

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Dari perspektif yang lebih luas, manajemen menggabungkan kapasitas untuk memutuskan, menumbuhkan impian dan misi, serta menginspirasi dan memimpin individu. Selain itu, manajemen melibatkan serangkaian langkah seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian terhadap sumber daya manusia, keuangan, material, dan waktu. Semua langkah ini dirancang untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2007:10) dalam buku MSDM edisi revisi tahun 2003 mengemukakan bahwa : “Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu”. Dalam konteks ini, MSDM merupakan bidang studi yang khusus mempelajari peran dan hubungan manusia dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Dengan penerapan MSDM, pihak manajemen perusahaan dapat mengarahkan karyawan secara benar sehingga potensinya berkembang, dan tujuan organisasi atau perusahaan dapat lebih mudah tercapai (Hasibuan, 2007).

Manajemen melibatkan keterampilan dalam mengarahkan dan mencapai hasil yang diinginkan melalui kerja sama manusia dan sumber daya lainnya (Terry, 2013). Ini melibatkan kolaborasi antara individu, kelompok, dan sumber daya

lainnya dalam mencapai tujuan organisasi. Proses ini didefinisikan sebagai tugas dan kegiatan yang dilakukan oleh pemimpin dan anggota organisasi atau bawahannya untuk bekerja bersama-sama dalam suatu organisasi. Fungsi dan aktivitas yang diterapkan bertujuan untuk mendorong sumber daya manusia agar bekerja secara efisien dengan memanfaatkan daya lainnya sehingga mencapai tujuan organisasi (Hersey dan Blanchard, 2013). Manajemen dapat dijelaskan sebagai proses pemanfaatan sumber daya organisasi melibatkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang efisien dan efektif. (Wibowo, 2007).

SDM merupakan komponen penting dalam organisasi, lebih besar dibandingkan komponen lainnya seperti inovasi, modal, dan uang, karena masyarakatlah yang mengendalikan aspek-aspek tersebut (Ismail, 2010). Dalam keadaan unik lainnya, SDM dapat dimaknai sebagai proses administrasi manusia yang mencakup pengaturan, pendaftaran, seleksi, persiapan, peningkatan, remunerasi, panggilan para eksekutif, keamanan dan kesejahteraan, serta hubungan industrial hingga PHK. Gunanya mencapai tujuan organisasi dan bekerja atas bantuan pemerintah dari mitra (Kasmir, 2016).

Kinerja karyawan mencakup jumlah dan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan, sementara waktu kerja melibatkan kehadiran, keterlambatan, dan durasi pekerjaan (McCormick & Tiffin, 1980). Kinerja karyawan, pada dasarnya, mencerminkan bagaimana seorang individu memenuhi kewajiban bekerja dan menunjukkan sikap yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan (Minner, 1990). Prawirosentono mengatakan bahwa kinerja merujuk pada pekerjaan yang dilaksanakan oleh individu atau kelompok di dalam

organisasi, yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka, dengan tujuan mencapai target perusahaan tanpa melanggar hukum, norma moral, dan etika (Prawirosentono, 1999).

Arti disiplin kerja adalah tingkat kewaspadaan dan persiapan individu untuk mematuhi setiap pedoman materi dan praktik normal. Kesadaran mencakup disposisi yang disengaja untuk mematuhi pedoman dan pemahaman tentang tugas dan kewajiban, sedangkan persiapan mencakup perspektif dan perilaku dalam mengikuti aturan organisasi, terlepas dari apakah aturan tersebut dibuat (Hasibuan, 2002). Disiplin kerja adalah sarana komunikasi yang dimanfaatkan oleh manajer dan karyawan untuk mendorong perubahan perilaku karyawan, serta untuk menambah tingkat kesadaran dan kesiapan individu dalam menaati seluruh aturan perusahaan (Rivai, 2011). Disiplin kerja dapat dijelaskan sebagai tindakan hormat, penghargaan, ketaatan, serta kepatuhan terhadap aturan, baik yang tersirat maupun tidak tersirat. Ini melibatkan kemampuan untuk menyelesaikan kewajiban dan bersedia menerima sanksi jika ada pelanggaran terhadap tanggung jawab dan hak yang diberikan. (Sastrohadiwiryono, 2003).

