

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Perusahaan dalam era persaingan haruslah memiliki kemampuan dalam berbagai macam aspek dan merumuskan strategi dalam menghadapi perubahan yang terjadi di dalam organisasinya sehingga tujuan organisasinya dapat dicapai. Dalam mencapai tujuannya suatu perusahaan salah satunya dipengaruhi oleh perilaku dan sikap sumber daya manusia yang terdapat dalam perusahaan tersebut. Keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada keandalan dan kemampuan pegawai dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di perusahaan tersebut, karena tujuan perusahaan dapat tercapai karena upaya para pelaku yang terdapat dalam perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia sebagai tenaga kerja dalam aktivitas perusahaan memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Setiap perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang produktif dan efektif, serta sanggup beradaptasi dengan cepat untuk setiap perubahan yang mungkin terjadi dan sanggup bekerja keras dengan cara-cara yang baru dalam melakukan tugasnya. Oleh karena itu setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Indonesia adalah negara yang memiliki letak yang sangat strategis, oleh karena itu Indonesia memiliki kekayaan sumber daya alam yang melimpah. Salah satu sumber daya alam yang melimpah di Indonesia adalah air. Indonesia memiliki banyak sekali mata air alami yang sehat dan dapat diminum oleh manusia. Seperti yang tercantum pada Peraturan Menteri Peindustrian RI No.96/M-IND/PER/12/2011 Pasal 2 Ayat (2) disebutkan bahwa “Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) merupakan air baku yang berasal dari air tanah, air permukaan, air laut atau udara lembab, yang diproses sesuai dengan persyaratan teknis pengolahan AMDK sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri.” Hal tersebut jelas saja dapat menjadi peluang bisnis yang menjanjikan bagi suatu perusahaan yang beraktivitas pada bidang memproduksi dan mendistribusi air minum dalam kemasan (AMDK).

Saat ini industri Air Minum Dalam Kemasan merupakan industri dengan pertumbuhan yang cepat di Indonesia. Menurut Ketua Asosiasi Perusahaan Air Minum Dalam Kemasan Indonesia (ASPADIN), merujuk pada data Kementerian Perindustrian tercatat bahwa jumlah industri AMDK di Indonesia diperkirakan sebanyak 900 pelaku usaha. Secara rinci ia menjelaskan bahwa industri minuman dan makanan olahan menjadi penyumbang terbesar terhadap sektor industri pengolahan non-migas sepanjang kuartal II 2021, yakni 38,42%. Dari besaran tersebut AMDK memiliki sumbangsih 30%, besaran presentase ini membuat AMDK menjadi yang paling dominan dibandingkan industri minuman ringan, industri sari buah, dan jenis industri serupa.

Peluang bisnis air minum dalam kemasan (AMDK) terus mengalami perkembangan cukup pesat seiring dengan perkembangan jumlah penduduk dan daya beli masyarakat yang meningkat, mengingat manusia membutuhkan air minum untuk kebutuhan hidupnya. Oleh sebab itu, permintaan air minum dalam kemasan (AMDK) terus meningkat dari tahun ketahun. ASPADIN mencatat secara nasional konsumsi air minum dalam kemasan tahun 2021 adalah 31 miliar liter karena tingginya kebutuhan akan air oleh manusia. Kemudian menurut Ketua ASPADIN (2021) jumlah pertumbuhan AMDK 5 tahun terakhir terus mengalami kenaikan sebesar 40% yang diperkirakan pertahunnya tumbuh sebesar 6,9%. (sumber: [www.cnbcindonesia.com](http://www.cnbcindonesia.com)).

Kota Bandung memiliki persaingan yang ketat mengenai perusahaan penjualan air minum dalam kemasan (AMDK). Hal itu dapat dilihat dari banyaknya perusahaan distributor (AMDK) di kota Bandung. Dengan kondisi persaingan yang ketat, setiap perusahaan mulai berlomba untuk mendapatkan penilaian yang baik dari masyarakat agar dapat memperkuat bisnis mereka. Berikut ini adalah perbandingan rating beberapa perusahaan distributor (AMDK) di Kota Bandung berdasarkan penilaian dari masyarakat :

