BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Seiring dengan perkembangan jaman, suatu organisasi di tuntut untuk dapat mempertahankan eksistensinya agar dapat bertahan dalam persaingan yang ketat pada saat ini. Keberhasilan suatu organisasi tidak lepas dari campur tangan sumber daya manusia yang ada. Prestasi kerja adalah hasil dari pemanfaatan sumber daya manusia yang baik dalam dalam suatu organisasi, prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai berdasarkan penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang dipercaya kepadanya yang dapat diukur baik dari segi waktu penyelesaiannya dan cara menyelesaikannya. Pegawai merupakan aset yang sangat penting bagi suatu organisasi sehingga harus dikelola dengan baik. Bahkan seringkali pegawai dituntut agar bekerja secara maksimal agar dapat memenuhi target yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia sangat menentukan sukses atau tidaknya suatu organisasi. Organisasi di tuntut agar dapat mengelola sumber daya yang ada sebaik mungkin untuk keberlangsungan organisasi tersebut. Salah satu hal yang perlu di perhatikan oleh organisasi adalah prestasi kerja yang dimiliki pegawai.

Prestasi kerja pegawai yang dimiliki selama bekerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam sebuah organisasi. Dengan adanya prestasi kerja yang baik dari seorang pegawai maka dapat membantu organisasi mempertahankan eksistensi dan menunjang keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi yang sudah ditentukan diawal berdiri. Sehubungan dengan hal tersebut, suatu organisasi hendaknya memberikan perhatian lebih pada kinerja pegawainya terutama pada

pegawai yang memiliki kinerja di bawah standar yang telah ditetapkan oleh organisasi yang bersangkutan. Prestasi kerja adalah sebagian tingkat kecepatan seseorang pada tugas-tugas yang mencangup pada pekerjaannya (Lanudi, 2020). Prestasi kerja adalah kemampuan untuk meningkatkan hasil produktivitas kerja ke taraf yang lebih baik dari yang dicapai sebelumnya (Damanik, 2019).

Masalah tentang prestasi kerja dimana setiap pegawai mempunyai kemampuan dan kemauan yang berbeda untuk melaksanakan pekerjaannya dan prestasi kerja pegawai yang belum maksimal sangat berdampak pada produktivitas yang dimiliki instansi, dengan tidak maksimalnya pekerjaan pegawai maka menyebabkan menurun dan tidak dapat memenuhi apa yang sudah ditargetkan oleh pimpinan, sehingga pihak pimpinan harus lebih memperhatikan prestasi kerja yang dilihat dari hasil pekerjaan para pegawainya. Sumber daya manusia yang masih memiliki kinerja dibawah standar akan berdampak pada prestasi kerja yang dimiliki organisasi tersebut, dimana pimpinan harus terus dibina dan diarahkan untuk dapat menunjang keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Seorang pegawai akan memperoleh prestasi kerja yang baik apabila kinerjanya baik sesuai dengan standar kerja yang diinginkan oleh perusahaan (Kurniasari, 2018). Oleh karena itu, pegawai membutuhkan insentif untuk memotivasi mereka di tempat kerja.

Ada beberapa indikator prestasi kerja dalam organisasi diantaranya, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, Kerjasama, serta kerja sama. Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Buleleng merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah Kabupaten di bidang Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman serta Urusan Pememerintah Dibidang Pertanahan dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati

melalui Sekretaris Daerah dengan klasifikasi organisasi perangkat daerah tipe B. berikut ini merupakan data perbandinga prestasi kerja Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Buleleng dari tahun 2018 sampai 2023;

Tabel 1.1
Perbandingan Pencapaian Kinerja Atas Prestasi Kerja Pegawai

No	Target	Realisai	Capaian	Keterangan
1	100%	95,86%	95,86%	Tahun 2023
2	100%	69,67%	69,67%	Tahun 2022
3	82,47%	58,20%	70,57%	Tahun 2021
4	64,90%	54,60%	84,44%	Tahun 2020
5	68,67%	68,13%	99,21%	Tahun 2019
6	58,90%	57,61%	97,18%	Tahun 2018

Sumber : Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Petahanan Kabupaten Buleleng

Berdasarkan Tabel tersebut diatas dapat dijelaskan bahwa selama 6 tahun terakhir terlihat realisasinya dan pencapian tidak konsisten, bahkan ada yang sampai turun dari tahun sebelumnya. Melihat dari Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Buleleng dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan tentunya mengharapkan bahwan dalam proses pencapaian target instansi maka pemanfaatan sumber daya manusia harus secara efektif dan efisien. Berdasarkan observasi awal ditemukan adanya fenomena terkait penurunan prestasi kerja yang ada pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Buleleng dari tahun sebelumnya.

Fenomena yang sering terjadi seperti adanya pegawai yang kurang disiplin, adanya pegawai yang belum memahami akan tugas, terlambatnya mengirim tugas dan tidak bertanggung jawabnya dalam organisasi. Melihat fenomena yang terjadi

maka seharusnya Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Buleleng lebih efektif lagi dalam mempergunakan sumber daya manusia yang ada dalam meningkatkan prestasi kerja. Dengan meningkatkan prestasi yang dimiliki pegawai, pada akhirnya akan meningkatkan dan memberikan dampak secara tidak langsung terhadap organisasi. Salah satu faktor penting dalam pemanfaatan sumber daya manusia dari suatu organisasi untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai yaitu rotasi yang dilakukan oleh pimpinan organisasi.

Rotasi adalah pemindahan posisi dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain dengan tujuan untuk membangun dan meningkatkan kompetensi dari pegawai yang bersangkutan sehingga ia mampu memahami setiap pekerjaan lingkungan perusahaan tersebut secara baik. Rotasi adalah proses pemindahan seseorang dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lain, dimana yang digunakan untuk mengurangi kemonotonan suatu rutinitas yang dilakukan pegawai (Megantara, 2019). Rotasi kerja dapat mempengaruhi keadaan seorang pegawai untuk menghadapi pekerjaan yang nantinya dapat menghambat pencapaian hasil kerja yang maksimal atau prestasi kerja yang diharapkan dan tentunya akan dapat memajukan atau menghambat organisasi. Masalah terkait rotasi kerja pegawai dilihat dari sulitnya pegawai dalam beradaptasi pada lingkungan kerja yang baru, dengan masalah tersebut akan berdampak pada prestasi atau hasil pekerjaan yang tidak terlaksana dengan maksimal. Rotasi kerja yang dilakukan oleh pimpinan terhadap pegawai tentunya akan memberikan dampak secara langsung terhadap organisasi tempatnya bekerja.

Hasil penelitian yang dilakukan Rahayu & Mohklas (2017) menunjukkan bahwa rotasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Dan pada

penelitian Novika, (2018) dalam penelitiannya mengatakan bahwa rotasi pegawai berpengaruh positif terhadap prestasi kerja yang dimiliki dalam bekerja. Berbanding terbalik dengan hasil penelitian Nusantara dan Rusdianti (2016), menemukan rotasi pekerjaan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Selain rotasi, penyebab meningkatnya atau menurunnya prestasi kerja yang dimiliki pegawai yaitu dengan motivasi kerja.

Pentingnya motivasi yang dimiliki para pegawai dalam bekerja juga dapat mempengaruhi prestasi kerja yang diperolehnya. Motivasi adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu (Robbins & Coulter, 2017). Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Bukit, 2019).

Dengan motivasi yang tinggi dari para pegawai yang bekerja tentu akan memberikan dampak secara langsung terhadap organisasi tempatnya bekerja, oleh sebab itu pentingnya motivasi yang dimiliki pegawai tersebut dalam melakukan pekerjaannya, dan diberlakukannya rotasi atau rolling oleh pimpinan dalam upaya mencegah kebosanan pegawai dalam bekerja yang dimana akan memberikan pengaruh terhadap prestasi kerjanya. Damanik (2018) dalam penelitiannya mengatakan bahwa motivasi yang diberikan kepada para pegawai berpengaruh positif terhadap prestasi kerja yang dimiliki oleh seluruh pegawai Baharuddin (2022) dalam penelitiannya mengatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap prestasi kerja sedangkan Menurut Yensy (2010) bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Dinas Perumahan, Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Buleleng ditetapkan melalu Peraturan Pemerintah No. 13 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, sehingga diperlukan penyesuaian terhadap tugas pokok dan fungsi, serta kewenangan sesuai dengan organisasi Perangkat Daerah yang baru. Dinas Perumahan, Permukiman dan Pertanahan menyusun Renstra Perubahan Pertama 2016 sebagai penjabaran perubahan pertama RPJMD Kabupaten Buleleng tahun 2016. Dokumen perencanaan Dinas Perumahan, Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Buleleng sebagai acuan bagi setiap perangkat daerah dalam bentuk Rencana Strategis (Renstra) sebagai tolak ukur penilaian akuntabilitas kinerja instansi pemerintah Sesuai dengan yang tertuang dalam Peraturan Daerah Kabupaten Buleleng. Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Buleleng memiliki tugas pokok Membantu Bupati Melaksanakan Urusan Pemerintahan Di Bidang Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman serta urusan Pemerintahan Bidang Pertanahan.

