

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peran MSDM telah mengalami perubahan sejalan dengan munculnya berbagai perkembangan. Pesatnya kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi terutama di bidang transportasi dan komunikasi telah memperkecil jarak antar bangsa. Persaingan menjadi semakin terbuka dan lingkungan bisnis semakin kompleks. Semula SDM dipandang sebagai biaya, namun saat ini SDM merupakan investasi yang harus ada dan syarat mutlak berlangsungnya operasi organisasi. Dulu tenaga kerja dieksploitasi, hubungan kerja terjadi antara buruh dan majikan, tetapi sekarang tenaga kerja dipelihara dan merupakan mitra kerja organisasi. Makin besarnya peran MSDM merupakan akibat yang tidak dapat dihindarkan dari berbagai perusahaan yang terjadi. Pada saat masa pandemi covid -19 ini, tidak hanya berdampak pada kesehatan masyarakat, tetapi juga memengaruhi kondisi perekonomian, pendidikan, dan kehidupan sosial masyarakat Indonesia.

Berdasarkan data Badan Nasional Penanggulangan Bencana (BNPB), jumlah pasien positif terinfeksi COVID-19 di Indonesia mencapai 6.575 orang per 19 April 2020. Pandemi ini menyebabkan beberapa pemerintah daerah menerapkan kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) yang berimplikasi terhadap pembatasan aktivitas masyarakat, termasuk aktivitas ekonomi, aktivitas pendidikan, dan aktivitas sosial lainnya. Menurunnya berbagai aktivitas ini berdampak pada kondisi sosial-ekonomi masyarakat, khususnya masyarakat rentan

dan miskin. Oleh sebab itu, pemerintah, baik di tingkat pusat maupun daerah mengeluarkan berbagai kebijakan untuk menanggulangi penyebaran COVID-19 serta kebijakan kebijakan yang bersifat penanggulangan dampak sosial dan ekonomi akibat pandemi ini. Kendati demikian, pelaksanaan berbagai kebijakan ini perlu dipantau dan dievaluasi untuk mengetahui efektivitasnya. The SMERU Research Institute, sebagai lembaga penelitian yang fokus mengkaji isu-isu sosial ekonomi, berinisiatif melakukan beberapa kegiatan penelitian di bidang sosial, ekonomi, pendidikan, kesehatan, dan kebijakan terkait dengan pandemi COVID-19, baik di tingkat nasional maupun di tingkat daerah. Salah satu kegiatan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Chandra Berkat Mandiri yang bergerak di bidang distributor bahan baguanan ini ialah dengan melakukan perputaran pekerjaan atau yang biasa disebut dengan rotasi kerja yang dikarenakan pandemi covid-19.

Menurut Bangun (2012, 97) rotasi kerja adalah menggerakkan para pegawai untuk mengerjakan lebih dari satu pekerjaan guna meningkatkan keterampilan dan kemampuan pada berbagai bidang, mengurangi kebosanan, meningkatkan motivasi, menambah pengetahuan serta pengalaman para pegawai, sedangkan Menurut Handoko, 1993 perputaran kerja / rotasi kerja atau yang dikalangan perusahaan lebih populer dengan istilah (rolling system) adalah sistem pembagian kerja karyawan dimana dalam satu kelompok kerja para karyawan / operator bisa bertukar posisi. Jadi, System rolling adalah suatu sistem dimana para pekerja dipindah kerjakan sesuai dengan penempatan yang pas sehingga para pekerja bisa bekerja secara efektif dan efisien baik secara permanen maupun sementara. Akibat pandemi covid-19 karyawan pada PT. Chandra Berkat Mandiri Denpasar

melakukan rotasi kerja. Masalah pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja pegawai sangat menarik untuk dibahas mengingat pentingnya program tersebut pada PT. Chandra Berkat Mandiri Denpasar dan dilaksanakan kepada pegawai Perusahaan yang berjumlah 42 orang dengan harapan dapat meningkatkan kinerja pegawai agar lebih efektif dan efisien serta peningkatan layanan-layanan perusahaan agar menjadi lebih baik, sehingga mencapai tujuan yang baik. Adapun penelitian terdahulu Nurlatifah 2009 Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pustakawan di Perpustakaan Universitas Gadjah Mada Yogyakarta Peneliti ini termasuk penelitian survei dengan jenis datanya adalah kuantitatif, adapun yang menjadi populasi adalah seluruh pustakawan perpustakaan terpadu Universitas Gadjah Mada yang berjumlah 33 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan angket, wawancara dan observasi, Hasil penelitiannya mengidentifikasi bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara rotasi kerja dengan kinerja pegawai, dan menurut Widha Munawwarah Tanjung (2018) Pengaruh Rotasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rifan Financindo Berjangka Medan menunjukkan hasil rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Anggraini (2013) menunjukkan hasil yang berbeda. Hasil penelitiannya menunjukkan hasil yang negatif terhadap kinerja karyawan. Artinya ketika rotasi kerja meningkat, maka kinerja karyawan mengalami penurunan.

Faktor lain untuk mencapai kinerja karyawan yang baik selain rotasi kerja adalah dengan memperhatikan Lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2009) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat prakasa dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang pekerja, metode kerjanya, serta

pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan dapat bekerja dengan baik sebaliknya jika memiliki lingkungan kerja yang kurang kondusif akan mengurangi kinerja karyawan pada PT. Chandra Berkat Mandiri Denpasar. Adapun penelitian terdahulu Zainul Hidayat, MM & Muchamad Taufiq, MH (2012) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Lingkungan kerja dan disiplin kerja serta motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Lumajang dan menurut Syalimono dan Syaiful Bahri (2019) memiliki hasil penelitian lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Lalu Ciptadi Romadhoni, Thaktok Asmony dan Mukmin Suryanti (2015) Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan dukungan sosial terhadap Burnout pustakawan di kota Mataram menunjukkan hasil yang berbeda. Hasil penelitiannya menunjukkan hasil yang negatif terhadap Burnout pustakawan di Kota Mataram.

