

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang dapat dikelola dan dikembangkan kemampuannya untuk menghadapi tantangan yang terjadi dalam dunia kerja. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam sebuah organisasi, di mana salah satunya adalah staf administrasi yang bekerja di universitas. Pada umumnya dunia kerja, seperti universitas, khususnya bidang sumber daya manusia akan menghadapi permasalahan seperti keterbatasan kemampuan kerja dan lemahnya sistem informasi, karena departemen sumber daya manusia juga memerlukan banyak informasi terperinci sehingga kualitas keputusan-keputusan tergantung pada kualitas informasinya. Selain itu, kesesuaian dalam hal kompensasi, tunjangan, hubungan tenaga kerja, penempatan, pelatihan, kesehatan, keselamatan, dan keamanan kerja karyawan merupakan faktor penting dalam mempengaruhi kualitas kerja (Rivai, 2008).

Ditinjau dari sudut asal usul kata (etimologis), maka ADMINISTRASI berasal dari Bahasa Latin: *Ad + Ministrare*. *Ad* berarti intensif, sedangkan *ministrare* berarti melayani, membantu, dan memenuhi atau menyediakan (Usman, 2006). Staf administrasi dalam universitas memiliki tanggung jawab yang besar, Menurut Gie (2000), tenaga administrasi memiliki tiga peranan pokok yaitu: (1) melayani pelaksanaan pekerjaan-pekerjaan operatif untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi, (2) menyediakan keterangan-keterangan bagi puncak pimpinan organisasi itu dalam membuat keputusan atau melakukan tindakan yang tepat, dan (3) membantu kelancaran perkembangan organisasi sebagai suatu keseluruhan. Mill dan Standingford (1982) menyebutkan delapan kegiatan tenaga administrasi yaitu: (1) menulis surat, (2) membaca, (3) menyalin (menggandakan), (4) menghitung, (5) memeriksa,

(6) memilah (menggolongkan dan menyatukan), (7) menyimpan dan menyusun indeks, dan (8) melakukan komunikasi.

Kontribusi dari staf administrasi di sebuah universitas yaitu untuk memberikan pelayanan yang terbaik bagi konsumen internal yaitu kepala jurusan, sekretaris jurusan, dan kepala program. Administrasi pun harus memberikan yang terbaik juga untuk para mahasiswa melalui pelayanan mereka di tata usaha. Seperti halnya Universitas Kristen Maranatha yang merupakan salah satu universitas swasta yang terbaik. Berdirinya Universitas Kristen Maranatha tidak terlepas dari hasil perjuangan para mahasiswa Fakultas Kedokteran Universitas Kristen Indonesia (UKI) Immanuel yang berjumlah 130 orang, yang telah menyatakan melepaskan diri dari UKI Immanuel pada tanggal 4 Juli 1964 bertempat di Lyceum Jln. Ir. H Juanda Bandung. Tindakan tersebut dilakukan karena mereka sangat resah, sebab penyelesaian persoalan intern di UKI Immanuel sudah buntu, dan para tokoh-tokoh Kristen Jawa Barat tidak melihat kemungkinan untuk terlibat memecahkan masalah. Para mahasiswa tersebut menyerahkan hari depan pendidikan mereka kepada intelegensi Kristen dan Gereja-gereja di bawah naungan Dewan Gereja-Gereja di Indonesia (DGI). Pada 11 September 1965 pukul 17.00 bertempat di GKI-Jabar Jl. Kebon Jati 40 (sekarang no. 100) Bandung, diresmikan berdirinya Universitas Kristen Marantha dengan hanya satu fakultas yaitu Fakultas Kedokteran, kemudian menyusul Fakultas Teknik dengan jurusan Teknik Sipil dan Fakultas Psikologi serta Fakultas sastra Jurusan Sastra Inggris pada tahun-tahun berikutnya. Sejak berdirinya pada tahun 1965, Universitas Kristen Maranatha telah menghasilkan banyak sarjana.

Universitas Kristen Maranatha terletak di Jalan Prof.Drg.Suria Sumantri, MPH No.65 Bandung, tidak jauh dari pusat kota Bandung, dengan luas tanah kurang lebih 50.000 m². Di Universitas Kristen Maranatha sekarang telah berdiri pula gedung "Graha Widya Maranatha" yang berlantai 15 (termasuk 3 lantai basemen untuk parkir). Sampai sekarang telah terdapat 8

fakultas, yaitu: Fakultas Kedokteran, Fakultas Teknik, Fakultas Psikologi, Fakultas Sastra, Fakultas Ekonomi, Fakultas Seni Rupa dan Desain, Fakultas Hukum, serta Program studi magister dengan Program Magister Manajemen (S2), Magister Psikologi (S2), Master of Business Administration (S2).

