

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pentingnya pengembangan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan yaitu meningkatkan efisiensi dan efektifitas kinerja pegawai. Salah satu metode pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan adalah mutasi dan rotasi kerja. Para ahli berpendapat mutasi adalah proses yang secara wajar dilakukan di lingkungan perusahaan. Mutasi adalah ketentuan yang harus dilaksanakan, mutasi harus dipahami sebagai berkah karena dengan mutasi, pegawai banyak diuntungkan ketika berbicara tentang karir.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam sebuah perusahaan. Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada perusahaan. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja pegawai maka tujuan perusahaan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja pegawai rendah atau tidak baik maka kegiatan yang telah direncanakan tidak dapat berjalan dengan baik dan sulit untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Mutasi memang peristiwa yang unik di lingkungan pegawai Alfamart, dipihak yang merasa nyaman dengan jabatan dan lingkungan kerjanya, mutasi adalah sebuah siksaan. Pada peristiwa yang sama, bagi sejumlah Pegawai Alfamart, mutasi merupakan berkah. Penyebabnya bisa karena bosan dengan suasana kerja maupun ambisi untuk mendapat tantangan baru atau jabatan baru. Hal

lain yang menjadikan mutasi sebagai bentuk hukuman, diawali dari berbagai pendapat tentang lingkup kerja. Secara umum ruang lingkup kerja kadang diterjemahkan secara bebas oleh karyawan Alfamart. Lahan basah dan lahan kering menjadi istilah yang menggambarkan adanya perbedaan beban dan peluang kerja antara instansi yang satu dengan instansi yang lainnya. Pendapat itulah yang menimbulkan tafsiran yang bervariasi tentang mutasi.

Kondisi seperti ini disebabkan terlalu lamanya seseorang bekerja di satu lingkungan toko itu saja. Kondisi ini, dapat mengakibatkan kebosanan dan bahkan kejenuhan dikalangan para pekerja (karyawan). Untuk mengurangi atau menghilangkan kejenuhan serta kebosanan para karyawan dalam pekerjaan, sering perusahaan, misalnya dengan melakukan rotasi kerja kepada para karyawan.

Dengan adanya rotasi kerja, diharapkan karyawan dapat saling bertukar pikiran, pendapat, dan saling berinteraksi dan, sehingga meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, rotasi kerja ini dapat dilakukan oleh perusahaan secara teratur.

Rotasi pekerjaan sebagai konsep kebijakan dalam kepegawaian, rotasi yang memiliki arti filosofi lebih dalam dari mutasi (yang lebih bersifat teknis). Hampir seluruh pegawai di toko Alfamart Gadingrejo mengalami rotasi kerja secara internal. Tujuannya dilakukannya rotasi tersebut agar meningkatkan motivasi dan pengalaman kerja.

Menurut pejabat toko diadakannya mutasi dan rotasi bertujuan memberi motivasi dan menambah pengalaman kerja. Setiap tahunnya hampir semua pegawai mengalami mutasi dan rotasi kerja. Pegawai yang sudah pernah dimutasi akan dipandang oleh rekan kerjanya lebih baik atau buruk bergantung alasan. Wawancara dengan bu Fajri dan bu Cindi selaku kepala toko, di toko Alfamart Gadingrejo bahwa kinerja pegawai di Afamart Gadingrejo menurun. Hal ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 1

Absensi Pegawai di Alfamart Gadingrejo Tahun 2018

Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Pegawai	Jumlah Absensi	Tingkat Absensi
Oktober	26 Hari	15 Orang	20 Hari	5,12
November	25 Hari	15 Orang	22 Hari	5,86
Desember	26 Hari	15 Orang	26 Hari	6,66

Sumber: data olahan penulis 2019

Setiap bulan di tahun 2018 pegawai Alfamart Gadingrejo menunjukkan tingkat absensi semakin tinggi sehingga mempengaruhi rendahnya kinerja dari pegawai.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik melakukan penelitian mengenai variabel mutasi dan rotasi terhadap kinerja pegawai di Alfamart Gadingrejo lebih lanjut.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis merumuskan rumusan masalah penelitian sebagai berikut, yaitu :

1. Apakah mutasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Alfamart Gadingrejo?
2. Apakah rotasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Alfamart Gadingrejo?
3. Apakah mutasi dan rotasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Alfamart Gadingrejo?

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penulis mengambil judul penelitian: “PENGARUH MUTASI DAN ROTASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI ALFAMART GADINGREJO TAHUN 2018”.

C. Ruang Lingkup Penelitian

Agar penelitian ini tidak menyimpang dari permasalahan, maka penulis membatasi ruang lingkup penelitian ini sebagai berikut:

1. Obyek penelitian : Mutasi dan rotasi kerja dan kinerja pegawai
2. Subyek penelitian : Karyawan di minimarket Alfamart Gadingrejo
3. Tempat penelitian : Minimarket Alfamart Gadingrejo
4. Waktu penelitian : 2019

D. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adanya tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh mutasi terhadap kinerja pegawai di Alfamart Gadingrejo tahun 2018.

- b. Untuk mengetahui pengaruh rotasi terhadap kinerja pegawai di Alfamart Gadingrejo tahun 2018.
- c. Untuk mengetahui pengaruh mutasi dan rotasi terhadap kinerja pegawai di Alfamart Gadingrejo tahun 2018.

2. Kegunaan Penelitian

a. Kegunaan Teoritis

- 1) Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menguatkan teori tentang mutasi dan rotasi terhadap kinerja pegawai di Alfamart Gadingrejo.
- 2) Hasil penelitian ini diharapkan sebagai kegiatan untuk mempraktekan ilmu hasil yang didapat dan memperluas ilmu pengetahuan dibidang sumber daya manusia.

b. Kegunaan Praktis

- 1) Sebagai bahan timbangan bagi Alfamart Gadingrejo dalam meningkatkan rotasi dan mutasi terhadap kinerja pegawai.
- 2) Sebagai program tindak lanjut penelitian berikutnya untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi mutasi dan rotasi kerja pegawai di Alfamart Gadingrejo.