Bagaimana pun untuk mencapai kinerja karyawan yang baik selain lingkungan kerja adalah dengan memperhatikan disiplin kerja. Disiplin kerja sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan produktivitas kerja yang baik. Disiplin kerja menurut Amran (2009) menjelaskan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Didasari oleh tingkat kedisiplinan yang dapat menjelaskan suatu pekerjaan baik personal dan tim dapat diselesaikan sebagaimana hasil yang

diharapkan (Gusti, 2012). Berbagai penelitian yang telah dilakukan para ahli manajemen dan pengalaman para praktisi dalam berbagai organisasi, menyatakan bahwa salah satu indikator manajemen sumber daya manusia yang efektif adalah kedisiplinan yang berkaitan langsung dengan keberhasilan peningkatan kinerja, baik pada tingkat personal, kelompok kerja dan pada tingkat organisasi. Pencatatan absensi pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM atau Human Resources Management). Informasi yang mendalam dan terperinci mengenai kehadiran seorang pegawai dapat menentukan prestasi kerja seseorang, gaji/upah, produktivitas, dan kemajuan instansi/lembaga secara umum.

Seringnya terjadi permasalahan kurang disiplin waktu para karyawan PT. Chandra Berkat Mandiri Denpasar sehingga pemimpin perusahaan menerapkan absensi sidik jari (finger print) ini dilakukan agar memudahkan atasan untuk melihat tingkat kedisiplinan dari masing-masing pegawai. Karena selama ini pada absensi manual, atasan atau pegawai bisa melihat tingkat kedisiplinan pegawai, masalahnya pada absensi manual tidak ada keterangan kapan pegawai tersebut datang dan pulang, pegawai bisa merapel di hari lain atau menitip absen pada pegawai lain. Sehingga menyulitkan atasan untuk memberikan sanksi yang sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010. Adapun penelitian terdahulu Aditya Nur Pralama (2012) Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pada PT. Razer Brother berpengaruh positif dan signifikan pada PT. Razer Brother dan menurut Kartika Dwi Arisanti (2019) mengemukakan hasil penelitian disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian oleh Dwi Agung Arianto Nugroho (2013) pengaruh Disiplin

Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja terhadap Prestasi Kinerja tenaga pengajar di Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak menunjukkan hasil yang berbeda. Hasil penelitiannya menunjukkan hasil yang negatif pada kedisiplinan pada kinerja tenaga pengajar.

Pada latar belakang di atas, maka penulis tertarik memilin judul:

Pengaruh Rotasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Chandra Berkat Mandiri Denpasar Bali

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah maka dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah rotasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Chandra Berkat Mandiri?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Chandra Berkat Mandiri?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Chandra Berkat Mandiri?

1.3. Tujuan Penelitian

Dalam setiap kegiatan tentunya ada tujuan yang ingin dicapai, demikian juga pelaksanaan penelitian ini. Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Chandra Berkat Mandiri?

2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Chandra Berkat Mandiri?
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Chandra Berkat Mandiri?

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk lebih memperdalam pengetahuan mengenai pengaruh Rotasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja pada Kinerja Karyawan

2. Bagi Akademi dan Universitas

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan literatur atau referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya.

1.4.2 Secara Praktis

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi perusahaan untuk memperbaiki tingkat rotasi kerja perusahaan, memperbaiki lingkungan kerja pada karyawan dan memperbaiki tingkat disiplin karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Goal Setting theory yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut (Srimindarti, 2012). Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang memengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. *Goal setting theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan (Arsanti, 2009). Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan. Salah satu karakteristik dari *goal setting* adalah tingkat kesulitan tujuan. Tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan motivasi yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu. Tingkat kesulitan tujuan yang rendah akan membuat individu memandang bahwa tujuan sebagai pencapaian rutin yang mudah dicapai sehingga akan menurunkan motivasi individu untuk berkreaitivitas dan mengembangkan kemampuannya. Sedangkan pada tingkat kesulitan tujuan yang lebih tinggi tetapi mungkin untuk dicapai, individu akan termotivasi untuk berfikir cara pencapaian tujuan tersebut. Proses ini akan menjadi sarana berkembangnya kreatifitas dan kemampuan individu untuk mencapai tujuan tersebut (Ginting dan Ariani dalam Matana, 2017: 11). *Goal setting theory* atau teori

penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku. Prinsip dasar *goal setting theory* adalah *goals* dan *intentions*, yang keduanya merupakan penanggung jawab untuk human behavior. Dalam studi mengenai goal setting, goal menunjukkan pencapaian standar khusus dari suatu keahlian terhadap tugas dalam batasan waktu tertentu. Harder goal akan dapat tercapai bila ada usaha dan perhatian yang 2 lebih besar dan membutuhkan lebih banyak knowledge dan skill daripada *easy goal*.

Mengacu pada Locke's model (Arsanti, 2009), *goal setting theory* atau teori penetapan tujuan mempunyai empat mekanisme dalam memotivasi individu untuk mencapai kinerja. Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan tersebut. Kedua, tujuan dapat membantu mengatur usaha yang diberikan oleh individu untuk mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan. Dengan demikian, dengan adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan. Komitmen harus ada dalam *goal setting*. Komitmen terhadap goal nampak secara langsung dan tidak langsung berpengaruh pada *performance*. Bila *person's goal* tinggi, maka *high commitment* akan membawa pada higher performance dibandingkan ketika low commitment. Tetapi, bila *goals* rendah, *high commitment* membatasi *performance*. Ginting dan Ariani dalam Matana (2017:11) menyatakan

bahwa goal commitment berdampak pada proses *goal setting* yang akan berkurang bila ada *goal conflict*. *Goal commitment* berhubungan positif dengan *goal directed behavior*, dan *goal directed behavior* berhubungan positif dengan *performance*.

2.1.2 Rotasi Kerja

1) Pengertian Rotasi Kerja

Seringkali kinerja karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi mengalami fluktuasi/naik turunnya kinerja karyawan. Terlebih lagi jika karyawan melakukan rutinitas yang cukup padat dan monoton dalam kesehariannya, sehingga hal tersebut menimbulkan kelelahan, kebosanan, dan bahkan kejenuhan kerja. Terutama pada organisasi non profit seperti perpustakaan yang bagaimana pegawai/pustakawan harus dituntut melayani berbagai jenis karakter pemustaka Yang berbeda-beda setiap harinya. Menurut Bangun (2012, 97) rotasi kerja adalah menggerakkan para karyawan untuk mengerjakan lebih dari satu pekerjaan guna meningkatkan keterampilan dan kemampuan pada berbagai bidang, mengurangi kebosanan, meningkatkan motivasi, menambah pengetahuan serta pengalaman tenaga kerja.

