengenai motivasi kerja karyawan pada Fungsi SAMAPTA Polresta Bandung Timur?
3. Apakah terdapat hubungan rotasi jabatan dengan motivasi kerja karyawan pada Fungsi SAMAPTA Polresta Bandung Timur?

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk memperoleh gambaran mengenai pelaksanaan rotasi jabatan pada Polresta Bandung Timur
2. Untuk memperoleh gambaran umum mengenai motivasi kerja karyawan pada Polresta Bandung Timur
3. Untuk mengetahui hubungan rotasi jabatan dengan motivasi kerja karyawan pada Polresta Bandung Timur

1.4 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 motivasi kerja karyawan di Polresta Bandung Timur.

2. Manfaat Praktis

Bagi organisasi, 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 organisasi di masa yang akan datang berkaitan dengan pelaksanaan rotasi jabatan, dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan.

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

1.5 Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling dominan dalam suatu organisasi karena unsur manusia merupakan elemen kunci yang dapat mendukung organisasi dalam mewujudkan tujuannya

Dalam sebuah organisasi, seorang karyawan tentu saja menginginkan pengakuan atas keberadaan dan kontribusinya terhadap organisasi. Untuk itu, organisasi harus memberikan perhatian khusus dalam mengelola sumber daya manusianya, karena jika tidak dikelola dengan baik akan menimbulkan masalah-masalah seperti munculnya ketidakpuasan akan kondisi kerja, kurang semangat kerja dari karyawan, tingkat absensi tinggi dan juga masalah-masalah lainnya sehingga dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawannya.

Pembahasan tentang motivasi kerja tentu tidak dapat lepas dari pengertian motivasi itu sendiri, seperti yang dikatakan oleh Hasibuan (2000:78): " Motivasi diartikan sebagai keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan-tindakan".

Motivasi biasanya didefinisikan sebagai proses di mana perilaku diberikan energi dan diarahkan. Di samping dorongan intuisi, konsep motivasi merupakan bidang yang paling sulit dalam psikologi. Satu alasan bahwa motivasi tidak dapat diamati langsung.

Untuk memotivasi karyawan, tentunya harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh karyawannya. Orang mau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*Conscious Needs*), maupun kebutuhan yang tidak disadari (*Unconscious Needs*), berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik atau rohani.

Gibson, Ivancevich dan Donnelly diterjemahkan oleh Djoerban Wahid (1993:87) menyatakan bahwa: "motivasi ialah konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang memulai dan mengarahkan perilaku".

Menurut Komaruddin Sastradipoera, dalam manajemen organisasi (1997:150):

“ Motivasi kerja merupakan satu hal yang penting dalam kehidupan kerja. Menumbuhkan motivasi kerja diantara bawahan adalah tantangan dan sekaligus tanggung jawab seorang manajer atau atasan. Motivasi kerja yang tinggi memang harus selalu dibina secara terus-menerus, seyogianya tumbuh dan membudaya dalam diri seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya yang efisien dan produktif guna mencapai tujuan organisasi.”

Pandji Anoraga (1992:35) mengatakan bahwa “Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.” Sedangkan menurut Bedjo Siswanto (1990:132) bahwa “motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat memberikan energi yang menggerakkan segala potensi yang ada yang menciptakan keinginan yang tinggi serta meningkatkan kegairahan bersama.”

1. Disiplin
2. Kepuasan kerja
3. Gairah kerja
4. Loyalitas

Sebuah organisasi menghendaki motivasi yang tinggi dari seluruh karyawannya, karena hal tersebut akan menyebabkan karyawan tersebut menampilkan sikap dan perilaku kerja yang berlandaskan pada keyakinan yang dalam untuk bekerja dengan baik dan benar, mengeluarkan seluruh kemampuan untuk keberhasilan kerja dan berdisiplin terhadap kewajiban yang harus dilaksanakannya dengan penuh tanggung jawab. Keinginan suatu organisasi untuk memiliki karyawan yang memiliki motivasi tinggi didasarkan pada pemikiran yang logis dan realistis bahwa karyawan yang memiliki motivasi yang baik akan memberikan kontribusi positif terhadap kelangsungan hidup dan perkembangan organisasi ke depan. Dengan rendahnya motivasi kerja karyawan, organisasi tidak dapat mencapai sasaran atau tujuan organisasi dengan tepat. Motivasi kerja merupakan hal yang perlu ditingkatkan oleh setiap karyawan agar tujuan perusahaan tercapai secara efektif dan efisien. Pengertian motif menurut Malayu S.P

Hasibuan (2000:144) adalah suatu perangsang keinginan (*Want*) dan daya penggerak kemauan kerja seseorang.“.

