

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di dunia kerja pasti ada yang disebut dengan yang namanya rotasi kerja. Rotasi kerja ini adalah *job rotation* yaitu perpindahan pekerja dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain dalam satu unit kerja. Pada suatu perusahaan, rotasi kerja merupakan salah satu sistem pengembangan sumber daya manusia. (Referensi: Kamus Besar Bahasa Indonesia).

PT.BRI, Tbk adalah salah satu bank milik pemerintah yang terbesar di Indonesia dan tersebar di berbagai pulau di Indonesia. Salah satunya yang menjadi objek penelitian ini ialah PT.BRI, Tbk yang bertempat di Kabupaten Gresik, Jawa Timur juga menerapkan rotasi kerja karyawan setiap tahunnya, secara berkala dan dipilih berdasarkan data yang akurat, yakni dari kemampuan kerja karyawan yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan penguasaan pekerjaan, juga dipilih dari sikap kerja yang meliputi karyawan tersebut memiliki kerja sama yang baik atau tidak, lalu dapat dipilih dari kondisi kerja karyawan tersebut misalnya ada atau tidak adanya perubahan dari karyawan tersebut, dan terakhir dapat dipilih dari sikap pribadi misalnya bagaimana sikap dan minat karyawan tersebut terhadap pekerjaan.

Rotasi tersebut biasanya dilakukan antar wilayah pemasaran. Untuk jabatan setingkat, rotasi kerja biasanya dilakukan dalam lingkup satu area, misalnya dari jalan panglima sudirman ke jalan kartini, namun tetap satu kota dan seterusnya. Semakin tinggi jabatannya semakin besar ruang lingkup rotasi kerjanya, sehingga sangat memungkinkan rotasi dilakukan se-Indonesia. Hal ini diperkuat

dengan pengertian Rotasi Kerja menurut (Ming: 2010: 25) yaitu suatu perubahan posisi/ jabatan/ tempat/ pekerjaan yang dilakukan pimpinan puncak organisasi kepada seseorang yaitu karyawan/ pegawai (manajemen dan non manajemen) baik secara *horizontal* maupun *vertical* (promosi/ demosi) di dalam satu organisasi.

Berikut ini pada Tabel 1.1 dapat di lihat data rotasi kerja karyawan dari tahun 2012 sampai tahun 2017.

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan di PT.BRI, Tbk Cabang Gresik yang Mengikuti Rotasi Kerja

No.	Tahun	Antar Divisi	Luar Area Kantor
1.	2012	73	73
2.	2013	74	72
3.	2014	77	69
4.	2015	78	68
5	2016	79	67
6.	2017	80	66

Sumber: PT. BRI, Tbk Cabang Gresik.

Rotasi kerja ini memiliki tujuan tersendiri di dalam PT.BRI, Tbk tersebut yakni agar karyawan tidak merasakan jenuh atau yang disebut terlalu lamanya seseorang dalam periode kerja di satu unit atau di satu pekerjaan saja. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia kondisi seperti terlalu lamanya seseorang dalam periode kerja di satu unit atau di satu pekerjaan saja tidaklah sehat, oleh karena itu PT.BRI, Tbk Cabang Gresik menerapkan kebijakan rotasi pekerjaan atau karyawan secara berkala. Hal ini jika tidak diterapkan akan berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan, misalnya kinerja karyawan akan menurun, mengalami fluktuasi, dan lain-lain.

Rotasi Kerja atau perputaran pekerjaan di PT.BRI, Tbk Cabang Gresik tidak selalu berjalan mulus. Kadang-kadang tindakan seperti itu menuai protes dari

karyawan yang merasa dirinya sudah mapan pada posisi yang sekarang. Karena itu kebijakan seperti itu harus didasarkan pada data dan informasi akurat mengenai kinerja individu, pengalaman kerja di unit, keterlibatan pelatihan, dan perilaku karyawan. Kemudian perlu dilakukan sosialisasi agar para karyawan tidak merasa diperlakukan secara tidak adil. Yang terpenting juga dipertimbangkan bahwa rotasi pekerjaan harus berbasis kompetensi dari karyawan bersangkutan. Mereka harus disiapkan lebih dahulu paling tidak dalam bentuk orientasi di tempat pekerjaan yang baru.

Hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT.BRI, Tbk Cabang Gresik selain rotasi kerja ialah Komunikasi Interpersonal, jika komunikasi interpersonal antar sesama baik maka kinerja yang di hasilkan akan semakin baik, namun sebaliknya jika komunikasi interpersonal buruk maka kinerja yang di hasilkan akan menurun. Komunikasi interpersonal atau disebut juga komunikasi antar pribadi merupakan komunikasi yang dilakukan oleh individu untuk saling bertukar gagasan ataupun pemikiran kepada individu lainnya. Atau dengan kata lain, komunikasi interpersonal adalah salah satu konteks komunikasi dimana setiap individu mengkomunikasikan perasaan, gagasan, emosi, serta informasi lainnya secara tatap muka kepada individu lainnya. Komunikasi interpersonal dapat dilakukan dalam bentuk verbal maupun nonverbal. Komunikasi interpersonal tidak hanya tentang apa yang dikatakan dan apa yang diterima namun juga tentang bagaimana hal itu dikatakan, bagaimana bahasa tubuh yang digunakan, dan apa ekspresi wajah yang diberikan.

Deny, Supervisor PT.BRI, Tbk Cabang Gresik mengemukakan: “masalah-masalah yang di hadapi di kantor, terkait dengan adanya Rotasi Kerja, berdampak kepada Komunikasi Interpersonal yang buruk, hanya sekitar 40% dari seluruh karyawan PT.BRI, Tbk Cabang Gresik yang komunikasi interpersonalnya baik dan memiliki kerja sama yang baik. Sedangkan 60%

dari sisanya mereka lebih memilih sibuk mengerjakan tugas masing-masing tanpa adanya kerja sama yang baik sehingga menyebabkan kurangnya komunikasi interpersonal antar sesama karyawan.”