Disisi lain, Menurut Kandar (2011, 112) rotasi merupakan perpindahan karyawan namun lebih pada perpindahan tempat kerja dengan lingkup dan tugas pekerjaan yang cenderung berbeda agar karyawan terhindar dari rasa jenuh atau produktifitas yang menurun. Pendapat lainnya Mangkuprawira (2007, 89) bahwa rotasi tidak selalu berjalan mulus, bisa saja menuai protes dari karyawan. Rotasi atau perputaran pekerjaan bisa disebut juga sebagai pelatihan

memindahkan karyawan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya. Perputaran pekerjaan dapat membantu organisasi ketika Iowongan, maupun jika terjadi pengunduran diri secara langsung maupun secara mendadak. Sedangkan menurut Hasibuan (2003, 104) mengartikan rotasi kerja sebagai perubahan tempat/jabatan karyawan dalam organisasi.

Dari empat (4) referensi diatas, penulis dapat menyatakan bahwa rotasi kerja merupakan proses perpindahan suatu organisasi untuk mengurangi tingkat kejenuhan serta menambah pengalaman kerja karyawan.

2) Manfaat dan Tujuan Rotasi Kerja

Rotasi adalah pemindahan posisi dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain dengan tujuan untuk membangun dan meningkatkan kompetensi dari karyawan yang bersangkutan sehingga ia mampu memahami setiap pekerjaan secara baik. Dengan rotasi yang berpindah dari satu divisi ke divisi lain maka akan memungkinkan menambah pengalaman dan pemahaman akan tanggung jawab yang diberikan, layaknya perpustakaan. Sedangkan rotasi kerja adalah metode pelatihan dan pengembangan kepada karyawan yang dirotasi dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lainnya untuk memperluas pengalaman mereka.

Rotasi kerja sangat bermanfaat dalam membantu karyawan dalam memperoleh tujuan pekerjaan mereka dan meningkatkan keterampilan dalam bekerja. Menurut Panggabean (2002, 46) manfaat dari rotasi pekerjaan:

- 1) Memberikan latar belakang umum tentang pekerjaan atau organisasi.
- 2) Meningkatkan kerja sama antardepartemen.
- 3) Secara periodis menjelaskan unit yang lain.

- 4) Meningkatkan fleksibilitas sumber daya manusia yang luas.

Manfaat rotasi kerja lainnya yang dikemukakan oleh Bangun (2012, 214) antara lain:

- 1) Menambah keterampilan dalam organisasi yang akan dapat memberi masukan yang diperoleh pada organisasi.
- 2) Mengetahui sisi-sisi kelebihan dan kelemahan peserta pelatihan, sehingga memudahkan untuk ditempatkan pada bidang yang tepat.
- 3) Menambah pengalaman dan pengetahuan pada berbagai bidang pekerjaan untuk menambah wawasan.

Rotasi kerja merupakan metode pelatihan dan pengembangan dimana pegawai berpindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya untuk memperluas pengalaman mereka. (Mondy, 2008, 219). Adapun tujuan khusus dari pelaksanaan rotasi pekerjaan Menurut Fahmi (2016, 81) adalah sebagai berikut:

- 1) Membangun penguasaan ilmu yang lebih dalam pada setiap divisi perusahaan secara penuh.
- 2) Membangun hubungan yang lebih akrab dengan setiap karyawan diberbagai divisi yang ikut merasakan rotasi pekerjaan tersebut.
- 3) Membangun konsep kaderisasi pada calon pemimpin secara aplikatif dan terukur.
- 4) Memberikan pembuktian kepada karyawan bahwa pemilihan pemimpin dilakukan dengan cara yang sangat adil tanpa ada faktor bersifat tiba-tiba akan tetapi melalui proses yang panjang dan yang

bersangkutan telah menunjukkan kompetensinya pada saat ia ditugaskan diberbagai divisi.

Hal tersebut sependapat dengan apa yang diungkapkan oleh Rivai (2009, 228) bahwa rotasi kerja menjadi cara yang efektif untuk melatih dan cukup fleksibel bagi manajemen dalam membuat penugasan antara pekerjaan manajerial, teknik, dan profesional, rotasi dapat memberikan perspektif lebih luas, bahkan mengembangkan kemajuan karir dan menurut Kaymaz (2010, 67) rotasi pekerjaan akan mengurangi kebosanan, mempersiapkan karyawan untuk sistem manajemen yang lebih baik, meningkatkan produktifitas dan meningkatkan pengetahuan serta keterampilan. Berdasarkan penjelasan manfaat dan tujuan dari rotasi kerja dari beberapa pakar diatas, maka penulis menyatakan bahwa manfaat dan tujuan diadakannya rotasi kerja meningkatkan semangat kerja dan menghindarkan karyawan dari rasa jenuh dalam bekerja, serta meningkatkan prestasi karyawan.

3) Dimensi dan Indikator Rotasi Kerja

Berikut ini dimensi dan indikator dari variable rotasi menurut Ortega dan Mangiapane yang dikutip oleh Rambe (2019, 8) diantaranya adalah:

- 1) Proses rotasi sebagai tambahan kemampuan, maksudnya yaitu bahwa rotasi dapat memberikan kemampuan lain bagi karyawan itu sendiri. Adapun indikator penelitiannya: kemampuan kerja baru dan variasi pengalaman.
- 2) Rotasi merupakan tambahan pengetahuan karyawan, yaitu sebagai proses peningkatan/penambahan pengetahuan karyawan dalam menyelesaikan

pekerjaannya. Adapun indikator penelitiannya: pengetahuan jenis pekerjaan dan keterampilan kerja.

- 3) Rotasi merupakan salah satu cara untuk mengatasi tingkat kejenuhan dalam bekerja, yaitu upaya untuk meminimalisir tingkat kejenuhan yang dirasakan oleh karyawan dalam bekerja. Adapun indikator penelitiannya: merasa jenuh dan mengetahui pekerjaan baru. Indikator merupakan variabel kendali yang dapat digunakan untuk mengukur perubahan yang terjadi pada sebuah kejadian maupun kegiatan. Indikator juga dapat diartikan sebagai setiap ciri, karakteristik atau ukuran yang bisa menunjukkan perubahan yang terjadi pada sebuah bidang tertentu.

