

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

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

Sumber daya manusia mempunyai kedudukan yang sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia adalah karyawan atau individu produktif yang berkinerja tinggi, berperan dominan dalam menjalankan operasional perusahaan dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Karyawan sebagai sumber daya manusia yang menjadi salah satu aset dari sebuah perusahaan seringkali menjadi faktor penentu bagi kinerja dan kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan diartikan sebagai kumpulan dari beberapa orang dan alat alat produksi lainnya yang melaksanakan suatu kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan sebagaimana yang telah ditetapkan oleh perusahaan, namun dalam pemanfaatannya perusahaan harus memperhatikan kebutuhan individu pegawai/karyawannya sehingga akan menciptakan kinerja yang baik untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sering terjadi adanya kinerja yang buruk dikarenakan karyawan yang mengerjakan pekerjaan tidak sesuai target, serta waktu penyelesaian pekerjaan yang tidak tepat waktu. Hal tersebut yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Dalam pekerjaan karyawan pasti akan menjalin hubungan dengan pelanggan, organisasi, dan rekan sekerja. Lingkungan kerja dan rekan kerja yang mendukung akan membawa karyawan untuk bekerja secara optimal. Adanya ketidakcocokan dalam bidang baru dapat menjadi salah satu hal yang dapat membuat kinerja karyawan bekerja tidak sesuai taat asas dalam artian pekerjaan

tidak dilakukan dengan benar. Adapun bermula dari ketidakcocokan satu individu dengan individu lainnya, maka kinerja karyawan dapat berkurang.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah rotasi kerja. Fenomena apa yang dapat dilihat pada saat melakukan kegiatan survei, bahwa di Hotel Comforta Tanjungpinang kondisi produktivitas kerja pada saat ini masih belum optimal, dikarenakan pengaruh rotasi kerja. Karyawan akan cepat mengalami rotasi kerja, jika karyawan Hotel Comforta memiliki jenjang pendidikan yang lebih tinggi serta melakukan pekerjaan dengan baik maka akan cepat mengalami rotasi kerja, jika tidak maka harus bekerja lebih lama atau beberapa tahun sebelum dapat dipromosikan atau dipindahkan ke posisi lain. Pekerjaan yang sifatnya rutin dan itu-itu saja (monoton) akan menimbulkan kebosanan atau kejenuhan yang akan mengakibatkan turunnya semangat dan gairah kerja. Ravikumar, B., dkk. (2020) menyebutkan rotasi kerja akan berdampak positif terhadap kinerja apabila adanya suasana kerja yang baik serta kecocokan yang baik antara karyawan dan pekerjaannya. Rotasi kerja adalah pendekatan yang penting dari desain pekerjaan serta kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja (Saravani dan Abbasi, 2013). Dalam hal ini rotasi kerja diharapkan dapat mengurangi monoton atau kebosanan kerja, mempersiapkan manajemen kerja yang lebih baik, meningkatkan komunikasi sosial, dan meningkatkan kemampuan keterampilan dalam bekerja. Tujuan yang paling utama diharapkan dari rotasi kerja adalah dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh Penelitian Hasibuan (2018) Harmoni Hotel Batam membuktikan bahwa Variabel rotasi kerja

berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan di Harmoni Hotel Batam.

Salah satu elemen yang mempengaruhi perilaku karyawan adalah pada faktor internal khususnya dari psikologi dan perilaku karyawan misalnya adalah kecerdasan emosional (Mamangkey *et al.*, 2018). Dengan kecerdasan emosional yang cukup baik maka karyawan bisa menuntaskan tugas sesuai ketetapan yang ditargetkan perusahaan. Hal ini didukung dengan penelitian Indriyani (2018) menerangkan kecerdasan emosional memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Dapat diartikan jika kecerdasan emosional meningkat maka dengan begitu kinerja karyawan akan baik. Emosi merupakan sebuah perasaan dan cara berpikir yang khas, sebuah kondisi biologis dan psikologis, serta rangkaian yang cenderung dalam melakukan pekerjaan. Emosi termasuk dalam aspek kecerdasan seorang karyawan yang berdampak membawa peran pada kinerja karyawan.

Pada perusahaan biasanya terdapat seorang pemimpin, dan pemimpin biasanya menerapkan gaya kepemimpinan yang berbeda beda. Gaya kepemimpinan diperlukan untuk mempengaruhi bawahan agar dapat memberikan kinerja terbaiknya untuk mencapai tujuan atau target perusahaan. Pemimpin harus memberikan motivasi kepada karyawan agar terus semangat dalam bekerja.

Kepemimpinan merupakan faktor penting yang berhubungan dengan suatu organisasi dan kinerja karyawan dimana dalam kepemimpinan transformasional dianggap sebagai model yang dapat meningkatkan kapasitas kinerja karyawan dengan memberikan pengarahan dan motivasi dalam Muhdiyanto (2017). Dalam hal ini, didukung dengan penelitian Sania (2020) menerangkan kepemimpinan

transformatif merupakan sebuah proses di mana para pemimpin dan pengikut saling menaikkan diri ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Para pemimpin transformatif mencoba menimbulkan kesadaran para pengikut dengan menyerukan cita-cita yang lebih tinggi dan nilai-nilai moral seperti kemerdekaan, keadilan dan kemanusiaan, bukan didasarkan atas emosi seperti keserakahan, kecemburuan, atau kebencian.