Universitas Kristen Maranatha mempunyai visi dan misi. Dikaitkan dengan visi & misinya staf administrasi memiliki peranan yang sangat penting dapat dilihat dari pengembangan visi dan misi Universitas Kristen Maranatha. Visi universitas ini menjadi perguruan tinggi yang mandiri dan berdaya cipta, serta mampu mengisi dan mengembangkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni abad ke-21 berdasarkan kasih dan keteladanan Yesus Kristus dan misinya mengembangkan cendekiawan yang handal, suasana yang kondusif, dan nilai-nilai hidup yang kristiani sebagai upaya pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni dalam penyelenggaraan Tridharma Perguruan Tinggi Kristen Maranatha.

Universitas Kristen Maranatha menanamkan 3 nilai yaitu Integrity, Care, dan Excellent. Nilai-nilai integrity, care, dan excellence (ICE) dapat benar-benar terwujud dalam kehidupan sehari-hari. Integrity dimana nilai kejujuran harus diutamakan, care saling menjaga, dan excellence para mahasiswa dan anggota universitas harus menjalankan nilai-nilai kebaikan, jangan sampai kepentingan sesaat dan cara-cara pintas yang tidak pantas dilakukan untuk mencapai keberhasilan. Keberhasilan yang sifatnya langgeng adalah keberhasilan yang dilandasi dengan kerjasama sebagai sebuah tim.

Menurut Mathis & Jackson (2004) komitmen organisasional adalah tingkat sampai di mana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta keinginan untuk tinggal bersama atau meninggalkan perusahaan yang pada akhirnya tercermin dalam ketidakhadiran dan angka perputaran karyawan. Komitmen organisasional pada dasarnya merupakan fenomena struktural transaksi antara individu dan organisasi, dan tidak dapat dialihkan, hasil investasinya seiring waktu dapat membuat karyawan enggan untuk meninggalkan organisasi

karena dipengaruhi oleh gaji, status, posisi, dan persahabatan antara rekan-rekan yang lain. Komitmen dalam organisasional berdampak juga terhadap kepuasan kerja staf.

Kepuasan kerja akan mendorong staf untuk berprestasi lebih baik. Prestasi yang lebih baik akan menimbulkan imbalan ekonomi dan psikologis yang lebih tinggi. Apabila imbalan tersebut dipandang pantas dan adil maka timbul kepuasan yang lebih besar karena karyawan merasa bahwa mereka menerima imbalan sesuai dengan prestasinya, sebaliknya apabila imbalan dipandang tidak sesuai dengan tingkat prestasi maka cenderung timbul ketidakpastian. Robbins (2001) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pendapat tersebut dapat dipahami bahwa karyawan harus ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan latar belakang ketrampilannya. Untuk karyawan yang telah lama bekerja pada sebuah universitas, rotasi pekerjaan mungkin pernah mereka alami baik itu untuk sementara atau permanen.

Rotasi pekerjaan adalah suatu keadaan di mana seorang karyawan mengalami perubahan pada *job description* mereka. Dengan bertambahnya tingkat kemampuan dari seorang karyawan, maka perusahaan setidaknya dapat mengurangi terjadinya penyakit “kehilangan ingatan”. Rotasi kerja merupakan perpindahan karyawan untuk meningkatkan keefektifan dan produktivitas karyawan dalam organisasi dan hal ini akan membantu karyawan dalam mempelajari keahlian baru, mengurangi kebosanan dan menghilangkan ketidakpuasan kerja (Adomi, 2005). Menurut Champion *et al.* (1994) & Anil & Brian (2004) ; dalam Ho *et al* (2005), rotasi pekerjaan adalah transfer karyawan di antara departemen yang berbeda fungsi atau unit pada departemen yang sama tanpa ada penyesuaian promosi atau gaji. Mckenna & Beech (2000) menjelaskan bahwa rotasi pekerjaan berhubungan dengan pemindahan karyawan dengan landasan yang sistematis untuk memperluas pengalaman. Robbins (2003) mendefinisikan rotasi pekerjaan dapat diartikan sebagai perubahan periodik pekerja dari satu tugas ke tugas yang lainnya. Selain itu, Jackson & Mathis (2009)

mendefinisikan rotasi pekerjaan adalah proses pemindahan karyawan dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lain. Simamora (1997) menyatakan tujuan rotasi pekerjaan adalah supaya memungkinkan karyawan mempelajari sesuatu dari setiap posisi dan apa tujuan dan fungsi dari berbagai unit organisasi. Organisasi diuntungkan karena para karyawan menjadi kompeten dalam beberapa pekerjaan yang akan membantu citra diri karyawan, menggairahkan pertumbuhan pribadi, dan meningkatkan nilai karyawan bagi organisasi. Rotasi dapat membantu manajer dalam menghadapi terjadinya ketidakhadiran dan perputaran karyawan, sehingga pada saat hal itu terjadi maka manajer dapat dengan cepat mengisi kekosongan posisi karena setiap karyawan dapat melakukan beberapa pekerjaan. Jaturanonda (2006); dalam When Hsien Ho *et al.* (2009) menyatakan bahwa rotasi akan membantu karyawan untuk mendapatkan beranekaragam kemampuan dan memperluas visi serta dapat dijadikan sebagai pendekatan untuk mengurangi tingkat kebosanan. Tingkat kebosanan dapat menyebabkan stres dalam bekerja stres peran memiliki dampak dalam rotasi pekerjaan.

Adapun stres peran dibagi menjadi dua jenis: peran konflik dan peran ambiguitas. Selanjutnya dipisahkan "kelebihan peran" dari peran konflik, sehingga ada tiga jenis stres peran, yaitu ambiguitas peran, peran konflik, dan peran *overload*, di sisi lain, menegaskan bahwa stres peran terdiri dari lima konstruksi, termasuk peran ambiguitas, peran *overload*, peran konflik, peran keganjilan, dan peran ketidakmampuan atau peran over-kualifikasi. Penelitian ini mengadopsi sudut pandang peran ambiguitas, peran konflik, dan peran *overload* sebagai tiga jenis peran stres.

Dari pembahasan yang ada di atas, Universitas Kristen Maranatha dan organisasi tidak lepas dari yang namanya rotasi kerja, stres peran, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional. Hal ini membawa dampak bagi perusahaan atau organisasi dimana rotasi pekerjaan, stres peran, kepuasan kerja dan komitmen organisasi dapat mempengaruhi satu dengan yang lainnya dan mempunyai peranan penting dalam organisasi. Rotasi pekerjaan,

stres peran, kepuasan kerja dan komitmen organisasional berkontribusi langsung terhadap kinerja karyawan. Untuk itulah peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh rotasi pekerjaan dan stres peran terhadap komitmen organisasional yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada karyawan administrasi di Universitas Kristen Maranatha”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pemaparan sebelumnya pada latar belakang, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh rotasi pekerjaan terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah terdapat pengaruh stres peran terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah terdapat pengaruh rotasi pekerjaan terhadap komitmen organisasional?
4. Apakah terdapat pengaruh stres peran terhadap komitmen organisasional?
5. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional?
6. Apakah terdapat pengaruh rotasi pekerjaan terhadap komitmen organisasional yang dimediasi oleh kepuasan kerja?
7. Apakah terdapat pengaruh stres peran terhadap komitmen organisasional yang dimediasi oleh kepuasan kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan pelaksanaan penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh rotasi pekerjaan terhadap kepuasan kerja.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres peran terhadap kepuasan kerja.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh rotasi pekerjaan terhadap komitmen organisasional.

4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres peran terhadap komitmen organisasional.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional.
6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh rotasi pekerjaan terhadap komitmen organisasional yang dimediasi oleh kepuasan kerja.
7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres peran terhadap komitmen organisasional yang di mediasi oleh kepuasan kerja.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak sebagai berikut:

- Manfaat bagi akademisi

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan informasi atau pengetahuan tentang apa itu rotasi pekerjaan dan bagaimana pengaruh rotasi pekerjaan, selain itu juga untuk memberikan informasi kaitannya rotasi pekerjaan, stres peran mempengaruhi komitmen organisasional yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Apakah saling berpengaruh antara rotasi pekerjaan, stres peran, komitmen organisasional yang dimediasi oleh kepuasan kerja, atau malah sebaliknya tidak ada pengaruh antara rotasi pekerjaan, stres peran, komitmen organisasional yang di mediasi oleh kepuasan kerja. Untuk mendukung penelitian selanjutnya yang akan di lakukan.

- Manfaat bagi praktisi

Penelitian bagi para praktisi di harapkan dapat memperdalam lagi penelitian yang sudah dilakukan serta untuk memberikan informasi kaitannya rotasi pekerjaan, stres peran komitmen organisasional yang dimediasi oleh kepuasan kerja dalam perusahaan seperti yang terjadi di dalam organisasi. Apakah saling berpengaruh antara rotasi pekerjaan, stres peran , komitmen organisasional yang dimediasi oleh kepuasan kerja atau malah sebaliknya tidak

ada pengaruh antara rotasi pekerjaan, stres peran, komitmen organisasional yang dimediasi kepuasan kerja.