Menurut Wahyudi yang dikutip oleh Tanjung (2018,5) "rotasi kerja merupakan suatu mutasi personal yang dilakukan secara horizontal tanpa menimbulkan perubahan dalam hal gaji maupun pangkat atau golongan dengan tujuan untuk menambah pengetahuan dan pengalaman serta untuk menghindari kejenuhan". Adapun indikator yang digunakan mengukur rotasi pekerjaan menurut Edwan yang dikutip oleh Sari (2018, 11) yaitu sebagai berikut:

- 1) Kemampuan karyawan

Menurut Schermerhorn (2016, 17) kemampuan didefinisikan sebagai "Ability is the capacity to perform the various task needed for a given job". Berarti kemampuan merupakan kapasitas seseorang di dalam mengerjakan berbagai macam tugas dalam pekerjaannya. Sedangkan menurut Hasibuan (2003, 94), kemampuan karyawan ialah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaan maupun tugas yang dibebankan

kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan serta waktu dan kewajiban kinerja yang telah ditetapkan.

2) Pengetahuan karyawan

Menurut Schermerhorn (2016, 18) pengetahuan adalah suatu kemampuan yang dimiliki karyawan yang didapatkan dari proses belajar serta bisa juga dari pengalaman.

3) Kebosanan/Kejenuhan karyawan

Menurut Herbert (2016, 18) "kejenuhan kerja (burn-out) merupakan suatu bentuk kelelahan yang disebabkan karena seseorang bekerja terlalu intens, berdedikasi dan berkomitmen, bekerja terlalu banyak dan terlalu lama, serta memandang kebutuhan dan keinginan mereka sebagai hal yang kedua".

4) Kondisi Kerja

Serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Yang dimaksud disini adalah kondisi kerja yang baik. yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

5) Sikap Pribadi

Sikap dan minat karyawan terhadap pekerjaan. Sikap yang berkaitan dengan pekerjaan ini membuka jalan evaluasi positif atau negatif yang dipegang para karyawan mengenai aspek-aspek dari lingkungan kerja mereka.

Berdasarkan penjelasan diatas penulis menyatakan bahwa indikator rotasi kerja adalah: kemampuan karyawan, pengetahuan karyawan ,kebosanan/kejenuhan karyawan, kondisi kerja dan sikap pribadi.

4) Sebab dan Alasan Rotasi Kerja

Sebab-sebab rotasi kerja menurut Hasibuan (2008,77) diklasifikasikan menjadi :

1) Permintaan Sendiri

Rotasi atas permintaan sendiri adalah rotasi yang dilakukan atas keinginan dari karyawan yang bersangkutan dan mendapat persetujuan pimpinan organisasi. Cara karyawan itu mengajukan permohonan dengan mengemukakan alasan-alasan kepada pimpinan organisasi yang bersangkutan:

- a. Kesehatan fisik dan mental karyawan bisa kurang mendukung melaksanakan pekerjaan, misalnya karyawan yang minta dirotasikan dari dinas luar.
- b. Keluarga, kepentingan karyawan akan hubungan keluarganya yang memaksakannya untuk bertugas satu daerah dengan keluarganya, misalnya harus merawat orang tua yang sudah lanjut usia.
- c. Kerjasama, hubungan kerja dengan karyawan lain maupun dengan atasannya dapat mempengaruhi prestasi kerja, sehingga diperlukan suatu penyesuaian ataupun perubahan posisi kerja, misalnya seorang, karyawan yang tidak dapat bekerja sama dengan karyawan lainnya karena terjadi pertengkaran atau perkelahian yang bisa terjadi pada suatu organisasi

2) Alih Tugas Produktif(ATP)

Alih Tugas Produktif (ATP) adalah rotasi karena kehendak pimpinan untuk meningkatkan produksi, menempatkan karyawan ke jabatan yang sesuai dengan keterampilan dan didasarkan pada penilaian prestasi kerja karyawan.

a. Production transfer

Suatu bentuk rotasi kerja atau mutasi horizontal yang ditunjukkan untuk mengisi kekosongan pekerjaan pada suatu posisi atau jabatan dan peningkatannya dapat terjamin.

b. Replacement transfer

Suatu penggantian tenaga kerja dalam organisasi yang ditunjukkan untuk mempertahankan tenaga kerja yang berpengalaman dengan cara mengganti pekerjaan-pekerjaan yang masih baru. Biasanya dilakukan jika terjadi pensiutan atau yang ditinggalkan tenaga kerja.

c. Versality transfer

Versality transfer merupakan suatu bentuk rotasi kerja atau mutasi horizontal yang bertujuan untuk menempatkan tenaga kerja yang memiliki kecakapan tertentu demi meningkatkan kinerja serta kecakapan yang dimilikinya.

d. Shift transfe

Suatu bentuk rotasi kerja atau mutasi horizontal berupa pemindahan sekelompok tenaga kerja yang melaksanakan suatu pekerjaan atau jabatan yang sama.

e. Remedial transfer

Merupakan suatu bentuk rotasi kerja atau mutasi horizontal yang bertujuan untuk menempatkan seorang tenaga kerja pada jabatan atau posisi yang telah akan ditetapkan, maupun pekerjaan yang sesuai dengan kondisi kerja yang bersangkutan

f. Personil tranfer

Suatu bentuk rotasi kerja atau mutasi horizontal yang terjadi atas kehendak dari keinginan tenaga kerja yang bersangkutan.

g. Production transfer

Suatu bentuk rotasi kerja atau mutasi horizontal yang terjadi atas prakarsa organisasi sendiri. Misalnya karena alasan untuk meningkatkan produktifitas, reorganisasian dan alasan lainnya.

h. Temporary tranfer

Suatu bentuk rotasi kerja atau mutasi horizontal yang dilakukan dengan memindahkan untuk sementara waktu seorang tenaga kerja pada jabatan tertentu sampai pejabat yang di finitif.

i. Permanent tranfer

Sebagai kebalikan dari temporary transfer, dalam permanent transfer pemindahan seorang tenaga kerja dilakukan untuk jangka waktu lama dan bersifat difinitif.

