

PENGARUH ROTASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT CITRA KENCANA INDUSTRI

Mulkan Yahya Nasution, Wirda Novarika AK, Siti Rahmah Sibuea

Prodi Teknik Industri, Fakultas Teknik UISU

Mulpanyahya2017@gmail.com; wirdanovarika@gmail.com; sitirahmah@ft.uisu.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh rotasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan produksi Citra Kencana Industri dengan jumlah 150 karyawan. Sampel yang digunakan sebagai objek dalam penelitian ini sejumlah 42 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah yaitu teknik sampling yang memberikan peluang yang sama bagi seluruh anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Metode pengumpulan data dilakukan dengan angket/kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah uji statistik melalui uji t-test, spss Berdasarkan hasil penelitian diperoleh persamaan regresi linear berganda $Y = 3.361 > 2.021 + 0.05$. Hasil uji t-test menunjukkan bahwa variabel rotasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan Hasil kinerja karyawan. Hasil uji F-test menunjukkan bahwa rotasi kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 87,8% ini berarti kontribusi variabel independen (rotasi ke) mempengaruhi variabel dependen (kinerja karyawan) sedangkan sisanya 12,2 % dipengaruhi variabel lain di luar model penelitian.

Kata-Kata Kunci : Rotasi Kerja, Kinerja, Karyawan, Populasi, Uji T-Test

I. Pendahuluan

Perusahaan adalah suatu wadah bagi para pegawai untuk dapat menyalurkan Berbagai ide yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Semakin berkembangnya zaman, setiap perusahaan akan dihadapkan oleh suatu persaingan yang ketat. Perusahaan membutuhkan berbagai macam sumber dalam melaksanakan kegiatan rutinnya salah satunya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang diperlukan oleh suatu perusahaan ialah yang selalu aktif dan berwawasan luas. Setiap perusahaan harus mempertahankan prestasi kerja sumber daya manusia yang ada. Dalam mempertahankan prestasi tersebut maka tujuan yang ada di perusahaan akan tercapai. Sumber daya manusia yang berkualitas akan memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuan dan target yang ingin dicapai. Tujuan dapat tercapai apabila dalam menjalankan suatu perusahaan terdapat adanya sumber daya manusia yang aktif, berkualitas dan kompeten. Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting yang memberikan kreativitas, bakat dan tenaga untuk sebuah perusahaan. Setiap perusahaan pasti membutuhkan seorang pegawai untuk melakukan aktivitas yang ada di perusahaan. Pegawai adalah seseorang yang melakukan pekerjaan di suatu perusahaan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan diakui keahlian serta keterampilannya di perusahaan tersebut. Pegawai merupakan sesuatu yang sangat penting dimiliki oleh perusahaan karena berpengaruh besar dengan kesuksesan yang akan dicapai perusahaan. Setiap perusahaan ingin meningkatkan kinerja bagi para pegawainya ke arah yang lebih baik. Untuk berkembangnya suatu perusahaan maka diperlukan

adanya pengembangan sumber daya manusia. Pentingnya pengembangan sumber daya manusia ini untuk mengembangkan kemampuan, keahlian dan wawasan pegawai tersebut. Pengembangan sumber daya manusia bias dilakukan dengan adanya mutasi jabatan pegawai di perusahaan.

Rotasi pekerjaan digunakan jika kegiatan tertentu tidak lagi menantang, karyawan itu dipindahkan ke pekerjaan lain pada tingkat yang sama yang mempunyai persyaratan keterampilan yang serupa. Jadi rotasi pekerjaan dapat diartikan sebagai perubahan periodik pekerja dari satu tugas ke tugas yang lainnya (Robbins, 2006). Lebih lanjut Robbins (2006) menjelaskan bahwa kekuatan dari rotasi pekerjaan adalah mampu mengurangi kebosanan dan meningkatkan motivasi melalui suasana kerja dan lingkungan kerja yang baru.

Ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang maksimal mungkin kepada perusahaan dan Rotasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, begitu juga motivasi kerja pada para karyawan didalam bekerja akan menghasilkan semakin tinggi kinerjanya dan begitu juga akan sebaliknya sehingga sangat penting para atasan untuk selalu memberikan motivasi kerja kepada para karyawan. Di dalam aktivitas kerja

Mutasi jabatan adalah pengalaman kerja dan prestasi kerja. Pengalaman kerja tidak kalah penting, semakin lama masa kerja di perusahaan maka semakin banyak pengalaman kerjayang telah dilakukan di perusahaan tersebut. Namun masih

banyak pegawai yang kurang memiliki pengalaman kerja sehingga kurang mengeluarkan semua kemampuannya. Maka dengan adanya mutasi jabatan ini, pegawai tersebut dapat menambah pengalaman dan meningkatkan *skill* yang mereka miliki.