Berdasarkan hasil *pra-survey*, para karyawan di Hotel Comforta Tanjungpinang akan lebih cepat mengalami rotasi kerja jika memiliki latar belakang pendidikan yang melebihi standar pendidikan para karyawan pada Hotel Comforta Tanjungpinang. Jika tidak melalui jalur pendidikan untuk naik jabatan, maka para pegawai harus bekerja selama beberapa tahun untuk naik jabatan. Selain itu, karyawan pada Hotel Comforta terkadang mengalami kejenuhan dikarenakan bekerja dalam bidang yang sama hampir setiap harinya, rotasi kerja juga dilakukan agar mengurangi kejenuhan dalam bekerja.

Karyawan Hotel Comforta Tanjungpinang sering mengeluh dan kurang bersemangat. Mereka mengakui bahwa mereka sulit untuk memotivasi diri mereka. Pekerjaan yang monoton membuat mereka sering merasa mengantuk. Emosi karyawan yang berubah – ubah ini membuat mereka sulit berhadapan dengan rekan kerja, sehingga sering terjadi permasalahan dengan rekan pekerja mereka.

Menurut hasil *pra-survey* terhadap karyawan Hotel Comforta Tanjungpinang, beberapa diantaranya menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformatif yang dilakukan di perusahaan ini belum mampu mengarahkan karyawan dan belum maksimal karena pemimpin jarang memberikan penghargaan,

dan menindak lanjuti keluhan karyawan. Gaya kepemimpinan transformasional yang tidak berjalan dengan baik akan memberikan ketidakpuasan terhadap karyawan sehingga karyawan cenderung keluar dari perusahaan Bawdy dan Manal (2014:38). Karyawan menyatakan bahwa kedekatan pemimpin dengan mereka belum terjalin dan pemimpin jarang memberikan motivasi kepada mereka. Pemimpin juga dirasa jarang turun langsung untuk memberikan pengarahan kepada karyawan.

Dari uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian kembali dengan judul **“Rotasi Kerja, Kecerdasan Emosional dan Gaya Kepemimpinan Tranformasional terhadap kinerja Karyawan Hotel Comforta Kota Tanjungpinang”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah peneliti paparkan diatas, maka dapat diambil kesimpulan identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah yang berkaitan dengan Rotasi Kerja, Kecerdasan Emosional, dan Gaya kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja karyawan.

## **1.3 Perumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dipaparkan diatas, adapun perumusan masalah dapat diuraikan kedalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah Rotasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Comforta kota Tanjungpinang.

2. Apakah Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Comforta kota Tanjungpinang.
3. Apakah Gaya kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Comforta kota Tanjungpinang.
4. Apakah Rotasi Kerja, Kecerdasan Emosional, dan Gaya kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Comforta kota Tanjungpinang.

#### **1.4 Pembatasan Masalah**

Agar penelitian ini dapat dilakukan dengan lebih fokus dan konsisten pada masalah yang diteliti, maka Penulis berpandangan permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu, Penulis membatasi diri hanya berkaitan dengan variabel yang sesuai dengan judul penelitian yang Penulis ambil, yaitu Rotasi Kerja, Kecerdasan Emosional dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja karyawan Hotel Comforta kota Tanjungpinang .

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah yang telah disebutkan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai oleh penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Rotasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Comforta kota Tanjungpinang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Comforta kota Tanjungpinang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Comforta kota Tanjungpinang.

4. Untuk mengetahui pengaruh Rotasi Kerja, Kecerdasan Emosional, dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Comforta kota Tanjungpinang.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan, manfaat yang dapat di harapkan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Bagi Peneliti, penelitian ini sebagai syarat menyelesaikan tugas akhir untuk mendapatkan gelar sarjana serta penelitian ini dapat memberikan tambahan pengetahuan dan wawasan dalam bidang Sumber Daya Manusia serta hubungan antara Rotasi Kerja, Kecerdasan Emosional, dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan.
- 2) Bagi Universitas, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan perbandingan dalam melakukan pengembangan penelitian yang sama dimasa yang akan datang serta menambah pengetahuan khususnya dibidang Sumber Daya Manusia, yang berkaitan dengan Rotasi Kerja, Kecerdasan Emosional, dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Comforta kota Tanjungpinang.
- 3) Bagi Fakultas, penelitian ini diharapkan dapat mendorong pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, selain itu bisa dijadikan bahan perbandingan dan masukan oleh peneliti lain yang melakukan dan mengkaji penelitian yang sejenis, berkaitan dengan Rotasi Kerja, Kecerdasan Emosional, dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan.

## 1.7 Sistematika Penulisan

Untuk memperjelas arah, pandangan dan tujuan penelitian ini, sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Pendahuluan menguraikan tentang penjelasan latar belakang penelitian, identifikasi masalah, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan

### **BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS**

Kajian pustaka menguraikan tentang penjelasan teori dari masing-masing variabel penelitian, kemudian dilanjutkan dengan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, pengembangan hipotesis, dan hipotesis penelitian.

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Metodologi penelitian menguraikan tentang variabel-variabel penelitian beserta definisi operasionalnya, dilanjutkan dengan populasi dan penentuan sampel penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data serta metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini.

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Hasil penelitian menguraikan tentang data penelitian, hasil penelitian, serta pembahasan atas hasil penelitian data tersebut.



## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisikan kesimpulan dan saran dari seluruh uraian dari hasil analisa bab-bab sebelumnya.