Berdasarkan pendapat di atas rotasi dapat disebabkan atas keinginan perusahaan atau organisasi dan atas keinginan karyawan yang akan dirotasi dan

harus dilakukan dengan pertimbangan untuk menghilangkan kejenuhan karyawan baik dalam pekerjaan maupun demi meningkatkan kinerja para karyawan. Sedangkan rotasi atas keinginan sendiri biasanya dilakukan karena dalam alasan keluarga, kesehatan, meninggal maupun alasan pribadi misalnya merasa kurang cocok dalam lingkungan tempat kerja karyawan tersebut bekerja dan tidak dapat bekerja sama dengan rekan kerjanya pada suatu perusahaan atau organisasi tempat karyawan tersebut bekerja.

5) Faktor-Faktor yang mempengaruhi Rotasi Kerja

Dalam mengadakan program rotasi pekerjaan pada suatu organisasi maupun perusahaan, tenaga kerja harus mempertimbangkan faktor-faktor yang harus objektif dan rasional dalam melakukannya, sebab terdapat juga karyawan yang masih nyaman dengan posisinya serta dari permintaan diri sendiri. Menurut Kadarisman (2013, 97) dalam bukunya, "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia" mengemukakan terdapat 7 (tujuh) faktor dalam rotasi kerja yaitu:

- 1) Rotasi kerja disebabkan kebijakan dan peraturan dari pimpinan.

Pelaksanaan rotasi tenaga kerja berdasarkan perencanaan sebelumnya oleh perusahaan menurut kebijakan dan peraturanyang telah ditetapkan oleh manajer dan rotasi kerja dilaksanakan secara kontinu dan berdasarkan pedoman yang berlaku.

- 2) Rotasi kerja atas dasar prinsip The Right Man on The Right Job.

Pelaksanaan seleksi tenaga kerja dilaksanakan untuk memenuhi tuntutan atas prinsip tersebut. Penempatannya pun dilakukan dengan cara yang paling menguntungkan berbagai pihak dan seobjektif mungkin.

- 3) Rotasi kerja sebagai tindakan untuk meningkatkan moral kerja.

Pelaksanaan program tersebut merupakan suatu tugas dan pekerjaan bersifat berkala yang diberikan kepada seorang tenaga kerja mungkin dapat menimbulkan rasa bosan sehingga berpengaruh terhadap penurunan moral tenaga kerja

- 4) Rotasi kerja sebagai media kompetisi yang rasional.

Dengan kompetensi yang rasional diharapkan kemajuan individu tenaga kerja akan lebih cepat tercapai. Oleh karena itu, kompetisi antan tenaga kerja dalam perusahaan harus dapat diciptakan.

- 5) Rotasi kerja sebagai langkah untuk promosi.

Rotasi kerja pada organisasi atau perusahaan dimaksudkan sebagai pemindahan pada jenjang horizontal lama dengan tugas dan pekerjaan sebelumnya, sedangkan promosi dimaksudkan sebagai pemilihan pada tingkatan vertikal lebih tinggi dengan tugas dan pekerjaan sebelumnya.

- 6) Rotasi kerja mengurangi Labour Turnover.

Apabila rasa kebosanan terhadap tugas dan pekerjaan yang setiap hari dipikul oleh seorang tenaga kerja mencapai tingkat maksimum, dampak negatif atas kondisi ini bukan hanya akan menurunkan moral kerja, tetapi lebih dari itu dapat menimbulkan keinginan tenaga kerja yang bersangkutan untuk keluar dari perusahaan maupun organisasi.

7) Rotasi kerja harus terkoordinasi.

Pelaksanaan program rotasi kerja hendaknya dilakukan secara terkoordinasi, karena rotasi kerja yang dilakukan umumnya menyangkut aktivitas lainnya secara berantai karena rotasi kerja dilakukan adalah suatu gerak yang berputar.

Berdasarkan faktor-faktor rotasi kerja yang telah dikemukakan diatas, maka penulis menyatakan bahwa faktor rotasi kerja harus sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan Oleh manajemen, harus sesuai pegawai yang akan dirotasi, diharapkan agar bisa meningkatkan kinerja para pegawai, dan mampu menghilangkan kebosanan para pegawai ketika melaksanakan rotasi kerja, serta harus dilaksanakan secara terkoordinasi sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

2.1.3 Lingkungan Kerja

1) Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suatu lingkungan tempat seseorang berkerja atau melakukan aktivitas pekerjaan. Lingkungan kerja sangatlah memerlukan perhatian yang khusus karena disana dapat menentukan hasil produksi yang akan di dapatkan. Suatu lingkungan yang aman dan nyaman akan membuat pekerjaan dapat dengan mudah di lakukan dan mendapat hasil yang baik dan memuaskan. Sedarmayanti (2009) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat prakasa dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang pekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

2) Jenis lingkungan kerja

Sedarmayati (2009) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam 2 kategori yaitu:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (Seperti: Pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain- lain.

2) Lingkungan Kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan Sedarmayanti (2009) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat prakasa dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana

seseorang pekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

3) Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Septianto (2010) menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja adalah cahaya atau penerangan, suhu udara, suara bising, keamanan kerja, serta hubungan pegawai. Cahaya bermanfaat bagi keselamatan dan kelancaran bekerja. Perlu diperhatikan adanya cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dan melaksanakan pekerjaannya. Rasa sejuk dan segar dalam bekerja akan membantu mempercepat tubuh akibat lelah setelah bekerja.

Menjaga tempat kerja atau lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan saja. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja adalah dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (SATPAM). Kebisingan adalah bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan dalam berkomunikasi. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindari agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

4) Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator lingkungan kerja menurut Septianto (2010) yaitu:

1) Suasana kerja

Setiap pegawai selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman meliputi cahaya atau penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, serta keamanan di dalam bekerja.