II. Tinjauan Pustaka

2.1 Kinerja Karyawan

Kinerja perusahaan adalah suatu tampilan selama periode waktu tertentu. Untuk mengetahui kondisi kerjanya maka perusahaan dapat melakukan dengan menilai kinerja perusahaannya. Penilaian atau pengukuran kinerja adalah penentuan secara periodik tampilan perusahaan yang berupa kegiatan operasional, struktur organisasi, dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

2.2 Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya. Penilaian kinerja merupakan proses mengavaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian berkomunikasi informasi tersebut.

Penilaian yang dilakukan tersebut nantinya akan menjadi bahan masukan yang berarti dalam menilai kinerja yang dilakukan dan selanjutnya dapat dilakukan perbaikan, atau yang biasa tersebut perbaikan yang berkelanjutan.

Manfaat yang diperoleh dari penilaian kinerja ini terutama menjadi pedoman dalam melakukan tindakan evaluasi bagi pembentukan organisasi sesuai dengan pengharapan dari berbagai pihak, yaitu baik pihak manajemen serta komisaris perusahaan.

2.3 Rotasi

Pengertian Rotasi kerja Seringkali kinerja karyawan dalam suatu perusahaan/organisasi mengalami fluktuasi. Terlebih lagi jika karyawan melakukan rutinitas yang cukup padat dan monoton dalam kesehariannya, sehingga hal tersebut menimbulkan kepenatan, kebosanan, dan bahkan kejenuhan kerja. Salah satu alternatif dalam kondisi ini adalah rotasi kerja. Menurut Kaymaz (2010:68) rotasi kerja merupakan desain pekerjaan yang sangat luas digunakan oleh banyak perusahaan diberbagai tingkatan. Menurut Kandar (2011:112) rotasi merupakan perpindahan karyawan namun lebih pada perpindahan tempat kerja dengan lingkup dan tugas pekerjaan yang cenderung berbeda agar karyawan terhindar dari rasa jenuh atau produktifitas yang menurun. Rotasi kerja atau rolling adalah perpindahan pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi yang memiliki tingkat level yang sama dari posisi pekerjaan sebelum mengalami pindah kerja (Sutrisno,2009:80). Rotasi atau perputaran pekerjaan tidak selalu berjalan mulus.bisa saja

tindakan seperti itu menuai protes dari karyawan yang merasa dirinya sudah mapan pada posisinya

2.4 Manfaat Dari Rotasi dan Tujuan Rotasi

Rotasi dilakukan untuk menghindari dari kejenuhan tenaga kerja pada rutinitas pekerjaan yang terkadang membosankan serta memiliki fungsi tujuan lain supaya seseorang dapat menguasai dan mendalami pekerjaan lain dibidang yang berbeda pada suatu perusahaan (Sutrisno,2009:102) Tujuan lain oleh Kaymaz (2010:67) rotasi pekerjaan akan mengurangi kebosanan, mempersiapkan karyawan untuk sistem manajemen yang lebih baik. Meningkatkan produktifitas dan meningkatkan pengetahuan serta keterampilan. Kristin (2010:92) dalam penelitiannya menyatakan rotasi mempunyai dampak yang mampu memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja dan peningkatan kinerja.

III. Metodologi Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Penelitian deskriptif adalah akumulasi data dasar dalam cara deskriptif semata-mata tidak perlu mencari, atau menerangkan saling berhubungan, mengetes hipotesis, membuat ramalan atau mendapatkan makna dan implikasi. Walaupun penelitian yang bertujuan untuk menemukan hal-hal tersebut dapat mencakup metode-metode deskriptif (Suharsimi Arikunto,2002 : 237)

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Citra Kencana Industri yang terletak di Jl. Indusrti, kecamatan Tanjung morawa .Deli Serdang , Sumatera Utara. Dan waktu penelitian ini dilakukan mulai Februari 2022 hingga selesai.