Selanjutnya menurut Anwar Prabu (2005:61), pengertian motivasi adalah ” Kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan“.

Menurut Harold Kontzh yang dialih bahasakan oleh Moekijat (1984:10) mengemukakan bahwa, “Motivation Refers to the drive and effort to satisfy a want or goal“. Sedangkan menurut pendapat Moekijat sendiri bahwa motivasi merujuk kepada pendorong dan usaha untuk memuaskan kebutuhan atau tujuan.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan yang menjadi pangkal seseorang melakukan tindakan untuk memenuhi kebutuhan atau untuk mencapai tujuan . Motivasi sangat dibutuhkan dalam melaksanakan suatu pekerjaan untuk membangkitkan kreativitas serta semangat kerja.

Motivasi dalam diri seseorang menurut Komaruddin (1994:306) pada dasarnya dibagi menjadi dua faktor :

1. Motivasi Intrinsik yaitu motivasi yang timbul dari diri seseorang dan sering disebut motivasi murni. Contohnya: kepribadian, pendidikan, pengalaman
2. Motivasi Ekstrinsik yaitu motivasi yang disebabkan oleh faktor dari luar diri seseorang. Contohnya: kenaikan pangkat, kompensasi, hadiah dsb.

Motivasi merupakan suatu dorongan yang menggerakkan seseorang untuk melakukan bermacam-macam aktivitasnya. Salah satu aktivitas itu diwujudkan dalam gerakan-gerakan yang dinamakan kerja. Senada dengan pendapat Liang Gie (1979:130). Menyatakan bahwa motivasi kerja adalah kehendak yang mendorong upaya ketingkat

tertinggi dalam mencapai tujuan organisasi, didorong oleh kemampuan organisasi memuaskan kebutuhan-kebutuhan individu karyawannya.

Manullang (1981:147) mengatakan bahwa: "Motivasi Kerja tidak lain dari sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja". Selanjutnya dipertegas oleh pendapat M.As'ad (1987:47) bahwa: "Motivasi kerja adalah suatu faktor mendorong seseorang atau kelompok untuk bekerja, faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah kebutuhan yang harus dipenuhi".

Dari beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa: "motivasi kerja adalah suatu faktor yang menyebabkan karyawannya dapat bekerja lebih giat dan semangat untuk mencapai tujuan organisasi baik kebutuhan fisik maupun rohani". Motivasi kerja tidak hanya akan tumbuh karena pemberian motivasi oleh organisasi saja, tetapi juga dapat tumbuh karena motif yang lahir dari dalam diri karyawan itu sendiri. Kemudian dengan adanya penempatan karyawan pada posisi yang tepat merupakan usaha menciptakan kondisi-kondisi pekerjaan yang lebih baik. Maka rotasi jabatan menjadi salah satu alternatif pilihan untuk tercapainya tujuan organisasi dalam meningkatkan motivasi kerja yang lebih tinggi.

Rotasi jabatan merupakan salah satu bentuk mutasi secara horizontal. Mutasi secara horizontal mengandung arti terjadinya perubahan posisi/jabatan pekerjaan/tempat namun masih dalam level/tingkat organisasi yang sama tanpa diikuti oleh perubahan tingkat kewenangan dan tanggung jawabnya, status, kekuasaan dan pendapatannya. Yang berubah dalam rotasi jabatan hanyalah bidang tugas/areal tempat tugasnya. Melalui rotasi jabatan diharapkan karyawan akan memperoleh kesempatan untuk menguasai beberapa jenis pekerjaan sehingga karyawan dapat memperoleh wawasan, pengalaman,

kemampuan dan keahlian, juga melalui rotasi jabatan diharapkan menjadi jalan keluar untuk mengatasi kejenuhan dalam bekerja sehingga karyawan menjadi lebih termotivasi lagi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Rotasi jabatan merupakan salah satu alat yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan semangat kerja yang tinggi. Rotasi jabatan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan keahlian, menawarkan pekerjaan yang menantang dan memotivasi karyawan untuk berprestasi. Hal ini diperkuat oleh pendapat Ulber Silalahi (2002:287) bahwa: "...melalui rotasi jabatan dimaksudkan untuk memperbaiki motivasi, prestasi dan kepuasan kerja karyawan. Pekerjaan baru bagaimanapun menawarkan tantangan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang baru pula."