Rotasi pegawai antar bagian bidang yang menyebabkan pegawai harus menyesuaikan diri kembali pada lingkungan kerjanya. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan SK mutasi pegawai. Permasalahan yang berhubungan dengan prestasi kerja yaitu adanya pegawai yang sudah lama bekerja namun ketika mendapatkan perpindahan tugas diketahui masih adanya pegawai yang kurang terampil dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga melakukan kesalahan-kesalahan dalam bekerja. Dengan menurunnya fokus yang dimiliki pegawai menurun yang dilihat dari salah memberikan laporan kepada pimpinan atau ketika mengirimkan

datanya ke bagian lain, ini disebabkan menurunnya kinerja serta motivasi yang dimiliki pegawai karena masih adanya pegawai yang belum memahami akan tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi. Serta masih terdapat pegawai yang merasa terbebani dengan pekerjaan yang diterima tidak sesuai dengan tingkat kepuasan kerja yang diperoleh. Berikut ini adalah data yang peneliti peroleh dari Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Petahanan Kabupaten Buleleng yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.2
Rotasi Pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Pemukiman dan Pertahanan Kab. Buleleng Tahun 2018 - 2023

Tahun	Bidang Lama	Bidang Baru	Jumlah
2018	Bid. Pertahanan	Bid. Perumahan	6
2019	Bid. Pertahanan	Bid. Kawasan Pemukiman	3
2020	Bid. Kawasan Pemukiman	Bid. Perumahan	5
2021	Bid. Perumahan	Bid. Pertahanan	17
2022	Bid. Pertahanan	Bid. Kawasan Pemukiman	8
2023	Bid. Kawasan	Bid. Kawasan Permukiman	3
Jumlah			42

Sumber : Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Petahanan Kabupaten Buleleng

Berdasarkan Tabel tersebut diatas dapat dijelaskan bahwa selama 6 tahun terakhir yakni dari tahun 2018 sampai dengan tahun 2023 terdapat 41 orang pegawai yang dirotasi atau dipindahkan, hal tersebut dapat diketahui bahwa tingkat rotasi pegawai dalam bekerja yang dilihat dari penyelesaian tugas-tugas yang diberikan atau dibebankan kepada pegawai tersebut dapat diselesaikan dengan baik dan selesai sebelum batas waktu yang diberikan oleh pimpinan, namun ada pula pegawai yang belum menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan tidak terselesaikan, oleh sebab itu pentingnya memperhatikan kinerja pegawai yang akan memberikan dampak pada prestasi dimiliki pegawai dalam bekerja.

Berdasarkan uraian temuan permasalahan yang sudah dijelaskan dalam latar belakang dan adanya teori yang mendukung hubungan antar variabel tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan kajian lebih lanjut mengenai **"Pengaruh Rotasi Dan Motivasi Terhadap Perstasi Kerja Pada Pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Petahanan Kabupaten Buleleng".**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dapat di identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Masih ada beberapa Pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertahanan Kabupaten Buleleng yang belum bisa meningkatkan kerja secara optimal.
2. Kurangnya kesadaran Pegawai terhadap prestasi kerja.
3. Masih adanya rotasi dan motivasi di karyawan Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertahanan Kabupaten Buleleng.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, pembatasan masalah dapat dibuat secara jelas dan mendalam sehingga peneliti hanya meneliti tentang masih adanya rotasi dan motivasi di Pegawai Dinas Perumahan, kawasan Permukiman dan Pertahanan Kabupaten Buleleng.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan sebelumnya maka dapat dirumuskan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah rotasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pada Pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Petahanan Kabupaten Buleleng?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pada Pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Petahanan Kabupaten Buleleng?
3. Apakah rotasi dan motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pada Pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Petahanan Kabupaten Buleleng?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah disusun sebelumnya maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji pengaruh rotasi terhadap prestasi kerja pada Pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Petahanan Kabupaten Buleleng.
2. Untuk menguji pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pada Pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Petahanan Kabupaten Buleleng.
3. Untuk menguji pengaruh rotasi dan motivasi terhadap prestasi kerja pada Pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Petahanan Kabupaten Buleleng.

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Penulis berharap hasil penelitian ini berguna baik secara teoritis maupun praktis.

1. Kegunaan Teoritis

   Penulis berharap hasil penelitian ini bermanfaat baik secara teoritis maupun praktis.Manfaat secara teoritis,Hasil penelitian ini diharapkan dapat mempertegas dan memperkuat teori-teori yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pemahaman rotasi, motivasi dan prestasi kerja pada Pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Petahanan Kabupaten Buleleng.

2. Kegunaan Praktis

   Manfaat secara praktis, Hasil penelitian ini diharapkan sebagai sumbangan pemikiran dalam mengambil kebijakan-kebijakan pengembangan manajemen sumber daya manusia pada masa akan datang khususnya meningkatkan prestasi kerja pada Pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Petahanan Kabupaten Buleleng melalui rotasi, dan motivasi.