**Tabel 1. 1**  
**Rating Beberapa Perusahaan Distributor (AMDK) Kota Bandung**

No	Nama Perusahaan	Merk	Rating
1	PT. Aras Kuliner Indonesia	Pristine	4,6
2	PT. Sinar Sosro	Prim-A	4,4
3	PT. Jayamas Dwi Perkasa	Sierra	4,3
4	PT. Amidis Tirta Mulia	Amidis	4,2
5	PT. Arta Boga Cemerlang	Crystalline (OT)	4,2
6	PT. Tirta Utama Abadi	Aqua (Danone)	4,1

Sumber : Google Review (2022)

Dari tabel di atas menunjukkan PT. Aras Kuliner Indonesia mendapatkan rating sebesar 4,6, PT. Sinar Sosro sebesar 4,4, PT. Jayamas Dwi Perkasa sebesar 4,3, PT. Amidis Tirta Mulia sebesar 4,2, PT. Arta Boga Cemerlang sebesar 4,2, PT. Tirta Utama Abadi sebesar 4,1. PT. Tirta Utama Abadi menjadi perusahaan distributor air minum dalam kemasan (AMDK) dengan rating terkecil jika dibandingkan dengan perusahaan distributor AMDK lainnya.

PT. Tirta Utama Abadi merupakan suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang distribusi air minum dalam kemasan (AMDK). Perusahaan ini merupakan distributor tunggal dari PT. Tirta Investama yg ada di Indonesia untuk pemasaran produk Danone Aqua yg berada di daerah Jawa Barat.

Berkantor pusat di Jl. Soekarno Hatta No. 608, Sekejati, Buah Batu, Bandung. Adapun beberapa kantor cabang yg berada di dalam Kota Bandung, dan beberapa kantor cabang lagi yang berada di luar Kota Bandung seperti Bogor, Parung, Sukabumi, Purwakarta, Pamanukan, Tasikmalaya dan Cirebon.

PT. Tirta Utama Abadi berdiri pada tahun 1991, dan bernama awal CV. Tirta Abadi. Dimana pada awalnya PT. Tirta Utama Abadi ini hanya distributor kecil yg hanya memasarkan produk Aqua di wilayah Bandung saja, tetapi karena perkembangan pasar dan kemauan yang tinggi dari pemilik akhirnya pada awal tahun 2001 PT. Tirta Utama Abadi dipercaya untuk memperluas area pemasarannya ke daerah Bogor, Parung dan Sukabumi. Pada tahun itu juga perusahaan mengubah nama menjadi PT. Tirta Utama Abadi. Seiring dengan perkembangan, maka perusahaan berupaya untuk meningkatkan kinerja baik Pelayanan, Kualitas, Peralatan dan Sumber daya Manusia.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Supervisor Penjualan pada PT. Tirta Utama Abadi menyatakan bahwa kinerja perusahaan mengalami penurunan, hal tersebut dapat dilihat dari target penjualan yang tidak tercapai, menurutnya ini dikarenakan terdapat masalah-masalah yang diakibatkan oleh faktor manusianya sebagai pelaku bisnis. Kemudian menurut Supervisor Penjualan pada PT. Tirta Utama Abadi masih terdapat beberapa pegawai yang belum memiliki rasa tanggungjawab terhadap pekerjaannya sendiri, seperti menunda pekerjaan yang dapat diselesaikan saat ini. Selain itu kinerja pegawai belum mencapai standar yang diharapkan. Berikut ini peneliti menyajikan data laporan pencapaian penjualan PT. Tirta Utama Abadi :

**Tabel 1. 2**  
**Laporan Pencapaian Penjualan PT. Tirta Utama Abadi tahun 2018-2021**

<b>Tahun</b>	<b>Target Jumlah Penjualan (unit)</b>	<b>Realisasi Jumlah Penjualan (unit)</b>
2018	1.315.000	1.411.000
2019	1.425.000	1.493.000
2020	1.500.000	1.355.000
2021	1.450.000	1.287.000