Pelaksanaan rotasi jabatan sebaiknya didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang matang, sebab bila tidak demikian rotasi jabatan yang dilaksanakan itu bukannya merupakan tindakan yang menguntungkan tetapi justru dapat merugikan perusahaan yang bersangkutan. Oleh karena itu, agar pelaksanaan rotasi jabatan tidak menimbulkan permasalahan bagi organisasi dan dapat berjalan dengan yang diharapkan, ada beberapa persyaratan yang harus diperhatikan. Di mana persyaratan rotasi jabatan ini harus diinformasikan kepada semua karyawan agar mereka mengetahuinya secara jelas. Hal ini penting untuk memotivasi pegawai agar berusaha mencapai atau memenuhi syarat-syarat yang telah ditetapkan tersebut. Sebagaimana dikemukakan oleh Agus Dharma (1992:173) bahwa pegawai yang akan dirotasi harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

1. Kemampuan kerja
2. Minat dan karir pegawai
3. Lingkungan kerja
4. Masa kerja
5. Peran pimpinan

Syarat untuk melaksanakan rotasi jabatan tersebut hendaknya ditetapkan secara tegas dan jelas sehingga dapat dijadikan pedoman oleh setiap pegawai tanpa menimbulkan keraguan dan penafsiran yang berbeda. Penetapan syarat yang tegas dan jelas akan menimbulkan moral/semangat yang tinggi bagi karyawan sebab mereka mempunyai kemampuan untuk dapat berusaha memenuhi persyaratan tersebut. Penetapan syarat itu pun dapat mencegah timbulnya pilih kasih dalam pelaksanaan rotasi jabatan di perusahaan/organisasi tersebut.

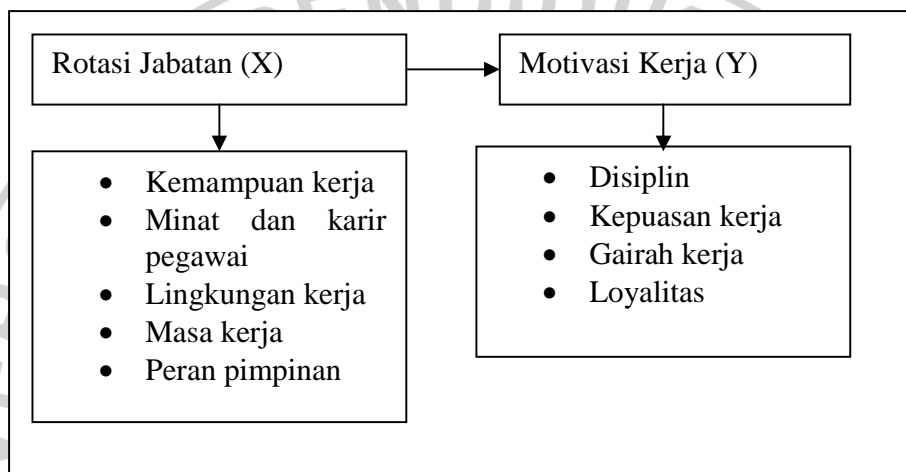
Rotasi jabatan berdasarkan tingkat kebutuhan karyawan juga penting untuk dilakukan, khususnya ketika supply tenaga kerja untuk jabatan tertentu sulit didapat atau ada kekosongan jabatan yang tiba-tiba akibat adanya pegawai yang mengundurkan diri, maka perusahaan berhak untuk memotivasi karyawannya. Hal ini diperkuat oleh pendapat Marihot Tua Effendi (2005: 159-160) bahwa: "...adanya kemungkinan pengalihan pegawai dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang sama adalah untuk memenuhi kekurangan tenaga kerja".