2) Hubungan dengan rekan kerja

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah hubungan yang harmonis di antara rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

3) Tersedianya fasilitas kerja

Dalam hal ini yang dimaksud bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja sudah lengkap. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

UNMAS DENPASAR

2.1.4 Disiplin Kerja

1) Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja yaitu bentuk dari tindakan seseorang dalam memenuhi aturan yang telah ditetapkan pada setiap organisasi. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin berpengaruh terhadap efektivitas kerja dan efisiensi terhadap tujuan organisasi. Beberapa pandangan para ahli mengenai disiplin kerja seperti :

- 1) Pengertian disiplin menurut Amran (2009) menjelaskan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.
- 2) Rivai Pencegahan dan pengobatan Hepatitis B dalam Kehamilan Veithzal (2011) disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.
- 3) Nitisemito (2009) kedisiplinan lebih tepat kalau diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perubahan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak.
- 4) Menurut Sutrisno (2011) mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

2) Faktor –Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang merupakan indikator dari kedisiplinan kerja yang dapat dipakai untuk mengetahui kedisiplinan pegawai dalam suatu perusahaan adalah tingkat absensi, tingkat labour turn over, kelambatan dalam bekerja, sering terjadi kesalahan dalam bekerja dan adanya pemogokan. Ada dua faktor yang dapat mempengaruhi kedisiplinan, yaitu:

- 1) Faktor intern

Faktor intern merupakan faktor dalam diri individu sendiri atau dengan kata lain pembawaan sejak lahir.

2) Faktor Ektern

Faktor ektern merupakan faktor yang timbul dari luar diri individu. Faktor ektern yang dapat mempengaruhi adanya disiplin yaitu faktor keluarga dan lingkungan dimana individu berinteraksi.

3) Indikator Disiplin Kerja

Indikator yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai menurut Sutrisno (2011) adalah:

- 1) Taat terhadap aturan waktu Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
- 2) Taat terhadap peraturan perusahaan Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan Ini ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
- 4) Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

4) Absensi Sidik Jari (Finger print)

Absensi merupakan suatu kegiatan atau rutinitas yang dilakukan oleh pegawai untuk membuktikan dirinya hadir atau tidak hadir dalam bekerja disuatu instansi. Absensi berkaitan dengan penerapan disiplin yang ditentukan oleh masing-masing instansi. Salah satu penerapan teknologi guna mencapai efektifitas kerja adalah dengan meningkatkan kedisiplinan kerja yaitu dengan menggunakan mesin absensi sidik jari (Finger Print). Menurut Zukirah (2016:41) menjelaskan mengenai mesin absensi sidik jari (Finger Print) sebagai berikut :

- 1) Mesin absensi sidik jari (Finger Print) adalah salah satu penerapan teknologi guna mencapai tujuan meningkatkan efektifitas kerja yaitu dengan meningkatkan kedisiplinan kerja. Sidik jari tiap-tiap orang tidak ada yang sama, oleh karena itu dengan mesin tersebut otomatis tidak akan dapat dimanipulasi, sehingga proses yang dilakukan dapat menghasilkan suatu laporan dengan cepat dan tepat.
- 2) Teknologi yang digunakan pada mesin sidik jari adalah teknologi biometrik, ada beberapa teknologi biometrik yang digunakan. Namun yang paling banyak digunakan adalah teknologi sidik jari dikarenakan teknologi sidik jari jauh lebih murah dan akurat.

Berikut ini cara menggunakan absensi sidik jari menurut Gandhi(2017:19)

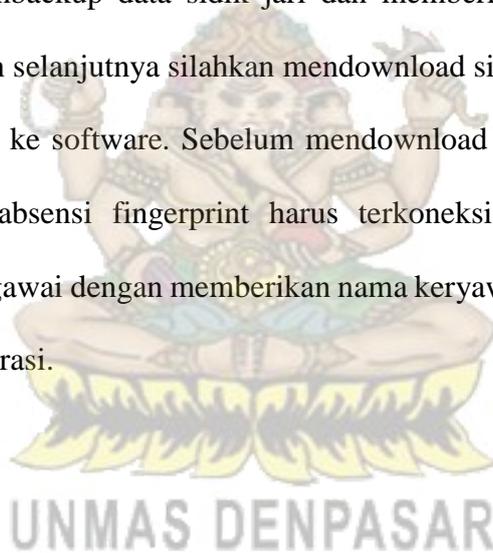
1) Registrasi Sidik Jari Pegawai

Registrasi atau pendaftaran sidik jari merupakan proses yang menentukan dalam keberlangsungan proses absensi pegawai. Proses ini harus dilakukan dengan benar khususnya penempatan jari saat pendaftaran pada mesin. Berikut cara

penempatan sidik jari yang benar, letakkan jari tepat pada tengah sensor dengan sedikit ditekan agar seluruh sidik jari dapat terbaca. Untuk registrasi jari disarankan menregistrasi lebih dari 1 jari atau memberikan jari backup. Hal ini perlu dilakukan untuk menanggulangi masalah ketika jari utama tidak bisa digunakan untuk teori absensi. Dalam registrasi pegawai tidak perlu harus berurutan, yang terpenting setiap NO ID pegawai sesuai dengan nama pegawai yang nantinya akan digunakan pada software absensi.

2) Download Data dan Sidik Jari Pegawai

Untuk membackup data sidik jari dan memberikan nama pegawai agar muncul pada mesin selanjutnya silahkan mendownload sidik jari dan data pegawai dari mesin absensi ke software. Sebelum mendownload tentu saja kondisi mesin dengan software absensi fingerprint harus terkoneksi. Kemudian dilanjutkan mengubah data pegawai dengan memberikan nama karyawan sesuai dengan NO ID pegawai saat registrasi.



3) Upload Data Pegawai

Untuk mensinkronisasi data, setelah menginputkan nama pegawai pada software silahkan mengupload data pegawai. Dengan sistem ini bisa memastikan kebenaran sidik jari yang digunakan pegawai sesuai dengan pegawai yang bersangkutan.

4) Mengatur Jam Kerja

Instansi bisa mengatur jam kerja dan jadwal pegawai yang nantinya akan digunakan untuk menampilkan laporan. Pengaturan jam kerja ini disesuaikan

dengan jam kerja secara umum digunakan di instansi. Beberapa instansi menggunakan sistem jam kerja reguler/normal dan multishift. Namun juga ada kemungkinan dengan jam kerja yang tidak bisa ditentukan.