Sumber : PT. Tirta Utama Abadi

Berdasarkan 1.2 menunjukkan bahwa PT. Tirta Utama Abadi pernah mencapai target penjualan pada tahun 2018 dan 2019, sedangkan pada tahun 2020 dan 2021 realisasi jumlah penjualan mengalami penurunan dari tahun sebelumnya. Kinerja pegawai individual merupakan faktor utama penentu keberhasilan organisasional dan pegawai dalam mempengaruhi produktivitas dan kinerja organisasional secara signifikan (Matis & Jackson, 2017:3). Maka dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai pada PT. Tirta Utama Abadi menurun pada tahun 2020 dan 2021. Hal ini dapat dibuktikan melalui data evaluasi kinerja

pegawai PT. Tirta Utama Abadi yang menunjukkan mengalami penurunan kinerja pada tahun 2020 ke tahun 2021 jika dilihat dari sistem penilaian kinerja pegawai yang dimiliki oleh PT. Tirta Utama Abadi pada tabel berikut ini:

**Tabel 1. 3**  
**Sistem Penilaian Kinerja Pegawai PT. Tirta Utama Abadi**

Kategori	Nilai	Keterangan
A	>100	Sangat Baik
B+	>97,5-100	Lebih Baik
B	>92,5-97,5	Baik
B-	>85-92,5	Cukup baik
C	>70-85	Cukup
D	>55-70	Kurang
E	<55	Nihil

Sumber : PT. Tirta Utama Abadi

Tabel 1.3 menunjukkan sistem penilaian kinerja pegawai pada PT. Tirta Utama Abadi. Untuk mendapatkan hasil yang baik maka pegawai harus mendapatkan rentang nilai sistem manajemen kerja dengan nilai diatas 92,5. Nilai 92,5 dengan kualifikasi B, B+ dengan mendapatkan nilai sistem 97,5, dan 100 untuk mendapatkan kualifikasi A (sangat baik), dimana sebaliknya jika pegawai mendapatkan hasil dibawah dari 92,5 maka pegawai akan mendapatkan kualifikasi dari lebih baik, baik, cukup baik, cukup, kurang hingga nihil. Sehingga evaluasi hasil kinerja pegawai PT. Tirta Utama Abadi menurun jika dilihat dari sistem penilaian kinerja pegawai tersebut, hal ini dapat dilihat dari tabel 1.4 sebagai berikut:

**Tabel 1. 4**  
**Evaluasi Hasil Kinerja Pegawai PT. Tirta Utama Abadi**  
**Tahun 2019-2021**

Tahun	Angka	Predikat	Keterangan
2019	87,5	B-	Cukup Baik
2020	83	C	Cukup

Tahun	Angka	Predikat	Keterangan
2021	80	C	Cukup

Sumber : PT. Tirta Utama Abadi

Tabel 1.4 menjelaskan mengenai evaluasi dari hasil kinerja pegawai PT. Tirta Utama Abadi pada periode tahun 2019 hingga 2021. Pencapaian kinerja pada tahun 2019 mendapatkan perolehan angka sebesar 87,5, lalu pada tahun 2020 mengalami penurunan dengan mendapatkan perolehan angka sebesar 83, dan mengalami penurunan kembali pada tahun 2021 dengan memperoleh angka menjadi sebesar 80.

Kinerja pegawai merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peranannya di dalam perusahaan dalam periode tertentu, sehingga kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Penulis melakukan pra survei terhadap 60 orang pegawai pada PT. Tirta Utama Abadi dengan mengambil sampel dari sebagian populasi menggunakan kuesioner untuk mengukur dan mengetahui bagaimana kinerja pegawai di PT. Tirta Utama Abadi. Adapun data yang diperoleh penulis mengenai kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

**Tabel 1. 5**  
**Hasil Pra-Survei Mengenai Kinerja Pegawai PT. Tirta Utama Abadi**

No	Dimensi	Frekuensi					Rata-rata	Jumlah Skor
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1	Kualitas Pekerjaan	9	7	7	20	17	3,48	209
2	Kuantitas Pekerjaan	12	7	11	15	15	3,23	194
3	Kemandirian	8	7	9	18	18	3,51	211
4	Inisiatif	5	11	16	13	15	3,36	202
5	Adaptabilitas	4	7	9	22	18	3,71	223

No	Dimensi	Frekuensi					Rata-rata	Jumlah Skor
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
6	Kerjasama	6	4	15	18	17	3,6	216
<b>Jumlah Rata-rata</b>								<b>209</b>
Jumlah Responden = 60 Jumlah Dimensi = 6 Jumlah Skor = Nilai x F Skor Ideal = Jumlah Responden x Skor Tertinggi Jumlah Rata-rata Skor = Jumlah Skor : Jumlah Dimensi								