Rotasi jabatan yang dilakukan merupakan upaya untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Veithzal Rivai, M.B.A (2004:213) berpendapat bahwa:

Rotasi jabatan akan memperbaiki motivasi dan kepuasan individu, terutama ketika karyawan tersebut mengalami hambatan pada bidang tugas yang lama.

Dengan demikian, secara teoritis rotasi jabatan mempunyai hubungan dengan motivasi kerja karyawan. Hubungan teoritis tersebut dijadikan landasan berfikir dan digambarkan sebagai berikut:

Tabel 1.3
Skema Keterkaitan Variabel



1.6 Asumsi

Untuk menghindari ketidaksesuaian antara masalah yang diteliti dengan pembahasan, maka dipandang perlu untuk menetapkan asumsi.

Menurut Komaruddin dan Yooke Tjuparmah S. (2002:23) bahwa:

Asumsi dalam karya tulis ilmiah menetapkan faktor-faktor yang diawasi sehingga tidak mempengaruhi variabel yang sedang diamati. Asumsi mungkin berhubungan dengan syarat-syarat, kondisi-kondisi dan tujuan. Asumsi memberikan hakekat bentuk dan arah argumentasi.

Berkaitan dengan hal itu, maka penulis mengajukan asumsi penelitian sebagai berikut:

1. Struktur organisasi selama penelitian berlangsung tidak berubah.
2. Sistem pelaksanaan dan peraturan kerja yang berlaku dianggap tetap selama penelitian.
3. Adanya program rotasi jabatan terhadap karyawan
4. Persepsi karyawan terhadap pekerjaan dianggap sama.
5. Tidak terjadi perubahan kepemimpinan selama penelitian

1.7 Premis

Komaruddin dan Yooke Tjuparmah S. (2002:202) menyatakan bahwa: “Premis bagi karya tulis ilmiah mencakup syarat-syarat dan pernyataan-pernyataan yang merupakan sesuatu yang dinyatakan lebih dahulu dan sekaligus menjadi dasar argumentasi.”

Premis untuk karangan ilmiah sebagai dasar argumentasi penjelasan harus dinilai dengan apa yang ditetapkan oleh sesuatu yang diakui kebenarannya.

Untuk itu, premis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sumber daya manusia merupakan unsur yang paling dominan dalam pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien,
2. Posisi/jabatan yang diberikan organisasi sesuai dengan kecakapan dan kemampuan karyawan sehingga dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja.
3. Motivasi kerja karyawan dapat dijadikan salah satu pendukung dalam pencapaian tujuan organisasi, karena dengan memiliki motivasi tinggi maka akan berprestasi lebih baik lagi

1.8 Hipotesis

Hipotesis merupakan kesimpulan sementara yang masih harus terus dicari kebenarannya melalui penelitian, sebagaimana yang dikemukakan oleh Suharsimi Arikunto (2002:62) bahwa: “Hipotesis dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbuka melalui data yang terkumpul.” Pendapat lain yang dikemukakan oleh Sugiyono (2005:82) bahwa:

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Rumusan masalah tersebut bisa berupa pernyataan tentang hubungan dua variabel atau lebih, perbandingan (komparasi, atau variabel mandiri (deskripsi)).

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut: **“Terdapat hubungan antara rotasi jabatan dengan motivasi kerja Tenaga Kepolisian Fungsi SAMAPTA Polresta Bandung Timur.”**

1.9 Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah pembaca dalam memahami isi penulisan maka disusun dalam sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab I ini mencakup latar belakang masalah, identifikasi dan rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka pemikiran, asumsi dan premis, hipotesis serta sistematika pembahasan..

BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN

Bab II ini mengemukakan tentang konsep-konsep yang berhubungan dengan variabel-variabel dalam kajian penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab III ini berisi tentang metode penelitian, populasi dan sampel, definisi dan operasionalisasi variabel penelitian, teknik pengumpulan data, uji validitas angket, uji reliabilitas angket, uji hipotesis serta teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab IV berisi tentang gambaran umum mengenai objek penelitian, hasil pengolahan data dan analisis data serta pembahasan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab V sebagai bab penutup, berisi tentang kesimpulan dan saran yang berhubungan dengan hasil penelitian.

