

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era modern ini, kemajuan teknologi dan persaingan yang ketat memaksa perusahaan untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis. Dalam mengatasi hal ini, sumber daya manusia dijadikan sebagai prioritas utama perusahaan. Sumber daya manusia dalam bisnis yang dikelola dengan baik akan menciptakan keseimbangan antara keseimbangan dan kemampuan perusahaan dengan tuntutan pekerjaannya (Mangkunegara, 2009). Ketika sumber daya manusia yang dimiliki beroperasi memenuhi ekspektasi, kesuksesan perusahaan akan semakin dekat untuk diraih.

Keberhasilan tujuan perusahaan tentunya harus memperhitungkan kinerja individu yang melaksanakan tugas tersebut. Kinerja adalah rangkaian tindakan yang menilai seberapa jauh tujuan seseorang telah terpenuhi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya seperti yang didefinisikan oleh akuntabilitas publik, baik melalui kekurangan atau prestasi (Gibson, 1985). Mangkunegara (2013) dalam Nawa (2017) merekomendasikan kinerja sebagai konsekuensi dari kualitas dan jumlah pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang karyawan sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Dengan demikian, kinerja mengacu pada tindakan melakukan tugas dan hasil dari tugas tersebut.

Kinerja seseorang dapat dievaluasi baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Kualitas menunjukkan seberapa baik kinerja seorang karyawan; misalnya, jika seorang karyawan membuat laporan dan tidak membuat kesalahan dalam menulis surat, pekerjaan itu dianggap berkualitas tinggi. Kuantitas menunjukkan seberapa banyak hasil atau tugas yang dapat dicapai (Mangkunegara, 2011). Setiap perusahaan senantiasa berusaha untuk menaikan kinerja karyawannya secara terus menerus serta berkelanjutan, sebab setiap karyawan berperan penting untuk mencapai tujuan perusahaan serta membangun visi misi yang terdapat dalam perusahaan. Dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan maka upaya yang dilakukan salah satunya adalah melakukan rotasi kerja (Rivai dan Sagala, 2009).

Rotasi kerja berperan dalam meningkatkan produktivitas karyawan, karena memberikan perspektif baru bagi individu yang sudah berkomitmen pada posisi pekerjaan tertentu. Rotasi pekerjaan, seperti yang didefinisikan oleh Robbins dan Judge (2008) dalam Rahman (2016), adalah proses di mana seorang karyawan berpindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain secara berkala. Karyawan mungkin memulai pekerjaan dan fungsi baru melalui rotasi pekerjaan. Karyawan memulai pendidikan mereka, baik tentang tanggung jawab dan peran baru di tempat kerja, dan siap untuk menghadapi berbagai masalah dan masalah yang unik untuk posisi mereka sebelumnya (Santoso dan Riyardi, 2012).

Penelitian mengenai pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja karyawan sudah pernah dilaksanakan pada penelitian-penelitian terdahulu. Cay (2020), Rahman dan Solikhah (2016), Tunggal, dkk (2014) menunjukkan bahwa rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila rotasi kerja mengalami peningkatan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan, namun berbeda dengan temuan studi dari Jocom, Lambey, Pandowo (2017) hasil penelitiannya membuktikan bahwa rotasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja yang dimiliki oleh karyawan tidak lepas dari adanya komitmen yang tertanam dalam diri seorang karyawan. Komitmen organisasional pada karyawan merupakan sesuatu yang penting dalam setiap organisasi. Dalam kondisi persaingan usaha yang semakin kompetitif, karyawan yang mempunyai komitmen organisasional merupakan asset penting yang mampu memberikan keuntungan bagi organisasi dan perusahaan. Mayer dan Allen (1991) merumuskan suatu definisi tentang komitmen dalam berorganisasi menjadi suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya serta mempunyai akibat terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi.