Rotasi kerja mengacu pada perubahan tempat atau posisi jabatan, namun tetap pada tingkat yang sama dalam suatu asosiasi (Hasibuan, 2009). Rotasi kerja mengimplikasikan pergantian karyawan yang terputus-putus secara periodik, mulai dari satu tugas, lalu ke tugas berikutnya, dengan tujuan penuh untuk mengurangi kelelahan dan memperluas inspirasi melalui peningkatan latihan dan motivasi melalui diversifikasi kegiatan karyawan (Robins, 2006). Rokhman mendefinisikan rotasi pekerjaan sebagai suatu jenis pelatihan yang melibatkan perpindahan

karyawan dari satu pekerjaan atau posisi ke posisi lain untuk mengajari mereka tentang berbagai aktivitas organisasi. Hal ini juga bertujuan untuk menjamin bahwa ketika ada pembukaan, pergantian pemain dapat dilakukan dengan lebih efektif (Rokhman, 2011).

Stres kerja dapat didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang spesialis mengalami ketegangan mental saat menghadapi tugas kerja dan tempat kerja (Ganyang, 2018). Selain itu, tekanan kerja mengingat keadaan dinamis di mana seseorang mengevaluasi peluang, permintaan, atau aset berharga yang terkait dengan keadaan ekologis, asosiasi, dan elemen individu (Robbins dan Judge, 2017). Menurut Vanchapo, tekanan pekerjaan bisa didefinisikan sebagai ekspresi mendalam yang muncul karena adanya kerancuan antara tanggung jawab dan kemampuan individu dalam mengelola tekanan yang dihadapinya (Vanchapo, 2020).

Selain pemaparan variabel-variabel di atas, adapun objek yang menarik bagi peneliti untuk melakukan penelitian, yaitu PERUMDA Air Minum Tirta Raharja karena sebelumnya peneliti telah memiliki pengalaman magang di perusahaan tersebut. Perusahaan ini berada memiliki kantor pusat di daerah Kota Cimahi. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti selama magang, ternyata terdapat beberapa masalah yang timbul sehingga menarik untuk diteliti, contohnya seperti disiplin kerja, rotasi kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Dalam hal disiplin kerja, ternyata karyawan masih saja ada yang kurang menaati aturan sehingga menyebabkan rendahnya disiplin kerja, baik dalam ketidakhadiran maupun keterlambatan. Masalah ini muncul akibat

kurangnya pengawasan, kurangnya motivasi, atau lingkungan kerja yang tidak mendukung. Adapun rotasi kerja yang dilakukan tanpa perencanaan yang baik dapat menyebabkan ketidakpastian atau kebingungan, apalagi jika karyawan dirotasi tanpa mengajukan diri atau ditanya terlebih dahulu sebelum dipindah, tentu ini bisa berdampak pada kinerja dan stres pada karyawan. Kemudian, stres kerja yang disebabkan oleh tuntutan pekerjaan yang berlebihan, tekanan deadline, ataupun konflik di tempat kerja dapat membuat motivasi karyawan menurun, absensi meningkat, dan masalah pada kesehatan sehingga pada akhirnya berdampak pada kinerja karyawan.

PERUMDA sendiri merupakan perusahaan yang sangat membantu masyarakat dalam menjalankan kegiatan sehari-hari. PERUMDA Air Minum Tirta Raharja ini adalah entitas bisnis yang sepenuhnya dimiliki oleh wilayah setempat, didirikan dengan maksud untuk memberikan kontribusi positif pada pertumbuhan ekonomi daerah melalui layanan penyediaan air minum. Air minum, sebagai kebutuhan esensial dalam kehidupan masyarakat, memerlukan upaya pembangunan dan pengembangan sistem, infrastruktur, dan manajemen penyediaan air minum. Upaya penataan manajemen PERUMDA Air Minum Tirta Raharja perlu dilakukan untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan memenuhi kebutuhan masyarakat akan air minum yang bersih, sehat, memadai, dan sesuai dengan standar yang semakin meningkat seiring dengan kemajuan masyarakat. Untuk mencapai hal tersebut, diperlukan penataan manajemen PERUMDA Air Minum Tirta Raharja yang lebih terstruktur, sesuai dengan kondisi dan karakteristik masyarakat.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka peneliti merasa tertarik untuk mengangkat judul penelitian, yaitu **“Pengaruh Disiplin Kerja, Rotasi Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan di PERUMDA Air Minum Tirta Raharja Kota Cimahi)”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah yang terkait dengan disiplin kerja, rotasi kerja, dan stres kerja dalam suatu organisasi, dapat menemukan informasi yang bermanfaat untuk memperbaiki dan berkembang. Berikut adalah beberapa masalah yang perlu dihadapi perusahaan terkait ketiga komponen tersebut dan bagaimana hal tersebut dapat memengaruhi kinerja karyawan:

