

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi merupakan tempat berkumpulnya orang-orang untuk bekerjasama dan mempunyai tujuan yang sama. Organisasi merupakan suatu sistem yang terdiri dari berbagai macam unsur yang satu sama lain saling berkaitan erat. Salah satu unsur yang mempunyai peranan penting adalah sumber daya manusia, di samping unsur-unsur lain yang tentunya sangat diperlukan untuk menunjang tercapainya tujuan organisasi secara keseluruhan. Manusia merupakan salah satu sumber daya yang memiliki peranan penting dalam organisasi, inti pelaksanaan pekerjaan, dan pengendali seluruh aktivitas sumber daya lainnya. Seperti pendapat yang dikemukakan oleh Hasibuan (2014) bahwa: “manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi yaitu dalam memaksimalkan pencapaian kinerja”.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tidak kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana

mengerjakannya (Mangkunegara, 2018). Kinerja pegawai merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan dan adanya inovasi (Widjaja, 2021). Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak bisa dilakukan oleh pegawai, dan upaya peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan melakukan analisis mengenai rotasi kerja pegawai.

Rotasi pekerjaan adalah pendekatan yang penting dari desain pekerjaan serta kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja SDM (Saravani dan Abbasi, 2013). Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2016), rotasi kerja merupakan proses pemindahan seorang karyawan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain baik tidak direncanakan maupun mengikuti grafik dan jadwal yang terperinci. Dalam hal ini rotasi pekerjaan diharapkan dapat mengurangi monoton atau kebosanan kerja, mempersiapkan manajemen kerja yang lebih baik, meningkatkan komunikasi sosial, dan meningkatkan kemampuan keterampilan dalam bekerja.

Selanjutnya kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh disiplin kerja para pegawai (Afriyani, 2023). Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indiscipliner

karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen. Sutrisno (2017) menyatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan instansi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan instansi.

Upaya peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan melakukan analisis mengenai motivasi karyawan dalam bekerja diperusahaan (Sudarso, 2020). Motivasi kerja merupakan faktor pendorong atau daya penggerak untuk bekerja bagi karyawan dalam sebuah perusahaan (Mangkunegara, 2018), sehingga merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan bila menginginkan setiap karyawan dapat memberikan andil positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini dikarenakan dengan motivasi seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Wau, 2021).

Hasil penelitian sebelumnya mengenai studi tentang rotasi kerja, disiplin kerja, motivasi dan kinerja telah banyak dilakukan. Namun terdapat adanya perbedaan hasil penelitian atau *gap research* yang menjadi motivasi untuk melakukan penelitian dengan topik mengenai kinerja yang ditinjau dari rotasi kerja, disiplin kerja dan motivasi. Hasil penelitian Lukiana *et al.*, (2020), Saifuddin & Kamaruddin (2021) dan Setiadi *et al.*, (2022) menunjukkan bahwa bahwa *job rotation* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil berbeda ditunjukkan hasil penelitian Santoso (2017) *job rotation* tidak

memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya Primasari, D. & Noermijati (2015), Setiadi *et al.*, (2022) dan Ma'ruf (2020) Hasil berbeda ditunjukkan hasil penelitian Hidayat (2021) dan Hapsari (2022) motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Vallennia (2022) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan hasil peneltian Muna (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Salah satu Organisasi kerja dalam Instansi Pemerintah yaitu Polisi. Instansi tersebut adalah badan penegak supremasi hukum yang fungsinya melindungi dan melayani masyarakat. Terdapat delapan unit pelaksana tugas pokok pada Polres Malang yaitu SPKT, SatInterkam, SatReskrim, SatResnarkoba, SatBinmas, SatSamapta, SatLantas, Dan SatTahti. SatSamapta Polres Malang memiliki unit kerja dan tugas pokoknya adalah melaksanakan Turjawali dan pengamanan kegiatan masyarakat dan instansi pemerintah, objek vital, TPTKP, penanganan Tipiring, dan pengendalian massa dalam rangka pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat serta pengamanan markas.

Berdasarkan data mengenai pencapaian kinerja menunjukkan adanya penurunan atas pencapaian kinerja, dimana indikasinya adalah angka tindak pidana sebanyak pada tahun 2020 yaitu sebanyak 2.185 kasus tahun 2021 menjadi 2.864 kasus dan tahun 2022 sebanyak 3.093 kasus. Dalam kasus narkoba, tahun 2020 yaitu sebanyak 314 perkara, tahun 2021 sebanyak 321 perkara dan tahun 2022 sebanyak 335 perkara. Sedangkan kecelakaan lalu

lintas masih menjadi perhatian. Sebab, kasusnya meningkat 4% dari 767 kejadian menjadi 798 kejadian. Jumlah korban meninggal dunia naik 17% dari 193 orang pada 2021 menjadi 226 orang selama 2022 (Sumber: Polres Malang).