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survei (2022)

Berdasarkan Tabel 1.5 dapat dilihat bahwa nilai kinerja pegawai pada PT. Tirta Utama Abadi masih jauh dari skor ideal yaitu 300 yang dimana skor ideal di dapatkan dari jumlah responden 60 dikali dengan skor tertinggi yaitu 5. Kinerja pegawai dengan nilai rata-rata 209 ini diartikan bahwa kinerja karyawan pada PT. Tirta Utama Abadi masih belum maksimal karena masih jauh dari skor ideal. Tingkat kuantitas kerja yang rendah dengan total skor 194 dirasa masih kurang, ini menandakan bahwa kinerja pegawai pada PT. Tirta Utama Abadi cenderung rendah.

Selain kuantitas kerja yang menjadi salah satu faktor kurang maksimalnya kinerja pegawai, terdapat beberapa faktor lainnya yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai. Penulis menggunakan kuesioner kepada pegawai PT. Tirta Utama Abadi sebanyak 60 orang dengan pengukuran dimensi dan indikator dari 7 variabel bebas yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Alasan penulis menyebar kuesioner yaitu untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang diduga dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada PT. Tirta Utama Abadi. Berikut ini adalah rekapitulasi hasil pra survei mengenai variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai :



**Tabel 1. 6**  
**Rekapitulasi Variabel Yang Dapat Mempengaruhi Kinerja Pegawai pada**  
**PT. Tirta Utama Abadi**

No	Variabel	Rata-rata	Jumlah Skor
1	<b>Rotasi Jabatan</b>	<b>3,01</b>	<b>181</b>
2	Motivasi Kerja	3,26	196
3	<b>Disiplin Kerja</b>	<b>3,18</b>	<b>191</b>
4	Kompensasi	3,2	192
5	Budaya Organisasi	3,56	214
6	Pengalaman Kerja	4,2	252
7	Kepuasan Kerja	3,53	212
Jumlah Skor = Nilai x F Skor Ideal = Jumlah Responden x Skor Tertinggi			

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survei (2022)

Berdasarkan tabel 1.6 dapat dilihat bahwa tanggapan pegawai mengenai 7 variabel bebas yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada PT. Tirta Utama Abadi, yang mendapatkan nilai terendah yaitu variabel rotasi jabatan dan disiplin kerja dengan nilai masing-masing sebesar 181 dan 191 yang masih jauh dari skor ideal yaitu 300. Maka dengan demikian faktor-faktor yang diduga dapat mempengaruhi turunnya kinerja pegawai pada PT. Tirta Utama Abadi adalah rotasi jabatan dan disiplin kerja.

Secara teoritis, seperti yang disampaikan oleh Veithzal (2018:198) bahwa penempatan pegawai dalam suatu organisasi harus memiliki kesesuaian antara kualifikasi atau latar belakang pendidikan pegawai dengan kualifikasi pekerjaan yang akan diembannya. Penempatan kerja yang tepat dalam arti sesuai dengan kemampuan pegawai sangat penting karena akan dapat memberikan dorongan dan kegairahan kerja masing-masing pegawai. Timbulnya kegairahan kerja tersebut mendorong pegawai dalam mengoptimalkan hasil kerjanya dan mampu

menjalankan tugas dengan lancar. Penempatan pegawai dapat berasal dari penarikan (*recruitment*) dari luar instansi maupun dari dalam instansi atau dikenal dengan istilah rotasi kerja/ jabatan. Rotasi Jabatan adalah proses perpindahan posisi dalam pekerjaan secara horinzontal. Teori tersebut senada dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ahmad, Maulana & Devi Krisnawati (2021) yang menunjukkan bahwa rotasi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Untuk mengetahui permasalahan rotasi jabatan yang terdapat pada PT. Tirta Utama Abadi, peneliti melakukan pembagian kuesioner kepada 60 pegawai secara acak. Di bawah ini peneliti menyajikan hasil pra survei pada tabel 1.7 mengenai variabel rotasi jabatan :