### 1. Disiplin Kerja

- a. Ketidaksiplinan karyawan: Dalam perusahaan masih saja terdapat karyawan yang tidak memperhatikan aturan jam kerja sehingga kinerja terhambat oleh disiplin kerja karyawan
- b. Ketidaksetaraan dalam penegakan aturan: Jika aturan tidak diterapkan secara adil dan konsisten, karyawan mungkin merasa tidak dihargai, yang dapat berdampak negatif pada semangat kerja mereka dan kinerja mereka.

### 2. Rotasi Kerja

- a. Ketidakjelasan tujuan rotasi: Jika karyawan tidak dijelaskan dengan baik tentang tujuan dan keuntungan rotasi, mereka mungkin bingung atau tidak melihat manfaatnya, yang mengurangi efektivitas rotasi.

- b. Ketidaksetaraan peluang rotasi: Jika kesempatan rotasi tidak diberikan secara merata kepada seluruh karyawan, ini dapat menyebabkan ketidakpuasan dan kurangnya kesempatan untuk berkembang.

### 3. Stres Kerja

- a. Beban kerja yang berlebihan: Karyawan dapat mengalami stres dan menurunkan kinerja jika menghadapi beban kerja yang berlebihan.
- b. Kurangnya dukungan manajemen: Situasi dapat diperburuk jika manajemen tidak memberikan dukungan yang cukup kepada karyawan yang mengalami stres.

### C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut.

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PERUMDA Air Minum Tirta Raharja?
2. Apakah rotasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PERUMDA Air Minum Tirta Raharja?
3. Apakah stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PERUMDA Air Minum Tirta Raharja?
4. Apakah disiplin kerja, rotasi kerja, dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PERUMDA Air Minum Tirta Raharja?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PERUMDA Air Minum Tirta Raharja atau tidak.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PERUMDA Air Minum Tirta Raharja atau tidak.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PERUMDA Air Minum Tirta Raharja atau tidak.
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh disiplin kerja, rotasi kerja, dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PERUMDA Air Minum Tirta Raharja atau tidak.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini diharapkan dapat berguna dan bermanfaat bagi beberapa pihak, diantaranya adalah sebagai berikut.

##### **1. Manfaat Akademis**

Manfaat akademis adalah manfaat yang dapat digunakan sebagai ilmu untuk pembaca, diantaranya sebagai berikut.

- a. Hasil dari penelitian ini dapat menjadi acuan referensi bagi akademisi lain dalam memperluas wawasannya dan dapat dikembangkan secara lebih detail.

- b. Mengembangkan teori yang sudah ada mengenai disiplin kerja, rotasi kerja, dan stres kerja.
- c. Melanjutkan penelitian sebelumnya dan menggunakan penelitian ini sebagai dasar referensi untuk penelitian berikutnya agar lebih bersifat relevan.

## 2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis adalah kegunaan langsung dari hasil penelitian yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat untuk menyelesaikan berbagai jenis masalah praktis yang telah dirumuskan, diantaranya sebagai berikut.

### a. Bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan manfaat bagi peneliti dengan memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana, yang telah menjadi fokus pendidikan selama masa perkuliahan. Selain itu, penelitian ini juga berpotensi untuk meningkatkan pemahaman dan pengetahuan peneliti tentang dampak disiplin kerja, rotasi kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PERUMDA Air Minum Tirta Raharja, serta dapat mengidentifikasi permasalahan yang mungkin timbul.

### b. Bagi Perusahaan

Harapannya, hasil dari penelitian ini dapat menjadi sumber referensi yang berguna bagi perusahaan. Ini diharapkan dapat digunakan sebagai pertimbangan dan masukan untuk meningkatkan disiplin kerja, rotasi pekerjaan, serta mengelola stres kerja para karyawan di dalam organisasi tersebut.

c. Bagi Pihak Lainnya

Diharapkan bahwa hasil dari penelitian ini dapat berfungsi sebagai masukan yang berharga dan tambahan informasi bagi penelitian mendatang, baik dalam bidang yang sama maupun bidang lainnya.

