

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi mutlak membutuhkan sumber daya manusia. Manusia ibarat kekuatan pendorong yang memandu suatu organisasi dan mencapai tujuannya. Meskipun ada opsi dukungan lain, namun manusia merupakan aspek utama yang dapat membuat organisasi berjalan dengan lancar. Agar perusahaan dapat mengembangkan dan mempertahankan daya saingnya, maka diperlukannya sumber daya manusia yang terampil. Sumber daya manusia yang tentunya membutuhkan pengaturan agar dapat berjalan dengan optimal. Maka dari itu kapabilitas untuk membantu pengelolaan pegawai agar mampu bekerja dengan efektif dan efisien dibutuhkanlah manajemen sumber daya sebagai pengelolanya.

Hasibuan (2016) mendefinisikan ilmu dan seni dalam pengelolaan hubungan dan peran dari tenaga kerja sehingga efektif dan efisien dalam membantu pencapaian tujuan perusahaan sebagai Manajemen Sumber Daya Manusia. Dimana Manajemen sumber daya manusia ini dapat menjadi strategi yang sangat penting untuk meningkatkan motivasi, pengembangan, serta keterampilan yang dimiliki karyawan sebagai tenaga kerja dalam mengelola suatu organisasi. Berdasarkan pengertian diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa ilmu atau seni untuk mengatur tenaga kerja suatu organisasi melalui strategi-strategi khusus supaya tenaga kerja tersebut dapat melaksanakan pekerjaannya dengan lancar, hal itu disebut dengan manajemen sumber daya manusia.

Kinerja pegawai merupakan salah satu indikator keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja adalah tindakan yang dilakukan karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan di tempat kerja (Septiadi, et al., 2020). Menurut Mangkunegara dalam Nabilah & Ridwan (2022) Kinerja merupakan kapabilitas seorang pegawai dalam memenuhi tuntutan pekerjaan dari atasannya dan Hal ini dipertimbangkan berdasarkan kualitas dan kuantitas hasil yang dicapai karyawan. Kasmir (2016:182) menyebutkan hasil dan sikap kerja yang tercapai saat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dengan jangka waktu tertentu sebagai kinerja. Karyawan diharapkan dapat menjalankan perannya dan bertindak sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya dan waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan tugas tersebut.

Penilaian kinerja dari para pegawai diperlukan untuk memeriksa bagaimana tingkat kinerja pegawai itu sendiri. Tujuannya tentu untuk meninjau kembali dan melakukan evaluasi dari hasil kerja yang telah dicapai pegawai dan membuat perbandingan agar diketahui tinggi rendahnya kinerja pegawai tersebut dengan yang sudah menjadi standar pekerjaan yang ditentukan perusahaan. Fungsi penilaian kinerja juga dapat digunakan oleh perusahaan sebagai sumber informasi untuk mengetahui tingkat kontribusi pegawai terhadap perusahaannya. Faktor internal maupun eksternal dapat sangat mempengaruhi tingkat kinerja seorang dan salah satunya ialah beban kerja sebagai faktor internal.

Permendagri No.12 desember 2008 mendefinisikan jumlah pekerjaan yang seharusnya dilakukan oleh organisasi sebagai beban kerja. Selain itu menyatakan pula bahwa pekerja perlu mendapatkan beban kerja yang merata untuk mencegah kesenjangan dalam beban kerja yang dimiliki oleh setiap pekerja. Organisasi sangat dipengaruhi oleh karyawan dan beban kerja. Koesomowidjojo (2017) mengatakan bahwa Beban kerja mengacu pada segala bentuk pekerjaan yang harus diterima dan diselesaikan oleh seorang karyawan dalam rentang waktu tertentu. Menurut Sunarso dan Kusdi dalam Pambudi et al (2022) Beban kerja adalah banyaknya aktivitas atau pekerjaan yang diharapkan dapat dituntaskan oleh suatu elemen organisasi atau pemilik pekerjaan dalam rentang waktu yang ditetapkan.

