

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset penting dari sebuah organisasi. Kualitas sumber daya manusia merupakan kekuatan manajemen dan mendukung kinerja karyawan untuk mencapai tujuannya. Karyawan dapat mencapai potensi mereka jika dikelola dengan baik, tetapi mereka bertanggung jawab jika tidak dikelola dengan baik. Pencapaian tujuan organisasi memerlukan kinerja organisasi yang baik (Robbins, 2014: 48). Kinerja organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawai. Dalam suatu organisasi, kinerja pegawai merupakan organisasi yang mapan. Respon terhadap berhasil atau tidaknya suatu tujuan. Kinerja suatu organisasi tergantung pada tingkat kemampuan yang dicapainya tugas mereka.

Mangkunegara (2016: 8) menyatakan bahwa pemimpin dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan cara memberi contoh, memotivasi, dan selalu memperhatikan pegawai di tempat kerja. Unsur kepemimpinan memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Indikator kinerja menjadi acuan penting dalam menentukan kualitas kerja pegawai. Hasil studi pendahuluan di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Pati didapatkan data bahwa aspek penilaian kinerja pegawai masih dibawah standar (>91%), sebagaimana dilihat pada table berikut;

Tabel 1.1
Rekapitulasi Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Tahun 2019-2020

Perilaku	Penilaian Kinerja	
	2019	2020
Orientasi Pelayanan	85	83
Integritas	80	79
Komitmen	82,9	83
Disiplin	82,5	81
Kerjasama	79	80
Kepemimpinan	83	84

Sumber : Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Pati Tahun 2020.

Berdasarkan tabel penilaian kinerja diketahui pada aspek orientasi pelayanan 83%, integritas 79%, komitmen 83%, disiplin 81%, kerjasama 80% dan kepemimpinan 84%. Hasil pengamatan kepada pegawai juga menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan dalam mengikuti apel pagi (07.15 WIB) didapatkan sebagian pegawai datang melebihi jam tersebut dan pulang lebih awal dari jam yang telah ditentukan. Pengamatan pada aspek Kepuasan Kerja yang Dicapai Hingga 10 karyawan merasa bosan dengan jenis pekerjaannya dan merasa kurang tantangan dan kurang motivasi Beberapa karyawan tidak puas dengan jenis pekerjaan yang sedang mereka lakukan saat ini yang terbukti laporan pekerjaan belum selesai dengan waktu yang ditentukan. Kepuasan kerja yang kurang ini dikarenakan pegawai Kurang beradaptasi dan mempengaruhi motivasi kerja.

As'ad (2015:34) menjelaskan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepemimpinan, lingkungan dan individu. Kinerja juga terbentuk karena adanya motivasi kerja pegawai. Sukidi & Wajdi (2015) dalam penelitiannya berjudul Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian Rakasiwi (2014) Buktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi sebagai pendorong dari dalam diri untuk melakukan tindakan untuk mencapai suatu tujuan. Mendorong karyawan untuk bekerja untuk mencapai tujuan organisasi mereka adalah tujuan motivasi. Penelitian Rimpulaeng (2014) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berbeda dengan penelitian Siregar (2015), motivasi juga terbukti tidak berdampak pada kinerja. Penelitian Julianry (2017) juga menunjukkan bahwa motivasi berdampak negatif terhadap kinerja karyawan.

Pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi juga dilakukan pendidikan dan pelatihan dapat juga dilakukan serta rotasi kerja dan magang (Judas, 2014:24). Rotasi jabatan memberikan Kesempatan untuk mengembangkan keterampilannya untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih menantang sehingga pekerja dapat termotivasi untuk berhasil. Sebuah studi Mustika (2016) menunjukkan bahwa rotasi pekerjaan menimbulkan tantangan bagi tugas-tugas baru untuk mencapai tujuan organisasi. Sebuah studi oleh Hakim (2014) menunjukkan bahwa rotasi berpengaruh positif terhadap motivasi dan prestasi kerja karyawan. Survei Sulistiowati (2016) membuktikan rotasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian Santoso (2017) membuktikan bahwa rotasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Penelitian Manopo (2018) membuktikan bahwa rotasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sistem mutasi juga sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini berdasar pada sebuah konsep *The right man on the right place*, Akan membawa suatu organisasi dalam kinerja yg aporisma & mengurangi kesalahan pada tugas atau pekerjaan. Mutasi merupakan kegiatan memindahkan tenaga kerja dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain. Mutasi meliputi kegiatan memindahkan tenaga kerja, pengoperan tanggung jawab, pemindahan status ketenagakerjaan. Penelitian Fatmasari (2017) menunjukkan mutasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian Ellyzar (2017) juga membuktikan bahwa mutasi berpengaruh terhadap kinerja. Runtuwene (2017) juga menemukan bahwa secara parsial mutasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Berbeda dengan penelitian Aini (2015) yang menemukan bahwa mutasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian Muaja (2018) mendapatkan bahwa mutasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan temuan sebelumnya, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah: motivasi, rotasi dan mutasi. Faktor tersebut adalah positif dan signifikan, sedangkan dalam penelitian berpengaruh negative tidak signifikan. Kebijakan rotasi pekerjaan yg sinkron menggunakan kemampuan pegawai akan sanggup menaikkan motivasi kerja pegawai. Pegawai menggunakan motivasi yg tinggi & sebuah rotasi pekerjaan yg sempurna akan sanggup menaikkan kepuasan kerja & prestasi kerja (Mangkunegara, 2016:14). Penilaian kinerja penting dalam menentukan cakupan layanan yang ditawarkan pegawai dalam memajukan kualitas pelayanan.

Berdasarkan researche gap diketahui bahwa kinerja menjadi barometer keberhasilan organisasi, dimana diketahui hasil penelitian yang berbeda-beda. Berdasarkan alasan ini, maka penelitian ini akan menganalisis Pengaruh Mutasi Dan Rotasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Pati.

1.2. Rumusan Masalah

Pengelolaan sumber daya dalam organisasi sangat penting dan keberhasilan tujuan ini didukung oleh penempatan orang-orang yang sesuai dengan kemampuannya. Pegawai yang diberikan pekerjaan yang tidak berdasarkan keahliannya sendiri akan kurang termotivasi dan tidak akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara tuntas. Untuk mencapai tujuan Anda, Anda perlu menempatkan orang-orang Anda di tempat yang tepat. Menciptakan manajemen organisasi yang efektif memerlukan dukungan orang-orang yang kompeten dan kompeten di bidangnya. Keputusan terbaik adalah lingkup pekerjaan dan ruang lingkupnya sehingga kinerja individu, pelaksanaan rotasi masalah internal yang akan dianalisis dan peningkatan motivasi karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mendukung peningkatan kinerja karyawan. Prestasi kerja ditunjukkan dengan indikator pencapaian tujuan berdasarkan rencana. Berangkat dari latar belakang masalah tersebut, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanarotasi kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja?
2. Bagaimanamutasi kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja?

3. Bagaimanarotasi kerja berpengaruh terhadap kinerja?
4. Bagaimanmutasi kerja berpengaruh terhadap kinerja?
5. Bagaimanamotivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh rotasi kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja.
2. Menganalisis mutasi kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja.
3. Menganalisis rotasi kerja berpengaruh terhadap kinerja.
4. Menganalisis mutasi kerja berpengaruh terhadap kinerja.
5. Menganalisis motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja.

1.4. Ruang Lingkup

1.4.1 Ruang Lingkup Waktu

Penelitian ini dilakukan pada bulan Desember 2020 sampai selesai.

1.4.2 Ruang Lingkup Tempat

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Pati.

1.4.3 Ruang Lingkup Materi

Lingkup materi dalam penelitian ini adalah berkaitan dengan materi Pengaruh Mutasi Dan Rotasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Pati.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini antara lain dapat mengembangkan khasanah ilmu pengetahuan dengan kajian manajemen sumberdaya manusia. Penelitian ini memberikan bukti empiris ada tidaknya peningkatan prestasi kerja melalui motivasi, mutasi dan perputaran pegawai. Hasil penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai masukan bagi pegawai dalam upaya meningkatkan kinerja dalam sebuah instansi serta memberikan masukan kepada manajemen dalam upaya memperbaiki prestasi kerja pegawai dengan cara mengevaluasi motivasi, mutasi dan perputaran pegawai.

