

# BAB I.

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia merupakan salah satu bagian terpenting, terutama dalam kaitannya dengan proses produksi barang maupun jasa. Karyawan merupakan penentu keberhasilan pencapaian tujuan suatu organisasi, karena dari merekalah suatu organisasi dapat menghasilkan *output*. Karena alasan tersebut, setiap organisasi melakukan proses perekrutan dan seleksi yang ketat untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan mereka, serta mampu memberikan nilai lebih bagi organisasi mereka.

Namun disamping mendapatkan karyawan, suatu organisasi juga harus memberikan perhatian kepada cara mempertahankannya, karena organisasi mengeluarkan biaya yang tidak sedikit untuk memberikan keterampilan maupun melakukan pengembangan terhadap karyawan mereka. Salah satu cara yang paling efektif adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Kepuasan kerja seringkali dipandang sebagai respon psikologikal seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya, yang mengacu kepada kondisi kognitif (persepsi) dan afektif (emosi) (Hayes, Douglas, & Bonner, 2015). Mengukur kepuasan kerja merupakan suatu kegiatan yang relevan dari sudut pandang kinerja perusahaan (Meneghel, Borgogni, Miraglia, Salanova, & Martinez, 2016),

Kepuasan kerja memberikan banyak sekali pengaruh positif, terutama dalam membangun rasa memiliki terhadap perusahaan (Gil, Llorens, & Torrente,

2015), membuat karyawan bekerja dengan teliti dan komitmen yang lebih tinggi (Pham & Pham, 2016), meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan mengurangi absensi (Harter, Schmid, & Hayes, 2002), dan mampu mempengaruhi kemauan karyawan untuk mempelajari kemampuan baru yang dalam jangka panjang akan meningkatkan nilai perusahaan (Dubey & Gunasekaran, 2015).

Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja perlu dipahami bahwa disamping memberikan kompensasi, penghargaan, pengakuan, dan pengembangan karir, pengaturan pekerjaan atau aktivitas yang dilakukan oleh karyawan memainkan peran yang sangat penting. Karena pekerjaan, terutama yang bersifat administratif dapat dengan mudah menyebabkan kebosanan (Adams, 2011). Karyawan yang mengalami kebosanan dapat menyebabkan ketidakpuasan, frustrasi, penghindaran dari pekerjaan, dan menurunnya motivasi (Dhanraj & Parumasur, 2014), sedangkan jika dibiarkan selama jangka waktu tertentu, maka dampak negatif dari kebosanan tersebut dapat “menular” kepada karyawan lainnya. Untuk menghindari kebosanan maka perusahaan wajib untuk melakukan rotasi pekerjaan, terutama untuk pekerjaan yang sifatnya repetitif dan monoton.

Rotasi kerja adalah perubahan secara sistematis yang memindahkan seorang karyawan dari suatu posisi ke posisi lainnya yang telah disusun berdasarkan perencanaan kerja (Dessler & Varkkey, 2009). Rotasi kerja dapat mengurangi tingkat kebosanan karyawan, terutama dari pekerjaan yang bersifat repetitif, namun disamping mengurangi kebosanan masih banyak dampak positif lain dari rotasi kerja, yaitu meningkatkan kemampuan karyawan karena setiap pergeseran atau rotasi menyebabkan karyawan mendapatkan pengetahuan baru dan gambaran yang lebih luas mengenai operasionalisasi suatu bagian (Grossman,

2003). Lebih lanjut Shackleton (1981) berpendapat bahwa rotasi kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi kebosanan, mengurangi absensi, mengurangi pergantian karyawan, dan meningkatkan kuantitas dan kualitas *output*. Namun perlu dipahami bahwa rotasi kerja hanya akan membawa dampak positif pada karyawan yang memiliki karakteristik yang tepat (Origo & Pagani, 2008), oleh karena itu rotasi kerja sebaiknya menyasar karyawan yang memiliki respon yang positif terhadap rotasi kerja.

Disamping rotasi kerja, terdapat satu faktor lain yang sangat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu stress kerja. Stress kerja adalah reaksi merugikan yang muncul ketika kemampuan individu lebih rendah dibandingkan dengan tuntutan kerja sehingga memunculkan tekanan bagi individu tersebut (Waters & Ussery, 2007), tekanan tersebut dapat mempengaruhi kondisi fisik maupun psikis seorang pekerja sehingga mengurangi kemampuannya dalam menghasilkan *output* dan mengurangi kepuasannya terhadap kondisi kerja (Chu, Hsu, Price, & Lee, 2003). Pada umumnya faktor pendorong munculnya stress kerja adalah kondisi fisik lingkungan, beban kerja, kenaikan pangkat, gaya kepemimpinan, hubungan kerja, sokongan organisasi, pekerjaan itu sendiri, kompensasi, keamanan kerja, otonomi kerja, konflik kepentingan, dan ambiguitas (Lu, Barriball, Zhang, & While, 2012).

Stress kerja mampu mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan secara berbanding terbalik, artinya stress kerja yang tinggi dapat berpengaruh secara negatif terhadap kepuasan kerja dan sebaliknya stress kerja yang rendah dapat berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja (Piko, 2006).

Penelitian ini dilakukan dengan mengambil objek penelitian Universitas Telkom dan telah dilakukan survei pra penelitian. Berdasarkan survei pra penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengetahui adanya rotasi kerja di Universitas Telkom, namun masih cukup banyak responden yang merasa tidak puas terhadap rotasi kerja tersebut, disamping itu responden juga merasa bahwa kesesuaian beban kerja dengan kompetensi yang mereka miliki sangat rendah, kondisi tersebut menyebabkan responden menjadi sangat rawan mengalami stress kerja.

**Tabel 1.1.**  
**Survei Pra Penelitian**

<b>Pertanyaan</b>	<b>Sangat Puas</b>	<b>Puas</b>	<b>Kurang Puas</b>	<b>Tidak Puas</b>
Kepuasan terhadap sistem rotasi di Universitas Telkom	3	4	2	1
Kepuasan terhadap posisi pekerjaan saat ini	3	3	4	-
Kepuasan terhadap kesesuaian beban kerja dengan kompetensi	-	4	5	1
Kepuasan terhadap pengelolaan stres kerja	5	4	1	-

**Sumber: Pengolahan Pribadi**

Sehingga peneliti berpendapat bahwa penelitian yang dilakukan di Universitas Telkom tersebut sudah sangat tepat karena terdapat beberapa masalah yang terjadi di Universitas Telkom sehubungan dengan rotasi kerja dan stress kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja mereka.

Berdasarkan fenomena diatas maka peneliti memutuskan untuk mengangkat topik rotasi kerja, stress kerja, dan kepuasan kerja menjadi suatu penelitian yang berjudul “Pengaruh Rotasi Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Universitas Telkom”.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan pada sub-bab sebelumnya maka peneliti dapat menarik poin-poin permasalahan yang akan diteliti, yaitu:

1. Bagaimana Rotasi Kerja pada Universitas Telkom?
2. Bagaimana Stress Kerja pada Universitas Telkom?
3. Bagaimana Kepuasan Kerja pada Universitas Telkom?
4. Apakah terdapat pengaruh antara Rotasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Universitas Telkom?
5. Apakah terdapat pengaruh antara Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Universitas Telkom?
6. Apakah terdapat pengaruh antara Rotasi Kerja dan Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Universitas Telkom?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijabarkan di sub-bab sebelumnya, maka peneliti dapat menyusun tujuan penelitian, yaitu:

1. Mengetahui Rotasi Kerja pada Universitas Telkom.
2. Mengetahui Stress Kerja pada Universitas Telkom.
3. Mengetahui Kepuasan Kerja pada Universitas Telkom.
4. Mengetahui dan menganalisa pengaruh Rotasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Universitas Telkom.
5. Mengetahui dan menganalisa pengaruh Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Universitas Telkom.

6. Mengetahui dan menganalisa pengaruh Rotasi Kerja dan Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Universitas Telkom.

#### **1.4. Kegunaan Penelitian**

Setiap penelitian yang dilakukan harus memiliki nilai kegunaan yang dapat bermanfaat di kalangan manapun, adapun kegunaan penelitian ini adalah:

1. Bagi Universitas Telkom, penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai rotasi kerja dan stress kerja, serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja, sehingga pihak Universitas Telkom dapat menyusun program atau kebijakan yang sesuai.
2. Bagi Universitas dan organisasi lain, penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai bahaya ketidakpuasan, rotasi kerja yang buruk, dan stress kerja, serta memberikan saran mengenai bagaimana cara mengatur rotasi kerja dan mengelola stress kerja.
3. Bagi Akademisi, penelitian ini diharapkan melengkapi penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, sekaligus mengkonfirmasi temuan yang ada pada penelitian sebelumnya.
4. Bagi Peneliti lain, penelitian ini diharapkan mampu menjadi sumber literatur untuk peneliti lainnya yang ingin meneliti mengenai pengaruh rotasi kerja dan stress kerja terhadap kepuasan kerja.