

**HUBUNGAN ANTARA SIKAP KARYAWAN TERHADAP
ROTASI KERJA DENGAN DAYA TAHAN TERHADAP
TEKANAN KERJA**

Skripsi

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Mencapai Derajat Sarjana S-1
Sarjana Psikologi**



Diajukan oleh :

EMA OLIEVIA FITRIANI

F 100 050 120

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2010**

BAB I

PENDAHULUAN

A.Latar Belakang Masalah

Ada banyak tekanan yang dapat menyebabkan kegelisahan dalam hidup ini. Apalagi buat orang-orang yang mengahmi suatu permasalahan dalam kesehariannya, hal ini juga berlaku baik bagi para orang tua, anak, seorang pelajar, pekerja, dan sebagainya. Dengan kata lain sebuah masalah dapat dialami oleh siapapun di dalam dunia ini, tanpa memandang umur, status, atau pun jabatan. Hal-hal yang paling banyak dialami oleh seseorang sehingga banyak mengalami tekanan adalah dalam dunia kerja. Hal ini disebabkan karena hampir lebih dari ½ hidup kita digunakan untuk bekerja. Tekanan kerja dalam dunia kerja dapat dilihat mulai dari awal saat mencari pekerjaan, saat telah bekerja, dan sulitnya mempertahankan pekerjaan, saat di lakukan rotasi kerja atau mungkin ketika dipecat dari sebuah pekerjaan, semua hal tersebut menggambarkan bahwa dunia kerja tidak akan pernah lepas dari yang sebuah tekanan kerja. Ketika tubuh, jiwa, dan pikiran tidak berada dalam keseimbangan yang baik, maka daya tahan tubuh akan melemah dan kesehatan diri menjadi terganggu. Jelas, hal ini akan menjadi persoalan yang merugikan kepentingan perusahaan, selain perusahaan akan kehilangan produktivitas oleh ketidakhadiran karyawan di kantor, perusahaan juga harus mengeluarkan biaya rumah sakit untuk mengobati karyawan yang sakit tersebut. Stres akan merusak tubuh, emosi, dan mental

sukses seorang karyawan, yang mana semua ini secara otomatis akan menurunkan produktivitas dan keuntungan perusahaan. Saatnya pimpinan dan karyawan bersatupadu memfokuskan diri untuk mencapai kinerja optimal melalui tubuh, jiwa, pikiran yang sehat dan penuh semangat. (<http://one.indoskripsi.com>).

Dalam usaha peningkatan kemampuan setiap operator, tambahan latihan dan rotasi kerja dapat direkomendasikan. Rotasi kerja tidak hanya meningkatkan fleksibilitas kegiatan produksi pada saat terjadi perubahan permintaan dan membentuk operator yang memiliki kemampuan multifungsi. Namun juga menumbuhkan koordinasi serta menghidupkan semangat perusahaan secara keseluruhan. Jakarta, 11/3/2008 (Kominfo Newsroom) – Sekertaris Jenderal Departemen Komunikasi dan Informatika (Kominfo) Aswin Sasongko melantik 55 pejabat Eselon III dan IV Departemen Kominfo, dan di antara para pejabat tersebut ada yang mengalami rotasi kerja dan ada pula promosi pejabat baru. Rotasi kerja dan promosi jabatan baru pada Eselon III dan IV sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan kompetensi profesionalisme dan kinerja pejabat bersangkutan dan kinerja departemen secara keseluruhan. Aswin Sasongko, 2008 (<http://forum.kompas.com/Rotasi>)

H.M.Syamsul Luthfi dalam arahannya kepada para pejabat usai pengambilan sumpah jabatannya menegaskan bahwa dalam dunia birokrasi rotasi kerja bagi para pejabat merupakan sesuatu yang lumrah. rotasi kerja adalah merupakan tuntutan organisasi dalam rangka untuk merenovasi serta mampu merevormasi tatanan birokrasi disetiap lingkup SKPD di Kabupaten Lombok Timur. Hal ini sejalan dengan telah dikeluarkannya Peraturan Pemerintah No.41

tahun 2007 yang mengamanatkan kepada seluruh Pemerintah Daerah se Indonesia untuk mampu menyesuaikan dengan kemampuan satuan perangkat Pemerintah Daerah. (<http://forum.kompas.com/Rotasi>)

Rotasi kerja merupakan fenomena yang biasa terjadi di sebuah organisasi. Seperti diketahui, rotasi kerja adalah suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan pimpinan puncak organisasi kepada seseorang yaitu karyawan/pegawai (manajemen dan non-manajemen) baik secara horizontal maupun vertikal (promosi/demosi) di dalam satu organisasi. Sementara rotasi kerja merupakan perpindahan karyawan namun lebih pada perpindahan tempat kerja dengan lingkup dan tugas pekerjaan yang cenderung berbeda agar para karyawan terhindar dari rasa jenuh atau produktifitas yang menurun.(Chandra Ming, 2010)

Mutasi dan rotasi kerja berarti perpindahan atau perubahan jabatan, tempat kerja, ruang lingkup pekerjaan, baik secara horizontal maupun vertikal. Bentuk umum yang sering dilakukan perusahaan adalah pindah divisi/bidang pekerjaan, naik jabatan (promosi) dan turun jabatan (demosi). Program ini dilakukan demi peningkatan kompetensi karyawan, penyegaran dari kejenuhan bekerja, dan perluasan wawasan. Program pemindahan yang sejatinya dilakukan demi peningkatan kompetensi karyawan, penyegaran dari kejenuhan rutinitas, dan perluasan wawasan Tidak adanya kebijakan rotasi kerja atau sangat jarang nya dilakukan rotasi kerja, dapat menimbulkan efek negatif bagi suasana kejiwaan pegawai (www.setneg.go.id).

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut di atas peneliti ingin merumuskan suatu pertanyaan penelitian yaitu “ apakah ada hubungan antara sikap karyawan terhadap sistem rotasi kerja dengan daya tahan terhadap tekanan kerja”. Berkaitan dengan pertanyaan penelitian tersebut maka penulis ingin mengadakan penelitian dengan judul **“Hubungan Antara Sikap Karyawan Terhadap Rotasi Kerja Dengan Daya Tahan Terhadap Tekanan Kerja”**.

B. Tujuan penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana hubungan antara sikap karyawan terhadap sistem rotasi kerja dengan daya tahan terhadap tekanan.
2. Untuk mengetahui tingkat peranan sikap karyawan terhadap rotasi kerja.
3. Untuk mengetahui tingkat peranan daya tahan terhadap tekanan kerja.
4. Untuk mengetahui sumbangan efektif sikap karyawan terhadap rotasi kerja dengan daya tahan terhadap tekanan kerja.

C. Manfaat penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pimpinan kantor pemerintahan Surakarta yaitu sebagai informasi dalam usaha pengembangan perusahaan dengan memperhatikan kebutuhan-kebutuhan dan kepentingan karyawannya agar tidak mengalami tekanan kerja terlalu tinggi dan yang dapat menurunkan produktifitas kerja. Selain itu juga hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai hubungan antara sikap terhadap sistem

rotasi kerja perusahaan dengan daya tahan terhadap tekanan kerja. Sehingga subyek penelitian atau karyawan dapat memahami karakteristik kepribadian dan karakteristik pekerjaan yang dapat berpengaruh terhadap tekanan kerja. Dan bagi para ilmuan psikologi industry dan organisasi diharapkan dapat memberikan informasi dan gambaran yang lebih luas khususnya tentang hubungan antara sikap karyawan terhadap rotasi kerja dengan daya tahan terhadap tekanan kerja .