5) Download Data Presensi

Ketika membutuhkan laporan absensi, hal yang paling pertama adalah mendownload data presensi pada mesin ke software, karena tidak bisa melihat data absensi dari mesin tanpa didownload dari mesin. Untuk mendownload data absensi dari mesin bisa menggunakan koneksi kabel LAN, USB atau Flashdisk sesuai dengan fiturnya.

6) Kalkulasi Laporan

Setelah semua proses dilakukan, proses terakhir membuat laporan absensi. Dalam hal ini cukup mengatur instansi/bagian, nama pegawai dan rentang waktu yang akan dibuat laporan. Untuk membuat laporan software absensi pada umumnya sudah dilengkapi dengan pengaturan tentang waktu laporan, bisa diatur sesuai dengan kebutuhan jangka waktu laporan, bisa diatur harian, mingguan, bulanan bahkan tahunan.

5) Keunggulan dan Kelemahan Mesin Absensi Sidik Jari (Finger Print)

Menurut Gandhi (2017:25) ada beberapa Keunggulan dan Kelemahan pada Mesin Absensi Finger Print. Dengan menggunakan sistem ini pegawai tidak bisa lagi terlambat masuk kerja, bahkan tidak bisa lagi pulang sebelum waktunya.

Berikut adalah beberapa faktor mengapa memilih mesin absensi finger print sebagai pilihan yang tepat dengan berbagai keunggulannya.

1) Kenyamanan

Dimulai dari registrasi yang simple, karyawan tidak perlu repot membawa kartu karyawan maupun kertas atau kartu. Setiap karyawan tidak akan lupa membawa alat absensensinya atau jari yang telah di registrasi. Dalam berabsensi kita tidak perlu menekan password atau pin yang merepotkan. Yang kita lakukan hanya menaruh jari kita tepat diatas sensor sidik jari.

2) Keamanan

Dengan menggunakan absensi sidik jari tingkat keamanan sangat tinggi dikarenakan setiap jari seseorang berbeda-beda. Jadi penggunaan tidak bisa menitipkan absensi seperti yang dilakukan menggunakan absensi tanda tangan.

3) Efektivitas waktu

Lihatlah perubahan pertama ketika perusahaan anda menggunakan absensi sidik jari. Karyawan atau pengguna akan datang lebih tepat waktu beda dengan hari sebelum menggunakan absensi sidik jari.. Semuanya bisa di bilang “just click“. Dengan factor ini kita bisa meningkatkan produktivitas berdasarkan kedisiplinan.

4) Efisiensi biaya

Absensi sidik jari lebih efisien jika dibandingkan dengan identifikasi dengan suara maupun retina mata atau dengan amano yang setiap bulannya harus mengeluarkan biaya membeli kertas, tinta maupun maintenance yang repot. Dengan mesin absensi sidik jari juga dapat mengurangi kecurangan jam kerja yang bisa membuat bangkrut perusahaan anda.

Walaupun menawarkan beberapa kelebihan, namun tidak menutup kemungkinan masih ditemukannya beberapa kekurangan yang terdapat dalam mesin absensi finger print diantaranya:

a. Sering terjadi kesalahan dalam proses identifikasi

Mesin ini memiliki kelemahan yang pertama yaitu seringnya terjadi kesalahan pada saat pemindaian dikarenakan scanner tidak bisa mendeteksi sidik jari seseorang bila scanner dalam kondisi kotor karena terdapat banyak ekali bekas sidik jari yang menempel, basah karena sering terkena air atau keringat dari jari seseorang dan scanner terkena cahaya secara langsung sehingga kinerja sistem menurun dan proses identifikasi harus diulang.

b. Membutuhkan perawatan yang rutin

Untuk tetap menjaga agar scanner bisa bekerja dengan maksimal dan tidak mengalami penurunan sistem. Perawatan yang rutin perlu dilakukan agar scanner bersih setiap saat untuk mencegah terjadinya kesalahan.

UNMAS DENPASAR

2.1.5 Kinerja Pegawai

1) Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah capaian prestasi kerja individu maupun kelompok dalam suatu pekerjaan dengan tujuan yang telah ditentukan bersama sebelumnya. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang serta tanggungjawab. Kinerja atau sering disebut unjuk kerja merupakan hasil

kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Para ahli manajemen memberikan berbagai pengertian tentang kinerja sesuai dengan sudut pandang mereka masing-masing, dan bahkan juga berdasarkan pengalaman kerja yang langsung mereka alami dan rasakan. Diantara beberapa pengertian kinerja yaitu, Menurut Mangkunegara (2005, 9) Kinerja SDM merupakan istilah yang berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang), Wibowo (2011, 81) juga menyatakan bahwa kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan dan kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja, Sedangkan Fahmi (2018, 2) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode tertentu serta Amstrong dan Baron yang dikutip oleh Fahmi (2018, 2) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi memberikan kontribusi ekonomi.

Dari uraian diatas dapat dinyatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan Oleh organisasi serta prestasi kerja yang merupakan hasil implementasi rencana kerja yang telah dibuat

2) Indikator Kinerja Pegawai

Kinerja ialah hasil kerja yang dicapai seseorang atas tugasnya yang didasarkan pengalaman dan tanggungjawab. Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Indikator kinerja adalah nilai atau karakteristik tertentu yang dipergunakan untuk mengukur hasil dari suatu kegiatan.

Menurut Bangun (2012, 223) 5 indikator dari kinerja yaitu:

1) Kuantitas Pekerjaan.

Hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

2) Kualitas Pekerjaan.

Setiap karyawan dalam instansi/organsiasi harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang di tuntut suatu pekerjaan tertentu.

3) Ketepatan Waktu.

Setiap pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu.

4) Kehadiran.

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya tugasnya

5) Kemampuan Kerjasama.

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan Oleh satu karyawan saja,kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

Sedangkan Menurut Robbins (2006, 260) terdapat enam (5) indikator untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu:

1) Kualitas.

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah pekerjaan yang dihasilkan dan dapat dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas suatu instansi/ organisasi yang dapat diselesaikan oleh karyawan pada tiap-tiap masing pekerjaannya.

