BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang baik dan profesional dalam perusahaan merupakan salah satu kunci keberhasilan perusahaan. Perusahaan dalam mengelola karyawan harus bisa mengelola secara baik agar mampu terwujud keseimbangan dan kebutuhan karyawan sesuai dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan. Keberhasilan kinerja perusahaan salah satunya dapat dilihat dari hasil kinerja karyawannya. Kinerja telah menjadi tujuan pokok perusahaan di samping tujuan memperoleh laba atau profit, karena laba atau profit saja belum cukup bila tidak di imbangi dengan efektivitas dan efisiensi.

Tercapainya tujuan organisasi tidak dapat dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki organisasi, salah satunya karyawan yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut. Kinerja suatu perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan, bisa di bilang bahwa apabila kinerja karyawan yang dihasilkan baik maka akan berdampak positif bagi kinerja perusahaan dan sebaliknya juga apabila kinerja karyawan yang di hasilkan kurang baik maka akan berdampak pula pada kinerja perusahaan.

PT Pura Barutama Unit Offset merupakan perusahaan yang bergerak dibidang offset printing. Perusahaan ini berkembang pesat sejalan dengan permintaan pasar yang semakin meningkat pula akan kemasan. Produk dari PT Pura Offset antara lain *folding box, inner box, outer box, catch cover, hanger, packaging label, shell slide flitop,* dan lain-lain. Produk utama dari

Pura Offset adalah *carton packaging* keistimewaan dari carton packaging adalah pengepakan yang praktis karena dapat dilipat. Beberapa produk *carton packaging* yang di produksi PT. Pura Barutama Unit Offset Kudus seperti, produk teh celup (Sari Wangi), produk kecantikan (Viva), produk kesehatan (Sakatonik, *Combantrin*, Hemaviton Jreng), produk coklat (*Silver Queen*), produk ayam goreng (KFC), produk susu (Mom and Me, *Lactogen*, Anlent, Boneeto), produk pasta gigi (Pepsodent, *Close Up*), produk biskuit (Oreo, Monde, Twister), produk pelembut pakaian (Kispray), produk keju (Kraft), produk sabun (Dettol, Dove), dan produk wafer (Selamat Wafer).

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah rotasi kerja. Robbins dan Judge (2008 : 272) rotasi kerja adalah pergantian periodik seorang karyawan dari satu tugas ke tugas lain. Heru Kurnianto Tjahjono dan Diana Puspita Sari (2016) dalam penelitiannya mengatakan rotasi kerja adalah aktivitas SDM yang dilakukan secara berkesinambungan di dalam perusahaan untuk membuat karyawan lebih berminat dan menyukai pekerjaan mereka bekerja pada satu tugas yang sama setiap hari. Rotasi kerja yang dilakukan perusahaan akan dapat berdampak pada kinerja karyawannya. Ketika karyawan dipindahkan ke pekerjaan lain maka karyawan memperoleh kesempatan untuk mengembangkan diri dalam pekerjannya.

Tingginya permintaan produk berdampak pada perputaran kerja di PT. Pura Barutama Unit Offset yang semakin tinggi, hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Permintaan untuk produk *carton packaging* yang semakin tinggi maka dalam proses produksinya perusahaan juga didukung peralatan

seperti mesin guna menunjang proses produksi. Adanya rotasi kerja seperti ketidaknyaman yang dirasakan karyawan, kerena mereka dituntut harus bisa dan mampu menguasai pekerjaan yang baru di dapatkannya. Lingkungan kerja yang baru, peralatan teknologi yang ada, serta harus bisa memiliki ketrampilan untuk menunjang dalam pekerjaannya yang baru. Lemahnya tingkat kemampuan adaptasi karyawan untuk merespon perubahan suasana lingkungan kerja yang baru. Seperti karyawan dituntut bisa menguasai cara kerja mesin yang ada, karena pada PT. Pura Barutama Unit Offset bagian produksi menggunakan mesin.

T. Hani Handoko (2010:200) menyatakan stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres kerja dapat diartikan sebagai rasa tekanan yang dirasakan karyawan pada tugas-tugas yang mereka harus kerjakan, tapi dalam melakukan tugasnya tersebut ada rasa ketidaknyaman sehingga tugas pekerjaannya tidak dapat mereka penuhi. Stres kerja muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan pekerja seperti ketidakjelasan apa yang menjadi tanggungjawab pekerjaan, kekurangan waktu menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, serta tugas-tugas yang saling bertentangan.

Stres kerja biasanya muncul saat karyawan tidak bisa menerima tuntutan yang diberikan perusahaan, tempat kerja yang semakin beragam, beban kerja yang berlebihan, serta masalah pribadi yang hampir tidak dapat untuk di hindari. Misalnya masalah dalam proses cetak, karyawan dituntut cetakan

pertama sampai cetakan terakhir harus sama dan tanpa ada cacat cetak di dalamnya, serta dituntut waktu cetak yang cepat.

Menurut Siswanto Wijaya Putra (2015) dalam penelitiannya komitmen merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Dapat dikatakan bahwa seorang karyawan yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai seorang anggota sejati perusahaan.

Persaingan yang semakin tinggi menyebabkan perusahaan harus selalu berfikir melakukan inovasi, hal ini yang selalu dilakukan PT. Pura Barutama Unit Offset. PT. Pura Barutama Unit Offset selalu melakukan inovasi terhadap produknya agar terlihat lebih menonjol, modern dan susah untuk ditiru oleh oleh kompetitornya. Inovasi yang dilakukaan perusahaan inilah yang akan membuat permintaan pasar meningkat seiring dengan proses produksi yang semakin meningkat pula, sehingga komitmen karyawan sangat diperlukan. Komitmen karyawan menunjukkan seberapa besar loyalitas karyawan dalam melakukan pekerjaan di suatu perusahaan. Tingginya tuntutan kerja yang diberikan perusahaan karyawan biasanya merasa tidak nyaman, sehingga komitmen karyawan akan rendah. Masalah dalam hal produksi misalnya, seperti hasil yang diperoleh karyawan biasanya belum bisa memenuhi target yang ditetapkan perusahaan, hal ini menunjukkan bahwa komitmen karyawan terhadap perusahaan rendah. Komitmen

karyawan yang rendah maka akan menyebabkan kinerja karyawan juga rendah.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka dapat dikemukakan judul penelitian ini adalah **"PENGARUH ROTASI KERJA, STRES KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PURA BARUTAMA UNIT OFFSET KUDUS"**.

UNIVERSITAS MURIA KUDUS

1.2 Ruang Lingkup Penelitian

2.1 Penelitian ini berkaitan dengan pengaruh rotasi kerja, stres kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

2.2 Obyek yang di ambil untuk penelitian ini adalah PT. Pura Barutama Unit Offset Kudus.

2.3 PT. Pura Barutama Unit Offset Kudus merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang offset printing. Produk utama dari PT. Pura Barutama Unit Offset adalah *carton packaging*.

2.4 Karyawan yang dijadikan responden adalah karyawan bagian produksi PT. Pura Barutama Unit Offset Kudus.

2.5 Penelitian dilakukan selama 4 bulan setelah proposal disetujui.

2.6 Data yang digunakan tahun 2017.

1.3 Perumusan Masalah

1. Adanya rotasi kerja di PT. Pura Barutama Unit Offset seperti ketidaknyamanan yang dirasakan karyawan bagian produksi, kerena mereka dituntut harus bisa dan mampu menguasai pekerjaan yang baru di dapatkannya. Lingkungan kerja yang baru, peralatan teknologi yang ada, serta harus bisa memiliki ketrampilan untuk menunjang dalam pekerjaannya yang baru. Lemahnya tingkat kemampuan adaptasi karyawan untuk merespon perubahan suasana lingkungan kerja yang baru. Seperti karyawan dituntut bisa menguasai cara kerja mesin yang ada, karena pada PT Pura Barutama Unit Offset bagian produksi menggunakan mesin.

2. Stres kerja muncul saat karyawan tidak bisa menerima tuntutan yang diberikan perusahaan, tempat kerja yang semakin beragam, beban kerja yang berlebihan, serta masalah pribadi yang hampir tidak dapat untuk di hindari. Misalnya masalah dalam proses cetak karyawan dituntut cetakan pertama sampai cetakan terakhir harus sama dan tanpa ada cacat cetak di dalamnya, serta dituntut waktu cetak yang cepat.
3. Komitmen organisasi seperti tingginnya tuntutan kerja yang diberikan perusahaan membuat karyawan merasa tidak nyaman, sehingga komitmen karyawan akan rendah, misalnya masalah dalam hal hasil produksi, hasil yang diperoleh karyawan biasanya belum bisa memenuhi target yang ditetapkan perusahaan, hal ini menunjukkan bahwa komitmen karyawan terhadap perusahaan rendah.

Dari permasalahan diatas maka dapat dibuat pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1.3.1 Apakah ada pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pura Barutama Unit Offset Kudus?

1.3.2 Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pura Barutama Unit Offset Kudus?

1.3.3 Apakah ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pura Barutama Unit Offset Kudus?

1.3.4 Apakah ada pengaruh rotasi kerja, stres kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pura Barutama Unit Offset Kudus secara berganda?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1 Untuk menguji pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja kayawan pada PT. Pura Barutama Unit Offset Kudus.

1.4.2 Untuk menguji pegaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pura Barutama Unit Offset Kudus.

1.4.3 Untuk menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pura Barutama Unit Offset Kudus.

1.4.4 Untuk menguji pengaruh rotasi kerja, stres kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pura Barutama Unit Offset Kudus secara berganda.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai upaya pengembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan rotasi kerja, stres kerja, dan komitmen organisasi serta kinerja karyawan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya.