

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia pada organisasi perlu dikelola secara profesional agar terwujud suatu keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Manusia sebagai faktor tenaga kerja dapat tumbuh dan berkembang dengan baik, bersemangat dalam melakukan aktivitas kerja, maka sangat penting memberi perhatian terhadap keadaan pegawai. Dalam era globalisasi yang semakin maju terbentuk persaingan yang semakin tajam, dimana setiap organisasi dan para pelaku ekonomi hendaknya mampu menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi, serta memanfaatkan peluang dan tantangan yang muncul. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan kemampuan perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber yang ada, sehingga mempunyai tingkat hasil dan daya guna yang tinggi.

Hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja pegawai. Kinerja menurut Mangkunegara dalam Carudin (2011:3) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah rotasi pekerjaan. Rotasi pekerjaan sebagai perubahan periodik karyawan dari satu tugas ke tugas lainnya. Menurut Champion, Cheraskin dan Stevens (Eriksson dan Ortega, 2002: 3) rotasi kerja

menghasilkan dua efek yang menguntungkan, yaitu seorang karyawan yang berotasi mengakumulasi pengalaman lebih cepat dan mengakumulasi pengalaman lebih luas dibandingkan dengan karyawan yang tidak berotasi. Selain itu menurut Saravani dan Abbasi (2013) “rotasi pekerjaan adalah pendekatan yang paling penting dari desain pekerjaan serta kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang memiliki potensi untuk meningkatkan kepuasan kerja dan meningkatkan kemampuan dalam karyawan. Bahkan Kaymaz (2010) menjelaskan rotasi pekerjaan akan mengurangi kebosanan, mempersiapkan karyawan untuk sistem manajemen yang lebih baik, serta meningkatkan produktivitas, dan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan.

Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja pernah dilakukan oleh Jamil (2016), Mahfud (2016) serta Sutrisna, Zenju dan Pratidina (2018) yang menghasilkan rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sapto (2015) dan Warsi (2019) yang menghasilkan rotasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah *job insecurity*. *Job Insecurity* menurut Ashford dalam Ferry Novliadi (2009:6) merupakan suatu tingkat dimana para pekerja merasa pekerjaannya terancam dan merasa tidak berdaya untuk melakukan apapun terhadap situasi tersebut. *Job Insecurity* dirasakan tidak hanya disebabkan oleh ancaman terhadap kehilangan pekerjaan, tetapi juga kehilangan dimensi pekerjaan. Kemudian sama halnya

dengan Smithson dan Lewis dalam Dedi Purnawan et al,(2016) mengartikan *job insecurity* sebagai kondisi psikologis seorang karyawan yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (*perceived impermanence*). *Job insecurity* adalah sebagai salah satu stres kerja yang paling penting dan umum, telah ditemukan berhubungan negatif dengan peran kinerja pada pegawai, kepuasan kerja, keterlibatan pekerjaan, kepercayaan dan komitmen organisasi (Darvishmotevali, et al, 2017).

Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja pernah dilakukan oleh Andrinirina, Sudarsih dan Dwipayana (2015) serta Kusuma (2017) yang menghasilkan *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Barsah (2017) yang menghasilkan *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain rotasi pekerjaan dan *job insecurity*, kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh stres kerja. Mangkunegara (2009) menyatakan bahwa stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Kemudian, menurut Mangkunegara (2009), kondisi seperti beban kerja yang terlalu berat, waktu kerja yang mendesak dan berlebih, dapat mendorong munculnya stres kerja pada karyawan. Penyebab lain stres kerja adalah pelaksanaan tugas yang belum bisa mencapai pemenuhan target yang lebih efektif dan efisien, melainkan lebih berorientasi kepada pelaksanaan tugas yang kurang memperhatikan

kondisi karyawan karena disebabkan *dealine* penyelesaian tugas, tuntutan peran di tempat kerja yang semakin beragam dan kadang terjadi pertentangan satu dengan yang lain, masalah keluarga, beban kerja yang berlebihan, dan diduga juga pegawai kejenuhan dalam pekerjaannya. Dengan stres kerja yang tinggi akan dapat menurunkan kinerja pegawai.

Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pernah dilakukan oleh Oemar dan Gangga (2015) serta Wartono (2017) yang menghasilkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Purnamasari, Utami dan Iqbal (2015), Lesimanuaya (2015) serta Massie, Areros dan Rumawas (2018) serta yang menghasilkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian yang berbeda tersebut perlu dilakukan penelitian ulang mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai.

Dengan rotasi kerja yang tepat dan *job insecurity* yang rendah serta didukung atau diintervening stres kerja yang rendah, maka akan dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh rotasi kerja terhadap stres kerja pernah dilakukan oleh Muslikhah (2011), yang menghasilkan rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai. Sedangkan penelitian sebelumnya mengenai pengaruh *job insecurity* terhadap stres kerja pernah dilakukan oleh Bhashoridan Meiyanto (2017) yang menghasilkan *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai.

Tabel 1.1  
Data Rotasi Pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan  
Pemerintah Propinsi Jawa Tengah  
Tahun 2018– 2019

NO	JABATAN	2018		2019	
		Maret	Agustus	Januari	Mei
1	Jabatan Pimpinan Tinggi	-	-	1	1
2	Administrator	11	4	16	1
3	Pengawas	43	2	23	-
4	Pelaksana	71	-	17	5
5	Jabatan Fungsional Tertentu	38	-	50	-

Sumber : Kepegawaian Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan  
Propinsi Jawa Tengah, 2019

Berdasarkan tabel 1.1 di atas menunjukkan rotasi pekerjaan mengalami fluktuasi. Dimana ada peningkatan dan penurunan di jabatan-jabatan tertentu seperti halnya di jabatan administrator dan jabatan fungsional tertentu mengalami kenaikan. Peningkatan rotasi pekerjaan tersebut mengakibatkan kurang maksimalnya kinerja pegawai dilingkungan Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Pemerintah Propinsi Jawa Tengah. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah job insecurity, kepuasan kerja dan sebagainya. Melihat fenomena diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang rotasi kerja, job insecurity, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di instansi dilingkungan Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah di atas, maka peneliti akan menguji tentang **“Pengaruh Rotasi Pekerjaan dan Job Insecurity Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Stres Kerja Sebagai**

**Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah)”.**

**1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan fenomena yang terjadi di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh rotasi kerja terhadap stres kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah ?
2. Bagaimana pengaruh *Job Insecurity* terhadap stres kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah ?
3. Bagaimana pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah ?
4. Bagaimana pengaruh *Job Insecurity* terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah ?
5. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah ?

### 1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh rotasi kerja terhadap stres kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah
2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *Job Insecurity* terhadap stres kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah
3. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah
4. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *Job Insecurity* terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah
5. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah

#### 1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah :

##### 1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pengetahuan dan bahan pertimbangan bagi pihak lain yang membutuhkan, bila ingin mempelajari masalah-masalah yang ada hubungannya dengan pengaruh rotasi kerja, *Job Insecurity* dan streskerja untuk meningkatkan kinerja pegawai.

##### 2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat dipergunakan peneliti sebagai aplikasi ilmu yang diperoleh mahasiswa dari mata kuliah sehingga dapat lebih mengerti dan memahami sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan pengaruh rotasi kerja, *Job Insecurity* dan streskerja untuk meningkatkan kinerja pegawai

##### 3. Manfaat Organisasional

Bagi Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan yang dapat dipertimbangkan oleh pimpinan dalam menentukan kebijaksanaan khususnya di bidang Sumber Daya Manusia (SDM) tentang pengaruh rotasi kerja, *Job Insecurity* dan stres kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai