

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dunia usaha distributor di Sukabumi saat ini telah berkembang dengan pesat dan persaingan usaha di bidang distributor kini semakin banyak di kota sukabumi dan semakin ketat karena pelaku usaha berlomba-lomba membuka usaha distributor di sukabumi, distributor di sukabumi ini banyaknya di bidang makan dan minuman yang siap saji. Oleh karena itu, setiap pelaku usaha dituntut untuk mampu berpikir secara fleksibel dan skreatif mungkin agar dapat terus mempertahankan perusahaannya agar bisa bertahan lebih lama dan bisa bersaing dengan pelaku usaha lainya. Jika para pelaku usaha distributor ingin bertahan lama harus memiliki keunggulan tersendiri dan dimana keunggulan tersebut terbentuk oleh sumber daya manusia yang berkualitas dan kuantitas, jika pelaku usaha distributor yang memiliki sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan lebih serta memiliki berbagai keterampilan dan keahlian yang lebih maka distributor tersebut akan bertahan lama dan mampu bersaing dengan pelaku usahan lainya yang ada di sukabumi ini, Salah satu pengelolaan yang harus dilakukan oleh pelaku usaha adalah agar tetap meningkatkan kinerja kerja karyawan guna tercapainya tujuan yang sudah di tetapkan perusahaan.

Kualitas sumber daya manusia banyak ditentukan oleh sejauh mana sistem yang ada di organisasi atau perusahaan mampu memuaskan pegawainya. Oleh karena itu perlunya pengelolaan sumber daya manusia yang tepat. Kinerja

seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda - beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja yang baik sangatlah diharapkan oleh setiap perusahaan. Karena Semakin banyak pegawai yang mempunyai kinerja yang sangat baik, maka perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global.

Kinerja karyawan, sangat harus selalu diperhatikan oleh pihak manajemen karena untuk menilai seberapa besar perusahaan atau organisasi tersebut berkembang. Berkembangnya organisasi atau perusahaan tersebut itu bisa dilihat dari kualitas sumber daya manusia atau karyawan, selain dari bisa mencapai target perusahaan pihak manajemen harus melihat dari sisi kepuasan kerja karyawan itu akan lebih mudah demi tercapainya kinerja kerja yang baik, Selain dari banyaknya karyawan yang bekerja, para karyawan haruslah yang berkompeten di bidangnya demi terwujudnya kenyamanan kerja dan kepuasan kerja agar para karyawan bisa bekerja untuk perusahaan yang lebih baik lagi.

Rotasi pekerjaan adalah metode pelatihan dan pengembangan dimana pegawai berpindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya untuk memperluas pengalaman pegawai. Program pelatihan rotasi membantu pegawai memahami beragam pekerjaan dan saling ketergantungan diantara pekerjaan-pekerjaan tersebut, sehingga meningkatkan kinerja kerja. rotasi pekerjaan sering digunakan oleh organisasi-organisasi untuk mendorong kerja tim. Ada beberapa alasan mengapa terjadi rotasi pada karyawan, para karyawan boleh jadi ingin pindah karena alasan pengembangan pribadi, menginginkan pekerjaan yang lebih menyenangkan,

menghendaki kesenangan lebih besar atau untuk mendapatkan kemungkinan peningkatan yang lebih besar. Perusahaan boleh jadi memindahkan karyawan dari suatu posisi dimana karyawan tersebut tidak lagi diperlukan, atau untuk mempertahankan karyawan senior, atau untuk menyesuaikan karyawan dalam perusahaan secara lebih baik.

Kepuasan kerja karyawan ini merupakan hal yang pokok demi terselenggaranya proses kerja yang baik, dan kepuasan kerja karyawan sendiri sangatlah penting bagi perkembangan perusahaan. Karena jika karyawan nya saja tidak puas dengan pelayanan, fasilitas, suasana kerja dan bahkan hubungan antar sesama karyawannya tidak baik, itu akan mempengaruhi kinerja kerja karyawan itu sendiri. Dan target perusahaan yang telah ditentukan tidak akan berjalan dengan baik. Karyawan bisa puas dengan pekerjaannya yaitu selalu mendapatkan pujian dari hasil kerjanya, penempatan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan bidangnya, fasilitas, peralatan yang mendukung, suasana lingkungan pekerjaan serta hubungan antar sesama karyawannya yang lainnya harus menciptakan keharmonisan agar bisa terciptanya rasa nyaman dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberika perusahaan.

PT. Sinar Niaga Sejahtera (Garuda Food) adalah merupakan perusahaan distributor di bidang makanan dan minuman siap saji. No SIUP (Surat Izin Usaha Perdagangan) 503.01/PB/IIBPMPT. PT. Sinar Niaga Sejahtera (Garuda *Food*) merupakan perusahaan makan dan minuman siap saji dalam kemasan. Antara lain

produk dari PT. Sinar Niaga Sejahtera (Garuda Food), Kacang dan Snack, Biskuit, Coklat dan Permen, Minuman

Dari hasil wawancara yang penulis lakukan di PT. Sinar Niaga Sejahtera (Garuda Food), ditemukan permasalahan dari kinerja kerja hal ini dapat dilihat dari data yang penulis gambarkan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 1.1 Data Penilaian Kinerja Karyawan Bulan September-Februari 2017 PT. Sinar Niaga Sejahtera (Garuda Food)

No	Nama	Absen		Kualitas		Tanggung Jawab		Rata-Rata Nilai	Persen %
		Standar Nilai	Total Nilai	Standar Nilai	Total Nilai	Standar Nilai	Total Nilai		
1	Nicky	80	80	80	80	80	75	78	78%
2	Ken Arthia	80	75	80	70	80	70	71	71%
3	Deddi Hernadi	80	70	80	60	80	60	63	63%
4	Advan Dhiariga	80	75	80	78.5	80	75	76	76%
5	Danan	80	65	80	75	80	75	71.6	71.6%
6	Devi Fransiska	80	70	80	80.2	80	70.3	73.5	73.5%
7	Dinda	80	80	80	80	80	80	80	80%
8	Teguh Budi ranchman	80	75	80	75.5	80	75	75	75%
9	M. Iqbal	80	70	80	75	80	70	71	71%
10	Yuqi	80	80	80	70	80	73.3	74	74%
11	Dedi Mulyadi	80	60	80	70	80	72.5	67.5	67.5%

12	Tessa	80	75	80	80	80	70	75	75%
13	Angga Ryan Hidayat	80	85	80	75	80	73.5	77	77%
14	Ismatulla h	80	85	80	72	80	75	77	77%
15	Hendri Haryadi	80	75	80	75	80	80	76	76%
16	M. Ali Ikbal	80	80	80	70	80	65	71	71%
17	Pebi Hadinata	80	80	80	70	80	75	75	75%
18	Oksapian Ferdians yah	80	75	80	83.5	80	65	74	74%
19	Dian Hidayat	80	80	80	70	80	75	75	75%
20	Farid Jubaedi	80	85	80	75	80	70	76.6	76.6%
21	Dika Pratama	80	83	80	80	80	80	81	81%
22	Denni Adi Permana	80	85	80	85	80	83	85	85%
23	Eril Gumilar	80	80	80	75	80	85	80	80%
24	Arry Iskandar	80	83	80	75	80	75	77.6	77.6%
25	Susan Atdianti Purnama	80	85	80	80	80	80	81.6	81.6%
26	Tubagus Wahyudi Abdul Wafa	80	80	80	75	80	75	76.6	76.6%
27	Alek Suhendar	80	75	80	70	80	70	71	71%

28	Deden Nurjaman	80	80	80	75	80	70	75	75%
29	Yana	80	80	80	75	80	75	76	76%
30	Azanhadyad	80	75	80	75	80	80	76.6	76.6%
31	Dede	80	85	80	65	80	60	70	70%
32	Asep Dedi Haryadi	80	75	80	75	80	65	71.6	71.6%
33	Suryana	80	85	80	85	80	80	85	85%
34	Leni Sri Dewi Sutjianti	80	70	80	70	80	65	68.3	68.3%
35	Redi Rimansyah	80	80	80	60	80	75	71.6	71.6%
36	Tri bagja Lesmana	80	80	80	80	80	65	75	75%
37	Rukaman tana	80	75	80	75	80	80	76.6	76.6%
38	Nandar Munandar	80	65	80	70	80	60	63.3	63.3%
39	Vicky	80	70	80	80	80	80	76.6	76.6%
40	Kartika nadi	80	85	80	65	80	60	70	70%
	Jumlah rata-rata	80	77,4	80	73,8	80	72,7	75,2	75%

Sumber: PT. Sinar Niaga Sejahtera (*Garuda Food*) 2017

Berdasarkan tabel diatas tersebut, penulis menemukan permasalahan dari kinerja karyawan yang dimana di lihat dari penilaian kerja karyawan jumlah

karyawan belum mencapai target perosedur penilaian yang di inginkan perusahaan hanya ada 6 Orang yang melebihi dari setandar prosedur. Diduga permasalahan tersebut disebabkan dari interaksi sosial saat dilakukannya rotasi pekerjaan karena setiap karyawan dalam berinteraksi sosial dengan hal yang baru itu tidak mudah untuk beradaptasi jadi karyawan di PT. Sinar Niaga Sejahtera (Garuda *Foot*) sukabumi masih kurang dalam berinteraksi social dengan lingkungan yang baru dan faktor lain yaitu kepuasan kerja, di duga di PT. Sinar Niaga Sejahtera (Garuda Food) sukabumi kurangnya memperhatikan kepuasan karyawan dalam melakukan tugas yang diberikan kepada karyawan seperti pekerjaan belum sesuai dengan keahlian karyawan yang di berikan kepada karyawan kurang memuaskan dan preoses kenaikan jabatan yang belum sesuai dengan harapan karyawan, dimana jika karyawan merasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya maka kinerja karyawan pada prusahaan tersebut akan meningkat.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, bahwa kinerja kerja pegawai pada PT. Sinar Niaga Sejahtera (Garuda Food) masih belum terlaksana dengan optimal. Sehubungan dengan permasalahan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh rotasi pekerjaan dan kepuasan kerja terhadap kinerja kerja pada PT. Sinar Niaga Sejahtera (Garuda Food) sukabumi”.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan tabel diatas tersebut, penulis menemukan permasalahan dari kinerja karyawan yang dimana di lihat dari penilaian kerja karyawan jumlah

karyawan belum mencapai target perosedur penilaian yang di inginkan perusahaan hanya ada 6 Orang yang melebihi dari setandar prosedur. Diduga permasalahan tersebut dari rotasi pekerjaan karena setiap karyawan ingin memiliki pengalaman yang lebih dan tidak terpaku pada pekerjaan yang itu-itu saja, dan faktor lain yaitu kepuasan kerja, di duga di PT. Sinar Niaga Sejahtera (Garuda Food) sukabumi kurangnya memperhatikan kepuasan karyawan dalam melakukan tugas yang diberikan kepada karyawan seperti gaji atau insentif yang di berikan kepada karyawan kurang memuaskan dan hubungan atasan dengan bawahan itu kurang harmonis, dimana jika karyawan merasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya maka kinerja karyawan pada perusahaan tersebut akan meningkat.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka perumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah rotasi pekerjaan di PT. Sinar Niaga Sejahtera (Garuda Food)?
2. Bagaimanakah kepuasan kerja di PT. Sinar Niaga Sejahtera (Garuda Food)?
3. Bagaimanakah kinerja kerja di PT. Sinar Niaga Sejahtera (Garuda Food)?
4. Seberapa besarkah pengaruh rotasi pekerjaan dan kepuasan kerja terhadap kinerja kerja pada PT. Sinar Niaga Sejahtera (Garuda Food)?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui rotasi pekerjaan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera (Garuda Food).
2. Untuk mengetahui kepuasan kerja pada PT. Sinar Niaga Sejahtera (Garuda Food).
3. Untuk mengetahui Kinerja kerja pada PT. Sinar Niaga Sejahtera (Garuda Food).
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh rotasi pekerjaan dan kepuasan kerja terhadap Kinerja kerja pada PT. Sinar Niaga Sejahtera (Garuda Food).

1.3.2 Kegunaan Penelitian

1.3.2.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini semoga dapat menghasilkan manfaat dan kegunaan secara praktis bagi perusahaan, untuk dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan manajemen dalam menentukan kebijakan-kebijakan dimasa yang akan datang dan sekaligus merupakan sedikit sumbangan pemikiran peneliti kepada decision maker perusahaan. Dan peneliti mengharapkan dari hasil penelitian ini kelak dapat dijadikan sebagai bahan kajian lebih lanjut untuk hal yang sama dengan lebih mendalam lagi. Penelitian ini juga sebagai aplikasi dari ilmu-ilmu yang dipelajari peneliti mendapatkan keilmuan di Program Studi Administrasi Bisnis Universitas Muhammadiyah Sukabumi.

1.3.2.2 Kegunaan Praktis

Dari hasil penelitian yang dilakukan diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan, diantaranya sebagai berikut:

1.3.2.3 Bagi Peneliti

Sebagai bahan referensi untuk menambah pengetahuan dan wawasan dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam masalah yang sedang diteliti.

1.3.2.4 Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat membantu perusahaan memecahkan masalah dan sebagai bahan masukan yang bermanfaat dan berguna dalam hal manajemen. Dan semoga penelitian ini juga bisa menjadi sumber informasi yang positif untuk perusahaan di masa yang akan datang supaya dapat menjadi lebih baik. .

1.3.2.5 Bagi Pihak Lain

Khususnya bagi para peneliti lain diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat sebagai bahan masukan dan referensi tambahan dalam membahas masalah yang sama.

1.4 Lokasi dan Lamanya Penelitian

1.4.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ditetapkan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera (Garuda Food) sukabumi yang beralamatkan di Jalan Kh. A. Sanusi No 17 RT.004/003 Kelurahan karantengah Kecamatan Gunung Puyuh Kota Sukabumi 46339.

1.4.2 Lamanya Penelitian

Adapun jadwal penelitian yang dilakukan peneliti selama kurang lebih tiga bulan, terhitung dari bulan September 2016 - Februari 2017. Dimana selama kurun waktu tersebut, peneliti melakukan beberapa tahapan penelitian mulai dari persiapan sampai dengan pengujian.