Beban kerja seorang Pegawai ditentukan dalam standar kerja perusahaan tergantung jenis pekerjaannya. Beban kerja yang tinggi tidak hanya mempengaruhi kinerja, namun juga keadaan psikologis individu karyawan, sebaliknya jika beban kerjanya rendah dibanding dengan potensi yang dimiliki karyawan, maka dapat menimbulkan monoton dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain itu, beban kerja bertujuan guna meningkatkan kinerja pegawai dan memungkinkan pegawai merasa puas terhadap pekerjaannya serta mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Apabila suatu organisasi mempunyai banyak pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya, maka dapat dipastikan para pegawai tersebut akan menggunakan seluruh kapabilitasnya untuk menghasilkan pekerjaan yang maksimal.

Oleh karena itu, hal ini memberikan dampak yang signifikan terhadap organisasi dengan meningkatkan kinerja dan kualitas, sehingga menghasilkan organisasi yang lebih baik (Neksen et al., 2021).

Proses perpindahan SDM dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain dengan tujuan meningkatkan keterampilan karyawan dan nilai organisasi disebut Rotasi Kerja (Holle dalam Antoro & Widiastuti, 2023). Menurut Mangkunegara dalam Barhaman, et al., (2021) Rotasi pekerjaan merupakan perpindahan pegawai, namun lebih kepada perpindahan pekerjaan yang lingkup pekerjaan dan tugasnya cenderung berbeda-beda agar tidak terjadi kebosanan dan menurunnya kinerja antar pegawai. Rotasi pekerjaan dapat menumbuhkan keinginan karyawan untuk terus mempelajari hal-hal baru dan meningkatkan keterampilannya, serta menjadi pedoman organisasi dalam penempatan karyawan baru.

Pendapat Hasibuan (2008:81) Tentang Rotasi kerja merupakan suatu teknik pengembangan yang melibatkan perpindahan pegawai dari satu posisi ke posisi lain secara berkala untuk meningkatkan keterampilan dan kapabilitas pada setiap posisi. Manfaat rotasi kerja sendiri adalah mengembangkan kapabilitas karyawan dalam menyelesaikan berbagai tugas berbeda. Selain itu, kelemahan dari rotasi pekerjaan adalah dapat mempengaruhi kinerja perusahaan karena karyawan mempelajari kembali keterampilan atau profesi baru. Oleh karena itu, sangat diperlukan ketelitian bagi perusahaan untuk melakukan rotasi pekerjaan berdasarkan keahlian dan keterampilan karyawannya.

Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Pasal 2 No 6 Tahun 2016 Tentang adanya Pembentukan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Jawa Barat mengatur DISPUSIPDA JABAR sebagai bagian dari organisasi pemerintah. Berasal dari penggabungan dua instansi sebelumnya yaitu Perpustakaan Umum dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat, Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat (DISPUSIPDA Jawa Barat) dibentuk dan bertempat di Jalan Kewalayaan Soekarno-Hatta Bandung. PERDA yang telah diperbaharui memiliki struktur organisasi dengan subbagian di bidang akuisisi dan pelestarian, layanan perpustakaan dan arsip, deposit dan pengelolaan bahan perpustakaan dan arsip, pemberdayaan, dan pengembangan perpustakaan dan budaya baca. Struktur ini didasarkan pada Peraturan Daerah No.15 tahun 2011 tentang perubahan atas Peraturan Daerah No.22 tahun 2008.

DISPUSIPDA JABAR selalu berusaha dalam memberikan pelayanan yang terbaik untuk masyarakat. Kinerja pegawai merupakan kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dilakukan pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan melihat beban kerja yang diemban pegawai dalam organisasi tersebut.

Dari pra survey yang peneliti lakukan kepada 24 orang pegawai guna memastikan apa saja yang mempengaruhi para pegawai mengenai beban kerja yang dimiliki oleh para pegawai DISPUSIPDA Jawa Barat. Adapun hasil dari pra survei dapat dilihat pada tabel 1.1.