3) Ketepatan waktu

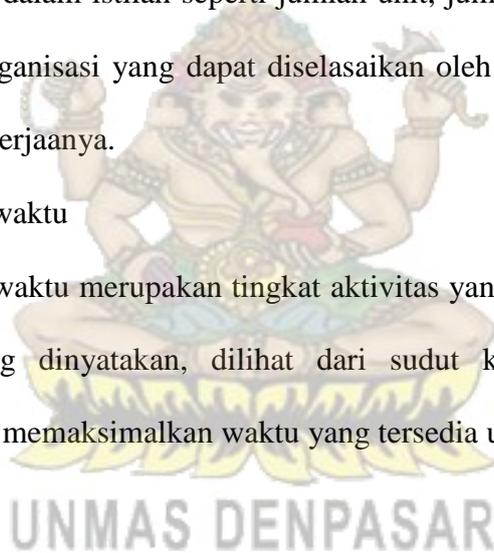
Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil outputserta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerja.



Pendapat lain mengenai indikator kinerja pegawai menurut Robert L Mathis dan Jackson yang dikutip oleh Solikhah (2016, 49) sebagai berikut:

- 1) kuantitas dari hasil,
- 2) kualitas dari hasil,
- 3) ketepatan waktu dari hasil,
- 4) kehadiran

Menurut Suryadi Prawirosentono yang dikutip oleh Sari (2018, 19) kinerja pegawai dapat dinilai dengan beberapa indikator yaitu:

- 1) Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan.
- 2) Kuantitas merupakan jumlah tugas yang dihasilkan
- 3) Ketepatan waktu tugas yang dikerjakan.
- 4) Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi
- 5) Kemandirian merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas mengenai indikator kinerja pegawai, penulis menyatakan bahwa indikator kinerja pegawai yaitu, kualitas pekerjaan yang telah dihasilkan, kuantitas pekerjaan yang telah dihasilkan, ketepatan waktu bekerja, efektivitas/kerjasama, serta kemandirian saat bekerja.

3) Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja-Pegawai

Faktor yang mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Mangkunegara (2005, 14) terdapat 3 (tiga) faktor kinerja yaitu :

1) Faktor kompetensi individu

Kompetensi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan-pekerjaan baik dalam maupun luar organisasi.

2) Faktor Dukungan Organisasi

Kinerja setiap orang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja.

3) Faktor Dukungan Manajemen

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan. Faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja pegawai menurut Surya (2018, 38), faktor lingkunganyaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas. Segala aktivitas perlu oleh pustakawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Adapun faktor-faktor lingkungan tidak langsung menentukan kinerja seseorang.-Faktor-faktor lingkungan yang dimaksud adalah: kondisi fisik, peralatan, waktu, material, serta desain organisasi. Dari uraian diatas penulis menyatakan bahwa terdapat faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai/pustakawan, seperti kemampuan, motivasi, individu dan lingkungan.

2.2 Penelitian terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang pernah dilakukan mengenai pengaruh rotasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) yang menjadi rujukan penelitian ini, adapun beberapa penelitian sebelumnya dapat dipaparkan dalam penulisan ini yaitu sebagai berikut :

1. Widha Munawwarah Tanjung (2018) Pengaruh Rotasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Rifan Financindo Berjangka Medan Rotasi Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y) Rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Persamaan pada variabel (x) dan (y) rotasi kerja dan kinerja karyawan Perbedaan pada variabel (x) menggunakan lingkungan kerja
2. Lusiana Andrayani (2017) Pengaruh Employee Engagement, Penghargaan Dan Sanksi, Rotasi Pekerjaan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT XYZ Divisi EDC Employee Engagement (X1) Penghargaan Dan Sanksi (X2) Rotasi Pekerjaan (X3) Pengembangan Karir (X4) Kinerja Karyawan (Y) Employee Engagement, Penghargaan dan Sanksi, Dan Rotasi pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pengembangan Karir tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Persamaan Pada variabel (x) dan (y) Employee Engagement dan rotasi pekerjaan terhadap kinerja karyawan Perbedaan pada variabel (X) Penghargaan dan sanksi serta Pengembangan karir.

3. Taufan Maulana (2020) Pengaruh Employee Engagement Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja PT.X Employee Engagement (X1) Komitmen Organisasional (X2) Kinerja Karyawan (Y) Employee engagement berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial Persamaan pada variabel (x) dan (y Employee Engagement terhadap kinerja karyawan.
4. Pengaruh motivasi (X1), dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (X3) dengan kepuasan kerja (Y) sebagai variabel mediasi pada BNI lifeinsurance Bayu Dwilaksono Hanafi, 2017 Metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan hubungan kausal (causal effect) Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
5. Pengaruh Penempatan Pegawai (X1), Motivasi (X2) Dan Lingkungan kerja (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Syalimono dan Syaiful Bahri, 2019 Metode kuantitatif dengan teknik slovin Penempatan pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
6. Lisa Septianingsih (2019) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Disiplin Kerja dan Upah (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) BPRS Metro Madani Cabang Jatimulyo”, Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin kerja dan Upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap 60 kinerja karyawan.

7. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk (Kartika Dwi Arisanti, 2019)
Variabel Independen : Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) Variabel Dependen : Kinerja Karyawan (Y) Analisis Regresi Linier Berganda Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Disiplin Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
8. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bidang KSDA Sulawesi Selatan (Santiago&Syahnur, 2019) Variabel Independen : Disiplin Kerja (X1),Lingkungan Kerja (X2),Motivasi Kerja (X3) Variabel Dependen : Kinerja Pegawai (Y) Analisis Regresi Linier Berganda Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
9. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Permodalan Nasional Madani (persero) cabang padang (Franz Zella, 2018) Variabel Independen : Disiplin Kerja (X1),Motivasi Kerja (X2) Variabel Dependen : Kinerja Karyawan(Y) Analisis Regresi Linier Berganda Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
10. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Adipura Santosa Surakarta (Nur Ismatul Maulida, 2018) Variabel Independen : Motivasi Kerja (X1),Kompensasi Kerja (X2),Disiplin Kerja (X3), Stres Kerja (X4)

Variabel Dependen : Kinerja Karyawan (Y) Analisis Regresi Linier Berganda Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja, Kompensasi Kerja dan Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.



BAB III

KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Berpikir

Kerangka pemikiran menurut Sugiyono (2019:95), merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang