

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Karyawan merupakan kekayaan untuk mendapatkan pekerjaan atau tugas operasional dan mengharapkan balas jasa berupa gaji pada suatu perusahaan atau lembaga instansi. Jika tanpa adanya keikutsertaan karyawan maka aktivitas perusahaan tidak dapat berjalan. Hal penting harus dilakukan karyawan dalam melakukan pekerjaannya adalah komunikasi. Komunikasi memiliki peran penting bagi karyawan untuk berhubungan dengan publik, karena dalam korelasi publik komunikasi penting dalam penyampaian pesan untuk tercapainya sasaran publik sebagai tujuan utama karyawan dalam suatu organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan harta yang paling penting dalam suatu perusahaan yang berdasarkan dengan prinsip dasar, ketika kebijaksanaan dan prosedur terhubung dengan suasana serta perilaku manajerial akan memberikan pengaruh besar terhadap hasil yang terbaik maka keberhasilan dapat tercapai, dan manusia dari perusahaan serta saling memberikan kontribusi untuk mencapai tujuan perusahaan dan perencanaan strategis. MSDM memiliki memiliki faktor penting dalam sebuah organisasi dalam skala besar ataupun kecil, terealisasinya MSDM yang berkualitas akan menentukan proses pengembangan suatu perusahaan dikarenakan pengembananan kualitas pelayanan. Tangkilisan (dalam Dahlan, *et al*, 2017)

Robbins & Judge dalam Yusuf & Syarif (2018) *organizational commitment* (komitmen organisasi) adalah tingkah laku pada organisasi yang diteliti serta

dibicarakan, seperti variabel terikat, variabel bebas, serta variabel perantara. Komitmen organisasi diartikan sebagai suatu keadaan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan pada suatu perusahaan serta dimana seorang karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi dalam sebuah perusahaan dapat meningkatkan jasa serta produk.

Faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan adalah faktor personal yang meliputi usia, tingkat pendidikan, kepribadian, jenis kelamin dan status perkawinan, faktor situasional yang meliputi karakteristik pekerjaan, dukungan organisasi, keadilan organisasi, dan, nilai tempat kerja, faktor posisional yang meliputi tingkat pekerjaan dan masa kerja, sehingga dengan adanya faktor tersebut maka karyawan memiliki komitmen terhadap pekerjaan dan perusahaan. Dyne dan Graham (dalam Pambudi, 2019)

Job rotation atau rotasi pekerjaan merupakan sebuah strategi dimana karyawan mengerjakan tugas yang berbeda atau mengerjakan pekerjaan lain. Rotasi bermanfaat secara tak langsung bagi suatu organisasi, dikarenakan karyawan memiliki keterampilan dalam merencanakan pekerjaan, mengisi lowongan serta beradaptasi dengan perubahan. Pergantian atau rotasi dalam organisasi dapat mengurangi ketidakhadiran karyawan serta mencegah kebosanan. Tujuan *job rotation* adalah untuk menemukan suasana baru, karena adanya kebosanan yang dialami oleh karyawan dalam suatu perusahaan, perubahan suasana serta perubahan lingkungan baru terjadi mengakibatkan karyawan membutuhkan waktu untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan sekitarnya. (Salih, 2017)

Job performance atau kinerja menurut Afandi (2018:83) merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seorang atau sekelompok orang dalam suatu

perusahaan sesuai dengan kewenangan serta tanggung jawab perseorangan dalam pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar aturan serta berdasarkan dengan etika dan moral. Bintoro dan Daryanto (2017:105) juga menyatakan bahwa *job performance* merupakan kesediaan seorang ataupun sekelompok karyawan untuk melakukan kegiatan serta dapat menyempurnakannya sesuai tanggung jawab dengan hasil yang diperlukan.

Pengaruh antara *job rotation* terhadap *organizational commitment* bahwa *job rotation* dapat meningkatkan *organizational commitment* dengan memberikan pengetahuan serta dapat menghindarkan adanya kejenuhan atau kebosanan pada karyawan yang akan memberikan keahlian baru bagi karyawan untuk mengurangi kelelahan yang terjadi dalam pekerjaannya, Humairah (2011). Oleh karena itu, *organizational commitment* merupakan pengaruh paling kuat dalam motivasi dan identifikasi permintaan untuk melaksanakan tugasnya. Dengan menyoroti masalah tersebut maka peneliti melakukan penelitian pada perusahaan yang memiliki permasalahan mengenai *organizational commitment* pada karyawan PT Telekomunikasi (Telkom) Malang.

PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk adalah jaringan telekomunikasi di Indonesia dibidang jasa layanan teknologi informasi dan informasi yang merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Dalam implementasi strategi manajemen bisnis serta operasional perusahaan yang berorientasi pada pelanggan (customer-oriented), *TelkomGroup* berupaya bertransformasi menjadi *digital telecommunication*. Dalam proses adaptasi dengan perubahan industri telekomunikasi yang berlangsung sangat cepat serta harapan dapat menaikkan efektivitas dan efisiensi dalam membentuk *customer experience*

yang berkualitas, organisasi *TelkomGroup* bertransformasi yang akan menghasilkan *agile* (lincah) dan *lean* (ramping).

Dalam membentuk komitmen dalam organisasi *TelkomGroup* untuk menerapkan *Core Values* AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif serta Kolaboratif yang mendasari perilaku insan BUMN) adalah dengan melakukan ikrar serta komitmen dengan seluruh Direksi *TelkomGroup* untuk menjalankan AKHLAK dan menjadi panutan saat diterapkan. Ikrar serta komitmen diikuti oleh seluruh karyawan *TelkomGroup*. Dalam menjalankan etika bisnis *TelkomGroup* juga menyelenggarakan program survei *online* etika bisnis dengan populasi seluruh karyawan melalui media portal/internet yang diakhiri dengan pernyataan kesediaan karyawan. Pemahaman serta penerapan etika bisnis merupakan hasil survei setiap tahun pada audit secara internal maupun eksternal melalui proses audit dalam rangka penerapan *control environment* sesuai dengan skema kerja dalam pengendalian internal pada audit pengendalian internal tingkat entitas.

Fenomena yang didapat berdasarkan hasil observasi serta wawancara, pada karyawan PT Telkom Malang memiliki program perencanaan kerja dalam bentuk *briefing* yang dilaksanakan setiap pagi sebagai media koordinasi karyawan untuk membuat perencanaan dan evaluasi kerja.

Permasalahan yang terjadi dalam perusahaan bahwa munculnya permasalahan yang diindikasikan karena karyawan merasa jenuh terhadap pekerjaannya sehingga merasa beban pekerjaan yang diberikan berat untuk diselesaikan yang mengakibatkan komitmen organisasi karyawan akan menurun. Kondisi ini diindikasikan terjadi karena terdapat masalah dalam *job rotation* dan *job performance*. Jika permasalahan ini tidak dapat diatasi maka

berakibat kurang optimalnya kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan kinerja karyawan akan mengalami penurunan yang dapat menyebabkan kerugian bagi perusahaan karena menurunkan hasil pendapatan perusahaan dan akan berimbas terhadap semua bidang dalam perusahaan.

Oleh karena adanya permasalahan diatas peneliti mengambil judul penelitian tentang **Pengaruh *Job Rotation* dan *Job Performance* terhadap *Organizational Commitment* pada Karyawan PT Telekomunikasi (Telkom) Malang.**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka dapat diidentifikasi rumusan masalah penelitian ini adalah :

1. Bagaimana deskripsi dari *job rotation* dan *job performance* terhadap *organizational commitment* di PT Telekomunikasi (Telkom) Malang?
2. Apakah *job rotation* dan *job performance* berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap *organizational commitment* pada karyawan PT Telekomunikasi (Telkom) Malang?
3. Apakah *job rotation* berpengaruh secara parsial terhadap *organizational commitment* pada karyawan PT Telekomunikasi (Telkom) Malang?
4. Apakah *job performance* berpengaruh secara parsial terhadap *organizational commitment* pada karyawan PT Telekomunikasi (Telkom) Malang?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mendeskripsikan *job rotation* dan *job performance* terhadap *organizational commitment* di PT Telekomunikasi (Telkom) Malang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah *job rotation* dan *job performance* berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap *organizational commitment* pada karyawan PT Telekomunikasi (Telkom) Malang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah *job rotation* berpengaruh secara parsial terhadap *organizational commitment* pada karyawan PT Telekomunikasi (Telkom) Malang.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah *job performance* berpengaruh secara parsial terhadap *organizational commitment* pada karyawan PT Telekomunikasi (Telkom) Malang.

D. Kegunaan Penelitian

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan manfaat ditinjau dari segi teoritis serta praktis.

1. Secara teoritis
 - a. Dari penelitian ini diharapkan mampu menyampaikan opini peneliti pada para pembaca terhadap pengembangan ilmu pengetahuan yang telah disampaikan peneliti.
 - b. Dari penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya terhadap pengembangan ilmu pengetahuan yang telah disampaikan peneliti.

2. Secara praktis

a. Bagi peneliti

Dari hasil penelitian ini diharapkan berguna untuk menambah pengetahuan serta menjadi sarana dalam menerapkan ilmu yang sudah dipelajari.

b. Bagi organisasi

Dari hasil penelitian ini diharapkan berguna untuk organisasi tentang *job rotation* dan *job performance* yang baik bagi karyawan yang sinkron menggunakan kemampuannya, dan bagaimana cara menumbuhkan komitmen organisasi yang tinggi pada setiap karyawan.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi pada pemikiran dan diharapkan bisa memperdalam pengetahuan dibidang yang telah diteliti untuk penalaran merumuskan masalah yang baru pada penelitian selanjutnya guna memperluas pemahaman.