**Tabel 1. 7**  
**Hasil Pra-Survei Mengenai Rotasi Jabatan PT. Tirta Utama Abadi**

No	Dimensi	Frekuensi					Rata-rata	Jumlah Skor
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1	Kebosanan kerja	4	8	22	17	9	3,31	199
2	Wawasan, skill dan kompetensi bertambah	7	7	24	14	8	3,15	189
3	Persiapan manajemen	11	11	13	16	9	3,01	181
4	Posisi kerja yang tepat sesuai pilihan	11	10	14	17	8	3,01	181
5	Hubungan sosial meningkat	9	23	12	9	7	2,7	162
<b>Jumlah Rata-rata</b>								<b>182,4</b>
Jumlah Responden = 60 Jumlah Dimensi = 5 Jumlah Skor = Nilai x F Skor Ideal = Jumlah Responden x Skor Tertinggi Jumlah Rata-rata Skor = Jumlah Skor : Jumlah Dimensi								

Sumber : Hasil olah data kuesioner prasurevei (2022)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah skor rata-rata rotasi jabatan 182,4, ini diartikan bahwa rotasi jabatan pada PT. Tirta Utama Abadi cenderung rendah karena masih jauh dari skor ideal yaitu 300. Bahkan salah satu dimensi rotasi jabatan yaitu hubungan sosial meningkat hanya memiliki skor 162 dan menjadi yang terkecil diantara dimensi lainnya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD (*Human Resource Development*) pada PT. Tirta Utama Abadi menyatakan bahwa ada beberapa pegawai yang kurang setuju apabila mendapatkan pelaksanaan rotasi jabatan dikarenakan belum memahami pekerjaan yang baru dan sulit untuk beradaptasi dengan pekerjaan yang baru. Selain itu, ada beberapa pegawai yang tidak ingin mengajukan rotasi jabatan dengan kehendak sendiri, ini bisa mengakibatkan menurunnya gairah untuk bekerja dengan maksimal dikarenakan pegawai akan mengalami kejenuhan atau kebosanan pada pekerjaan yang dilakukan saat ini. Kemudian menurutnya kurangnya keinginan pegawai untuk mengisi kekosongan jabatan di dalam perusahaan yang sama menjadi permasalahan dalam pelaksanaan rotasi jabatan perusahaan tersebut.

Faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja pegawai bukan hanya rotasi jabatan, faktor disiplin kerja juga diduga menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada PT. Tirta Utama Abadi. Disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku seseorang yang menghargai, menghormati, taat dan patuh terhadap peraturan-peraturan yang berlaku pada perusahaan. Secara teoritis disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja pegawai maka semakin tinggi

prestasi kerja yang dapat dicapainya, sedangkan apabila tidak adanya penerapan disiplin kerja yang baik akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal (Malayu, 2019:193). Menurut Lijan (2018:332) disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Teori tersebut senada dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Syukron, Sazly & Winna (2019) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Untuk mengetahui permasalahan disiplin kerja yang terdapat pada PT. Tirta Utama Abadi, peneliti melakukan pembagian kuesioner kepada 60 pegawai secara acak. Di bawah ini peneliti menyajikan hasil pra survei mengenai variabel disiplin kerja :

**Tabel 1. 8**  
**Hasil Pra-Survei Mengenai Disiplin Kerja PT. Tirta Utama Abadi**

No	Dimensi	Frekuensi					Rata-rata	Jumlah Skor
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1	Taat terhadap aturan waktu	8	12	13	14	13	3,2	192
2	Taat terhadap peraturan perusahaan	19	14	9	11	7	2,55	153
3	Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	10	12	7	16	15	3,23	194
4	Taat terhadap peraturan lainnya	7	10	10	20	13	3,36	202
<b>Jumlah Rata-rata</b>								<b>185,2</b>
Jumlah Responden = 60 Jumlah Dimensi = 4 Jumlah Skor = Nilai x F Skor Ideal = Jumlah Responden x Skor Tertinggi Jumlah Rata-rata Skor = Jumlah Skor : Jumlah Dimensi								

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survei (2022)

Pada tabel 1.8 dapat dilihat bahwa jumlah skor rata-rata disiplin kerja pegawai 185,2, ini diartikan bahwa disiplin kerja pegawai pada PT. Tirta Utama Abadi cenderung rendah karena masih jauh dari skor ideal yaitu 300. Bahkan salah satu dimensi disiplin kerja yaitu taat terhadap peraturan perusahaan hanya memiliki skor 153 dan menjadi yang terkecil diantara dimensi lainnya.

Menurut HRD (*Human Resource Development*) pada PT. Tirta Utama Abadi jika dilihat dari sikap pegawai, terdapat beberapa pegawai yang memiliki sikap senang mencari alasan saat mengerjakan tugasnya sehingga tidak antusias dalam bekerja dan terdapat beberapa pegawai yang sering terlambat saat masuk kerja. Bahkan ada pegawai yang pulang lebih cepat dari yang seharusnya. Menurutnya keterlambatan pegawai saat masuk kerja disebabkan oleh beberapa alasan yaitu macet dan rumah jauh dari lokasi tempat bekerja. Sedangkan alasan pegawai yang pulang lebih cepat dikarenakan oleh adanya keperluan pribadi. Selain itu, menurut HRD (*Human Resource Development*) pada PT. Tirta Utama Abadi jumlah ketidakhadiran pegawai mengalami kenaikan dari tahun sebelumnya. Berikut ini penulis menyajikan data jumlah kehadiran pegawai pada PT. Tirta Utama Abadi :

**Tabel 1. 9**  
**Data Jumlah Kehadiran Pegawai PT. Tirta Utama Abadi**  
**Periode Januari-Desember 2021**

Bulan	Keterangan			
	Kehadiran	Tidak hadir tanpa alasan	Tidak hadir dengan alasan	Jumlah ketidakhadiran
Januari	98,75%	0%	1,25	1,25%

Bulan	Keterangan			
	Kehadiran	Tidak hadir tanpa alasan	Tidak hadir dengan alasan	Jumlah ketidakhadiran
Februari	95%	1,25%	3,75%	5%
Maret	97,50%	0%	2,50%	2,50%
April	95,50%	0%	4,5%	4,5%
Mei	96%	1,25%	2,75%	4%
Juni	92,50%	2,50%	5%	7,5%
Juli	86,25%	5%	8,75%	13,75%
Agustus	87,50%	3,75%	8,75%	12,5%
September	94%	0%	6%	6%
Oktober	89,50%	1%	9,5%	10,5%
November	95,50%	0%	4,5%	4,5%
Desember	96,25%	0%	3,75%	3,75%

Sumber : PT. Tirta Utama Abadi (2022)

Pada tabel 1.9 menunjukkan bahwa adanya fluktuasi ketidakhadiran pegawai PT. Tirta Utama Abadi. Pada bulan Januari ketidakhadiran pegawai dengan jumlah 1,25%, kemudian pada bulan Februari terjadi kenaikan ketidakhadiran pegawai dengan jumlah 5%, kemudian pada bulan Maret terjadi penurunan ketidakhadiran pegawai dengan jumlah 2,50%, kemudian pada bulan April terjadi kenaikan ketidakhadiran pegawai dengan jumlah 4,5%, kemudian pada bulan Mei terjadi penurunan ketidakhadiran pegawai dengan jumlah 4%, kemudian pada bulan Juni terjadi kenaikan ketidakhadiran pegawai dengan jumlah 7,5%, kemudian pada bulan Juli terjadi kenaikan ketidakhadiran pegawai yang cukup tinggi dengan jumlah 13,75%, kemudian pada bulan Agustus terjadi

penurunan ketidakhadiran pegawai dengan jumlah 12,5%, kemudian pada bulan September terjadi penurunan ketidakhadiran pegawai dengan jumlah 6%, kemudian pada bulan Oktober terjadi kenaikan ketidakhadiran pegawai dengan jumlah 10,5%, kemudian pada bulan November terjadi penurunan ketidakhadiran pegawai dengan jumlah 4,5%, kemudian pada bulan Desember terjadi penurunan ketidakhadiran pegawai dengan jumlah 3,75%. Dapat terlihat jelas bahwa PT. Tirta Utama Abadi mengalami jumlah ketidakhadiran pegawai yang cukup signifikan pada bulan Juni, Juli dan Oktober.

Berdasarkan wawancara dengan HRD (*Human Resource Development*) pada PT. Tirta Utama Abadi masih banyak pegawai yang terlambat saat masuk kerja dan pulang lebih awal dari yang seharusnya, serta jumlah ketidakhadiran pegawai mengakibatkan pekerjaan tidak dapat terselesaikan sesuai dengan yang direncanakan. Kurangnya keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan perusahaan mengakibatkan rendahnya kinerja pegawai. Tentunya hal-hal tersebut merugikan pihak perusahaan, karena pegawai tidak berperan atau berfungsi sebagaimana mestinya.

Alasan penulis mengambil judul ini dikarenakan setelah melakukan pra survei di PT. Tirta Utama Abadi terlihat beberapa masalah yang menarik perhatian penulis salah satunya kinerja pegawai kurang maksimal yang diduga dipengaruhi oleh rotasi jabatan dan disiplin kerja yang dinilai masih rendah. Kinerja pegawai kurang maksimal akan menyebabkan turunnya kinerja perusahaan dan tujuan perusahaan pun tidak tercapai. Oleh karena itu, menurut

penulis penting untuk dilakukannya penelitian terhadap masalah tersebut pada PT. Tirta Utama Abadi Bandung

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dipaparkan, maka penulis ingin mengetahui lebih lanjut untuk dilihat pengaruhnya dengan judul : **“Pengaruh Rotasi Jabatan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Tirta Utama Abadi Bandung”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, maka peneliti akan mengidentifikasi dan merumuskan masalah dari penelitian.

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

1. Kinerja Pegawai
  - a. Evaluasi kinerja pegawai menurun pada tahun 2019-2021
  - b. Kurangnya rasa tanggung jawab terhadap tugas yang dikerjakan
  - c. Kinerja pegawai belum mencapai standar yang diharapkan
  - d. Hasil pekerjaan pegawai tidak lebih baik dibandingkan dengan waktu yang lalu
  - e. Pegawai tidak bersedia melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan
2. Rotasi Jabatan
  - a. Pegawai kurang menyetujui apabila mendapatkan pelaksanaan rotasi jabatan
  - b. Rotasi jabatan tidak dapat mengurangi kejenuhan kerja pegawai
  - c. Rotasi jabatan tidak menambah pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi pegawai dalam bekerja



- d. Rotasi jabatan tidak menempatkan pegawai pada bidang kemampuan yang dimiliki
  - e. Rotasi jabatan tidak dapat mempererat hubungan pegawai dengan pegawai lainnya dan tidak membuat pegawai cepat beradaptasi dengan pekerjaan baru
3. Disiplin Kerja
- a. Pegawai tidak antusias dalam bekerja
  - b. Pegawai tidak selalu tepat waktu ketika datang, istirahat, dan pulang pada saat bekerja
  - c. Pegawai tidak selalu taat dalam cara berpakaian
  - d. Pegawai tidak selalu berhubungan baik dengan unit kerja yang lain
  - e. Pegawai tidak selalu memanfaatkan perlengkapan kerja dengan baik

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas maka penulis dapat merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana rotasi jabatan di PT. Tirta Utama Abadi.
2. Bagaimana disiplin kerja di PT. Tirta Utama Abadi.
3. Bagaimana kinerja pegawai di PT. Tirta Utama Abadi.
4. Seberapa besar pengaruh rotasi jabatan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Tirta Utama Abadi secara parsial dan simultan.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Rotasi jabatan di PT. Tirta Utama Abadi.

2. Disiplin kerja pegawai di PT. Tirta Utama Abadi.
3. Kinerja pegawai di PT. Tirta Utama Abadi.
4. Besarnya pengaruh rotasi jabatan dan disiplin kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai di PT. Tirta Utama Abadi.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Pada dasarnya penelitian mengandung dua manfaat penelitian yaitu :

##### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan baru yang berhubungan dengan rotasi jabatan, disiplin kerja dan kinerja pegawai. Selain itu dapat dijadikan sebagai suatu perbandingan antara teori dalam penelitian dengan penerapan dalam dunia kerja yang sebenarnya dan mempraktekan ilmu yang di dapat di dalam perkuliahan ke dalam dunia kerja.

##### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

1. Bagi Penulis

Penelitian ini akan menambah wawasan dan pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya pada masalah yang diteliti yaitu pengaruh rotasi jabatan dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai suatu perusahaan.

2. Bagi Instansi Penelitian

Penelitian ini diharapkan bisa menghasilkan suatu kesimpulan dan saran-saran terhadap masalah yang dihadapi instansi sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi untuk menambah bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.