Berdasarkan pernyataan tersebut maka dapat dikatakan bahwasanya komunikasi interpersonal sesama karyawan sangat kurang disana, dan berdasarkan hasil penelitian dan wawancara di kantor tersebut, hal ini juga terlihat dari perilaku sesama karyawan yang cenderung individualisme dan kurang berinteraksi dengan sesama karyawan. Serta lebih cenderung berada di ruangan masing-masing, ini adalah salah satu dampak negatif dari adanya rotasi kerja tersebut. Sehingga jika tidak di atasi masalah tersebut dapat berdampak buruk terhadap kinerja karyawan.

Kinerja menurut Anwar Prabu (2009: 67) ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Disisi lain dari adanya rotasi kerja karyawan di PT.BRI, Tbk Cabang Gresik tersebut, ada juga dampak positif yang dihasilkan yaitu kinerja karyawannya setiap tahun semakin meningkat. Hal ini dapat dilihat dari data total asset, kredit-gross, laba bersih tahun berjalan di PT.BRI, Tbk Cabang Gresik yang dari tahun 2012-2017 semakin meningkat, berikut tabel 1.2 di bawah ini:

Tabel 1.2 Tingkat total asset, kredit-gross, laba bersih tahun berjalan PT.BRI, Tbk Cabang Gresik Tahun 2012-2017.

No.	Tahun	Total Asset (Rp Miliar)	Kredit-Gross (Rp Miliar)	Laba Bersih TahunBerjalan(Rp Miliar)
1.	2012	551.337	326.007	18.687
2.	2013	626.101	668.345	21.356
3.	2014	801.984	510.697	24.227
4	2015	878.426	581.095	25.411
5.	2016	1.003.644	663.420	26.228
6.	2017	1.088.500	795.200	27.566

Sumber: PT.BRI, Tbk Cabang Gresik.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Rotasi Kerja di PT.BRI, Tbk Cabang Gresik telah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan, tetapi terkadang masih saja ada karyawan yang kurang menyukai adanya rotasi kerja tersebut sehingga menyebabkan komunikasi interpersonal yang buruk, namun disisi lain dengan adanya rotasi kerja justru kinerja karyawan di PT.BRI, Tbk Cabang Gresik semakin meningkat, dan perlu dilakukan pelatihan kembali untuk mengembalikan komunikasi interpersonal yang baik antar sesama karyawan agar kinerja karyawan semakin membaik kedepannya.

Berdasarkan latar belakang tersebut, perlu dilakukan penelitian lebih jauh apakah rotasi kerja dan komunikasi interpersonal mempengaruhi kinerja karyawan di PT.BRI, Tbk Cabang Gresik. Untuk itu penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Rotasi Kerja Karyawan dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BRI, Tbk Cabang Gresik.”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah variabel rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT.BRI, Tbk Cabang Gresik?
2. Apakah variabel komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di PT.BRI, Tbk Cabang Gresik?
3. Apakah variabel rotasi kerja dan variabel komunikasi interpersonal berpengaruh positif secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel kinerja karyawan di PT.BRI, Tbk Cabang Gresik?
4. Di antara variabel rotasi kerja dan variabel komunikasi interpersonal, variabel mana yang berpengaruh dominan terhadap variabel kinerja karyawan di PT.BRI, Tbk Cabang Gresik?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, adapun tujuan penelitian ini, adalah:

1. Untuk mengetahui apakah variabel rotasi kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di PT.BRI, Tbk Cabang Gresik.
2. Untuk mengetahui apakah variabel komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di PT.BRI, Tbk Cabang Gresik.
3. Untuk mengetahui apakah variabel rotasi kerja dan variabel komunikasi interpersonal berpengaruh positif secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel kinerja karyawan di PT.BRI, Tbk Cabang Gresik?

4. Untuk mengetahui diantara variabel rotasi kerja, dan variabel komunikasi interpersonal manakah yang berpengaruh dominan terhadap variabel kinerja karyawan di PT.BRI, Cabang Gresik?

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat, bagi:

- a. Perusahaan

Hasil penelitian ini selebihnya dapat memberikan suatu yang relavan di lapangan ataupun dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan pengambilan keputusan dan kebijakan dalam suatu perusahaan sehingga perusahaan tersebut dapat secara terus-menerus menghasilkan kinerja kerja karyawan yang baik dan sebagai masukan-masukan untuk menciptakan hasil kerja yang bagus.

- b. Perguruan Tinggi

1. Menambah refrensi pustaka yang berkaitan dengan penerapan strategi pembelajaran.
2. Dapat memberikan informasi kepada pihak kampus tentang pengaruh rotasi kerja,dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan.
3. Dapat meningkatkan pemahaman konsep materi dan menambah kelengkapan hasil penelitian sehingga dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi peneliti lain dengan masalah yang sama.

c. Peneliti

1. Untuk dapat memperluas wawasan pengetahuan dalam mengimplementasikan ilmu yang diperoleh selama kuliah.
2. Dapat melaksanakan suatu analisis yang terjadi secara nyata di lapangan sehingga dapat mengetahui secara keseluruhan pengaruh rotasi kerja karyawan, dan komunikasi Interpersonal terhadap kinerja karyawan di PT.BRI, Tbk Cabang Gresik.
3. Untuk menambah pengetahuan baik teori maupun praktek di bidang sumber daya manusia.
4. Mengaplikasikan teori yang didapat di bangku perkuliahan dan diterapkan di lapangan.