Daud dan Afifah (2019) Komitmen organisasional adalah suatu kondisi psikologis yang menggambarkan hubungan antara karyawan dengan organisasi serta mempunyai implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi. Hal ini dikarenakan organisasi membutuhkan

karyawan yang mempunyai komitmen organisasi yang tinggi supaya organisasi dapat terus bertahan serta menaikkan jasa dan produk yang dihasilkannya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Hikmah dan Susanta (2018), Wicaksono (2014) serta Yamanie dan Syaharuddin (2016) bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Liana (2013) bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain rotasi kerja dan komitmen organisasional, disiplin kerja juga penting dalam kaitannya dengan kinerja karyawan. Hasibuan (2017) menyatakan, disiplin adalah pengetahuan dan keinginan individu untuk memandang segala sesuatu melalui lensa organisasi dan standar masyarakat yang ada. Sedangkan Kasenda (2016) mendefinisikan disiplin kerja sebagai alat untuk mengendalikan perilaku dan kebiasaan seseorang agar beroperasi sesuai dengan aturan yang ditetapkan dan mencapai tujuan organisasi. Mampu meningkatkan kedisiplinan yang prima, mengatur proses kerja, mengakomodasi preferensi dan tuntutan pekerja, serta menggambarkan wewenang dan tanggung jawab dalam rangka membina hubungan yang sehat dan lingkungan kerja yang positif.

Terdapat beberapa peneliti yang juga telah melakukan penelitian tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja, dengan berbagai temuan. Menurut (Putra dan Indrawati 2015, Sahagggamu 2014, dan Yamanie dan Syaharuddin 2016), penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan nyata terhadap kinerja karyawan. Tetapi temuan studi Rizqika (2019), penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang nyata terhadap kinerja karyawan.

Seiring dengan disiplin kerja, pengusaha hendaknya memasukkan *self-efficacy* saat mengevaluasi kinerja karyawan. Bandura menciptakan istilah "*self-efficacy*" pada tahun 1977. *Self efficacy* mengacu pada keyakinan seseorang dalam bakatnya dan hasil kerja kerasnya, yang mempengaruhi perilaku mereka. Sementara itu, Kaseger (2013) mendefinisikan efikasi diri sebagai pendapat

individu tentang kapasitasnya untuk menunjukkan sikap atau perilaku tertentu. *Self efficacy* terhubung dengan kapasitas dan kemampuan individu untuk mengatasi tantangan masa depan. Kurangnya *self efficacy* pada bagian seseorang dapat mengakibatkan penurunan kinerja karyawan di tempat kerja. Namun, meningkatkan efikasi diri karyawan dalam bakatnya dapat meningkatkan peluang perusahaan dalam mencapai pencapaian tujuan perusahaan.

Sejumlah penelitian tentang pengaruh efikasi diri terhadap kinerja telah dilakukan oleh berbagai peneliti dan telah menghasilkan berbagai hasil. Menurut (Hikmah 2018, Harjono *et al.* 2015, Sulaiman 2014), penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh yang menguntungkan dan nyata terhadap kinerja karyawan. Menurut Kaseger (2013), penelitian dengan temuan yang berbeda menunjukkan bahwa secara parsial *self efficacy* tidak memiliki pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan. pernah dilakukan oleh beberapa peneliti dan menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Hasil penelitian terdahulu menurut (Hikmah 2018, Harjono dkk 2015, Sulaiman 2014) mengemukakan bahwasanya bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dengan hasil yang berbeda menurut Kaseger (2013) menunjukkan bahwa *self efficacy* secara parsial tidak memengaruhi variabel kinerja karyawan dengan signifikan.

PT Matahari Department Store Purwokerto merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang retail yang menyediakan berbagai kebutuhan *fashion* anak hingga dewasa. Sebagaimana perusahaan retail yang lainnya, PT. Matahari Department Store Purwokerto sering mendapat sorotan dari berbagai pihak terkait dengan kualitas pelayanan yang diberikan dan kinerja karyawan dalam organisasi. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara singkat dengan manajemen personalia PT Matahari Department Store Purwokerto terdapat permasalahan mengenai penurunan kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dalam tabel 1. Pada tahun 2017-2020 yang menunjukkan adanya penurunan nilai A dalam penilaian kinerja karyawan.