Tabel 1.1 Data Pra Survey Variabel Beban Kerja pada pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat

No.	Pernyataan	Tanggapan Responden		Jumlah sampel
		Ya	Tidak	
1.	Beban Pekerjaan saya sesuai dengan kapabilitas yang saya miliki	16	8	24
2.	Dikarenakan banyak pekerjaan yang harus dikerjakan, saya kerjakan pekerjaan tersebut di rumah	14	10	24
3.	Tugas piket terasa membebani saya	13	11	24
4.	Saya sering merasa lelah akibat banyak nya pekerjaan	15	9	24
5.	Atasan sering memberi tugas tambahan diluar tugas pokok saya	15	9	24
6.	Sebagian waktu istirahat saya di pakai untuk menyelesaikan pekerjaan	19	5	24

Sumber: Hasil olah data pra survey oleh peneliti, 2024.

Tabel data pra survey diatas menunjukkan bahwa mayoritas tanggapan pegawai mengenai beban kerja mengindikasikan situasi yang kurang baik, dalam hal ini para pegawai DISPUSIPDA Jawa Barat merasa lelah akibat banyaknya pekerjaan dan kemudian terdeteksi bahwa Sebagian waktu istirahat para pegawai terganggu dikarenakan pekerjaan yang belum selesai dan akibat volume kerja yang berlebih mengakibatkan para pegawai DISPUSIPDA Jawa Barat harus mengerjakan sisa sebagian pekerjaannya di rumah. Apabila permasalahan diatas tidak segera diatasi, maka akan berakibat fatal terhadap kinerja dari pegawainya.

Sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan oleh kepala Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat, DISPUSIPDA Jawa Barat sudah melakukan rotasi kerja bagi pegawainya. Hal ini peneliti temukan saat melakukan observasi awal secara langsung. Dilakukannya rotasi kerja ini diingi harapan untuk terjadinya peningkatan pada kinerja pegawai DISPUSIPDA sehingga tujuan akan tercapai pada akhirnya. Rotasi kerja di Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat saat ini telah dilaksanakan sebanyak 1 kali pada tahun 2022 dengan skala yang besar dan 3 kali rotasi di tahun 2023 akan tetapi hanya Sebagian pegawai saja yang mengalami rotasi.

Maka dari itu untuk mengetahui lebih dalam terkait permasalahan dalam rotasi kerja di DISPUSIPDA Jawa Barat, peneliti membuat pra survey kepada 24 orang pegawai DISPUSIPDA Jawa Barat dalam Tabel 1.2 dibawah ini:

**Tabel 1.2 Data Pra Survey variabel Rotasi Kerja Pegawai Dinas
Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat**

No.	Pernyataan	Tanggapan Responden		Jumlah sampel
		Ya	Tidak	
1.	Penerapan rotasi kerja sesuai dengan yang diharapkan	6	18	24
2.	Ketika saya terkena rotasi, Saya mudah beradaptasi dalam pekerjaan baru tsb.	9	15	24
3.	Rotasi kerja dapat mengurangi kejenuhan dan kebosanan dalam bekerja	16	8	24
4.	Saya merasa puas dengan pekerjaan baru dibanding pekerjaan sebelumnya.	7	17	24

Sumber: Data diolah peneliti, 2024.

Data hasil pra survey diatas menghimpun informasi yang menyatakan bahwa rotasi kerja di DISPUSIPDA Jawa Barat tidak berjalan dengan lancar. Kebijakan ini kemungkinan dapat menimbulkan protes dari pegawai yang sudah merasa nyaman atau menetap pada jabatannya sebelumnya. Sebabnya rotasi kerja yang dilakukan semesetinya berpijak pada data dan informasi akurat terkait kinerja setiap individu, pengalaman kerjanya, partisipasi pegawai dalam pelatihan, dan perilaku juga minat dari pegawai itu sendiri, serta sosialisasi pun perlu dilakukan agar informasi tersebar secara merata pada seluruh pegawai sehingga seluruh pegawai akan merasa bahwa perusahaan telah berperilaku adil. Hal penting lainnya adalah rotasi pekerjaan harus didasarkan pada kapabilitas masing-masing karyawan. Karena fenomena dan permasalahan tersebut, pihak manajemen harus

mempertimbangkan banyak faktor sebelum memutuskan untuk menerapkan rotasi pekerjaan.

Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pambudi et.al., (2022) menunjukkan bahwa kinerja pegawai kantor kelurahan Burengan terindikasi dipengaruhi secara negatif dan signifikan oleh variabel beban kerjanya. Akan tetapi penelitian lain mengenai pengaruh beban kerja dilakukan oleh Hartono & Kusuma (2020) mengindikasikan hasil berkebalikan yaitu kinerja karyawan PT Sembilan Pilar Utama dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel beban kerjanya.

Penelitian lain tentang Rotasi kerja terhadap kinerja yang dilakukan oleh Suparno (2019) hasil penelitiannya mengindikasikan pengaruh yang positif dan signifikan diberikan oleh rotasi kerja pada variabel kinerja pegawai Pemkot Bandung. Sedangkan penelitian Antoro & Widiastuti (2023) mengindikasikan hasil yang berkebalikan, yaitu kinerja dari pegawai Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai tipe Madya Pabean B di Yogyakarta tidak mendapat pengaruh dari variabel rotasi kerja yang dijadikan variabel penelitian.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja dan Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat”**.

B. Identifikasi Masalah

Berlandaskan pada latar belakang yang telah diuraikan tersebut, kemudian dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan data Pra Survey, diidentifikasi bahwa pegawai DISPUSIPDA merasa Lelah akibat banyak nya pekerjaan dan kemudian terdeteksi bahwa Sebagian waktu istirahat para pegawai terganggu dikarenakan pekerjaan yang belum selesai dan akibat volume kerja yang berlebih mengakibatkan para pegawai DISPUSIPDA harus mengerjakan sisa sebagian pekerjaannya di rumah.
2. Berdasarkan observasi awal dan data Pra Survey, didapati karyawan merasa kurang puas dan kurang nyaman dengan adanya rotasi kerja yang dilakukan organisasi.
3. Terdapat Gap Research dalam penelitian terdahulu terkait pengaruh beban kerja dan rotasi kerja terhadap kinerja pegawai.

C. Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini meliputi:

1. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat?
2. Apakah Rotasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat?
3. Apakah antara variabel Beban Kerja dan Rotasi Kerja keduanya berpengaruh terhadap Kinerja di Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja pegawai DISPUSIPDA JABAR;
2. Untuk mengetahui pengaruh Rotasi Kerja terhadap Kinerja pegawai DISPUSIPDA Jawa Barat;
3. Untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja dan Rotasi Kerja terhadap Kinerja pegawai DISPUSIPDA Jawa Barat.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang peneliti harapkan dari adanya penelitian ini ialah :

1. Manfaat teoritis

Peneliti mengharapkan dengan adanya penelitian ini dapat menghasilkan wawasan baru serta rujukan bagi seluruh masyarakat dari berbagai lapisan, utamanya dalam bidang Manajemen. Peneliti juga mengharapkan adanya manfaat yang dirasakan dalam pengembangan penelitian kuantitatif yang selaras dengan judul penelitian ini yaitu pada variabel Beban Kerja dan Rotasi Kerja terhadap Kinerja pegawai dengan dibuatnya penelitian ini.

2. Manfaat praktis

Manfaat praktis yang diharapkan muncul dengan dilakukannya penelitian ini yaitu dapat menjadi saran terhadap instansi terkait agar dapat meningkatkan kinerja pegawai lebih baik lagi demi optimalisasi tujuan organisasi itu sendiri. Sekaligus sebagai kritik dan saran yang memungkinkan untuk menjadi bahan evaluasi agar organisasi dapat berkembang lebih baik lagi.