Hasil observasi peneliti di lokasi diketahui bahwa disiplin kerja tenaga kepolisian fungsi Turjawali SatSamapta Polres Malang masih belum optimal hal tersebut tercermin dari kurangnya ketaatan terhadap waktu kerja yang telah ditetapkan, seharusnya para pegawai (baik tenaga kepolisian maupun Sipil) harus sudah hadir di kantor pada pukul tujuh pagi untuk mengikuti apel pagi dan pulang pada pukul empat sore setelah mengikuti apel siang, tetapi pada kenyataannya terdapat beberapa anggota ijin masuk terlambat karena urusan pribadi serta pulang sebelum waktunya. Adapun presentase keterlambatan kedatangan tenaga kepolisian fungsi Turjawali SatSamapta Polres Malang Tahun 2022 dapat ditunjukkan pada Tabel 1.1

Tabel 1.1
Presentase Keterlambatan Kedatangan Tenaga Kepolisian Fungsi Turjawali SatSamapta Polres Malang Tahun 2022

Bulan	Kehadiran Karyawan / Bulan	Karyawan Terlambat	Presentase Keterlambatan
Januari	65	4	6,15%
Februari	63	5	7,94%
Maret	62	6	9,68%
April	64	5	7,81%
Mei	63	5	7,94%
Juni	62	4	6,45%
Juli	59	6	10,17%
Agustus	58	5	8,62%
September	59	7	11,86%
Oktober	59	5	8,48%
November	60	7	11,67%
Desember	60	5	8,33%
Rata-Rata/Bulan			8,76%

Sumber: Turjawali SatSamapta Polres Malang

Pada Tabel 1.1 menunjukkan rata-rata keterlambatan kehadiran anggota adalah 8,76%. Standar yang ditetapkan instansi perihal keterlambatan kedatangan anggota adalah 5,00% dari total kehadiran anggota perbulan, dari rata-rata perbulan presentase keterlambatan anggota masih di atas standar yang sudah ditetapkan. Kondisi ini menunjukkan adanya permasalahan mengenai kedisiplinan tenaga kepolisian fungsi Turjawali SatSamapta Polres Malang.

Apabila ditinjau dari motivasi kerja tenaga kepolisian fungsi Turjawali SatSamapta Polres Malang menunjukkan adanya permasalahan, dimana ditinjau dari hasil observasi menunjukkan bahwa motivasi kerja tampak belum optimal. Setiap anggota memiliki tingkat motivasi yang berbeda satu sama lain. Perbedaan ini dapat mengakibatkan perbedaan dalam hasil kerja yang dicapai, sehingga perlu usaha untuk meningkatkan motivasi kerja anggota tersebut. Salah satu bentuk penyebab rendahnya motivasi kerja anggota yaitu rendahnya kesempatan promosi jabatan yang diberikan dan hal tersebut dapat ditunjukkan pada Tabel 1.2.

Tabel 1.2
Tenaga Kepolisian Fungsi Turjawali SatSamapta
Polres Malang Tahun 2022

Bulan	Jumlah Promosi Jabatan
Januari-April	2
Mei-Agustus	1
September-Desember	2

Sumber: Turjawali SatSamapta Polres Malang

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan bahwa pada Tahun 2022 hanya terdapat 5 orang yang memiliki kesempatan untuk promosi jabatan pada level

atau tingkat jabatan yang lebih tinggi. Rendahnya kesempatan tersebut mempengaruhi motivasi anggota dalam bekerja. Selanjutnya faktor yang dapat meningkatkan kinerja anggota adalah rotasi jabatan karena rotasi jabatan menghilangkan rasa jenuh pada karyawan serta tertantang untuk mencoba pekerjaan yang baru. Dengan adanya program rotasi jabatan, diharapkan dapat merangsang karyawan untuk meningkatkan semangat kerjanya karena akan menemukan suasana baru pada tempat kerja dan jabatan baru. Namun demikian kondisi yang terjadi pada tenaga kepolisian fungsi Turjawali SatSamapta Polres Malang menunjukkan bahwa rotasi jabatan hanya dilakukan satu kali dalam setahun dan hal tersebut dilakukan sebagai upaya penyegaran atas suasana atau lingkungan kerja dengan harapan anggota tidak mengalami kebosanan. Berdasarkan uraian di atas dan dihubungkan dengan permasalahan yang terjadi maka penulis tertarik untuk membahas hal tersebut ke dalam penelitian dengan judul **Pengaruh Rotasi Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Anggota Kepolisian.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka terdapat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kondisi kinerja, rotasi kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja pada anggota kepolisian?
2. Apakah rotasi kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja?

3. Apakah rotasi kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja?
4. Dari variabel rotasi kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja mana yang paling berpengaruh terhadap kinerja?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah dikemukakan di atas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui kondisi kinerja, rotasi kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja pada anggota kepolisian.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial rotasi kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja atau tidak.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan rotasi kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja atau tidak.
4. Untuk mengetahui dari variabel rotasi kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja yang paling berpengaruh terhadap kinerja.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan tambahan pengetahuan, tambahan wawasan, dan menjadikan pribadi yang terampil dalam melakukan penelitian khususnya dalam kajian sumber daya manusia. Hasil penelitian ini menjadi referensi tambahan sebagai acuan dalam penelitian terhadap pengaruh rotasi kerja, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja anggota fungsi Turjawali SatSamapta Polres Malang.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi salah satu sumber referensi bagi karyawan untuk terus meningkatkan motivasi dan menciptakan disiplin kerja.