Tabel 1.

Penilaian Kinerja Karyawan PT. Matahari Department Store Purwokerto

Tahun	Penilaian						Jumlah
	A(Amat Baik)	% Perubahan	B (Baik)	% Perubahan	C (cukup)	% Perubahan	
2017	51	0	18	0	9	0	78
2018	44	14%	21	17%	13	44%	78
2019	33	25%	23	10%	17	31%	73
2020	32	3%	16	30%	10	41%	58

Sumber: Data Primer Penilaian Kinerja Karyawan.

Dapat dilihat pada tabel 1. Bahwa angka penilaian kinerja karyawan dalam kurun waktu 4 Tahun terakhir yaitu pada Tahun 2017-2020 karyawan yang mendapat nilai A semakin menurun, sedangkan karyawan yang mendapatkan nilai B pada tahun 2017-2019 meningkat namun pada tahun 2020 mengalami penurunan. Untuk nilai C pada tahun 2017-2019 mengalami peningkatan pun di tahun 2020 terjadi penurunan. Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Matahari Department Store belum sesuai harapan karena penilaian baik dan cukup lebih tinggi dibandingkan dengan penilaian istimewa.

Berdasarkan research gap dan kejadian asli di lapangan, maka judul inilah yang dipilih“Pengaruh Rotasi Kerja, Komitmen Organisasional, Disiplin Kerja Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Departement Store di Purwokerto”.

B. Perumusan Masalah

Kinerja karyawan pada PT. Matahari Department Store Purwokerto pada saat ini yang dinilai belum maksimal, keempat faktor yaitu rotasi kerja, komitmen organisasional, disiplin kerja dan *self efficacy* dinilai dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Matahari Department Store Purwokerto. Serta didukung dengan penelitian terdahulu serta adanya *research gap* pada setiap variabel sehingga diperlukan adanya analisis lebih lanjut terhadap rotasi kerja, komitmen organisasional, disiplin kerja, dan *self efficacy* sebagai pengaruh kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Apakah Rotasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Department Store Purwokerto
2. Apakah Komitmen Organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja PT. Matahari Department Store Purwokerto
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Department Store Purwokerto
4. Apakah *Self Efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Department Store Purwokerto.

C. Pembatasan Masalah

Penelitian ini melakukan pembatasan masalah agar permasalahan yang diteliti terfokus terhadap tujuan penelitian. Oleh karena itu, penelitian ini melakukan beberapa pembatasan masalah sebagai berikut :

Penelitian ini dibatasi pada variabel : rotasi kerja, komitmen organisasional, disiplin kerja, dan *self efficacy* dan kinerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan pada September 2021.

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian
 - a. Untuk mengetahui dan menganalisis signifikansi pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Department Store Purwokerto.
 - b. Untuk mengetahui dan menganalisis signifikansi pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja PT. Matahari Department Store Purwokerto.
 - c. Untuk mengetahui dan menganalisis signifikansi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Department Store Purwokerto.
 - d. Untuk mengetahui dan menganalisis signifikansi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Department Store Purwokerto.

2. Kegunaan Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan dan dapat memberikan tambahan informasi serta wawasan. Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini antara lain:

a. Bagi PT. Matahari Department Store Purwokerto.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam penilaian dan perusahaan untuk mengambil keputusan dalam meningkatkan pengaruh rotasi kerja, komitmen organisasional, disiplin kerja, dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Peneliti.

Untuk mengetahui ilmu Sumber Daya Manusia dan faktor yang mempengaruhinya, khususnya tentang rotasi kerja, komitmen organisasional, disiplin kerja, dan *self efficacy*.

c. Ilmu Manajemen dan Sumber daya manusia.

Hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai tambahan literatur MSDM yang berkaitan dengan rotasi kerja, komitmen organisasional, disiplin kerja, dan *self efficacy* serta kinerja karyawan.