3.2 Populasi dan Sampel

Setiap penelitian, masalah populasi dan sampel yang dipakai merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan. Sugiyono (2000) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek/subjek yang mempunyai kuantitas & karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi adalah 42 Orang Karyawan Bagian Produksi. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013). Adapun sampel sebanyak 42 Orang Karyawan Bagian Produksi. Arikanto (2008 : 116) menyatakan apabila sampel kurang dari 150, maka lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Metode sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sensus sehingga jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yaitu 42 responden.

$$N = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$N = \frac{42}{1 + (42)(0,05)^2}$$

$$N = \frac{42}{1 + (42)(0,05)^2}$$

3.3 Teknik pengumpulan data

Dalam penelitian ini peneliti dalam teknik pengambilan data menggunakan data sumber primer, sumber primer adalah pengambilan data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti dari lapangan (Bawono, 2006:29), sumber ini dapat diperoleh dengan cara: kuesioner (angket), dan studi kepustakaan. Penelitian ini memperoleh data dan informasi juga dari buku-buku, hasil penelitian sebelumnya seperti skripsi, tesis, jurnal dan bahan bacaan yang lain.

3.4 Definisi konsep dan operasional

Menurut Robbins dan Judge (2008: 272) rotasi kerja adalah pergantian periodik seorang karyawan dari satu tugas ke tugas lain. Ketikasatu aktifitas tidak lagi menantang, karyawan tersebut dipindah ke pekerjaan lain, biasanya pada tingkat yang sama, yang mempunyai persyaratan persyaratan keterampilan yang sama. Menurut Mangkunegara (2008: 67) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

IV. Pengolahan Data

4.1 Uji Validitas

Pengujian validitas instrument bertujuan untuk mengetahui apakah butirpernyataan pada angket mampu mengukur variabel diteliti. Tahap yang dilakukan pada uji validitas pada penelitian ini dilakukan dengan cara mengumpulkan dan memasukkan hasil data angket yang telah disebarkan kedalam software SPSS versi 24. Berdasarkan jumlah responden, maka $df=n-2$, $42-2=40$. $r_{tabel,df=40}$ pada taraf signifikan $5\%=0,312$, dan dibantu SPSS versi 24. Hasilnya dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Validalitas nilai X

Indikator	Butir Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
Kemampuan Karyawan	1	0,927	0,312	Valid
	2	0,899	0,312	Valid
	3	0,875	0,312	Valid
Pengetahuan Karyawan	4	0,786	0,312	Valid
	5	0,933	0,312	Valid
Kebosanan Karyawan	6	0,862	0,312	Valid
	7	0,948	0,312	Valid
Kondisi Kerja	8	0,948	0,312	Valid
	9	0,905	0,312	Valid
Sikap Pribadi	10	0,937	0,312	Valid
	11	0,854	0,312	Valid

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan seluruh pernyataan variabel rotasi kerja adalah valid, dapat dilihat nilai r hitung > r tabel (0,312), sehingga pernyataan dapat digunakan untuk penelitian.

Tabel 2 Hasil Uji Validalitas Nilai Y

Indikator	Butir Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
Kualitas	1	0,865	0,312	Valid
	2	0,890	0,312	Valid
	3	0,949	0,312	Valid
Kuantitas	4	0,955	0,312	Valid
	5	0,935	0,312	Valid
Ketepatan Waktu	6	0,892	0,312	Valid
	7	0,943	0,312	Valid
Efektivitas	8	0,818	0,312	Valid
	9	0,817	0,312	Valid
Kemandirian	10	0,918	0,312	Valid
	11	0,924	0,312	Valid

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan seluruh pernyataan instrument variabel kinerja pegawai adalah valid, dilihat nilai r hitung > r tabel (0,312), sehingga pernyataan dapat digunakan untuk penelitian.

4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilakukan setelah semua pernyataan telah dinyatakan valid dan diolah dengan SPSS versi 24. Data dianggap reliable jika *Cronbach alpha* (α) > 0,60. Hasil pengujian reliabilitase sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Indikator X (Rotasi Karyawan)

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	N of item
0,975	11

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas pada Tabel 3 diketahui bahwa variabel rotasi kerja (X) yaitu reliabel, karena nilai *cronbach's alpha* > dari 0,60, yaitu 0,975.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Indikator Y (Kinerja Karyawan)

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	N of item
0,976	11

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas pada Tabel 4 diketahui bahwa variabel rotasi kerja (X) yaitu reliabel, karena nilai *cronbach's alpha* > dari 0,60, yaitu 0,976.

4.3 Output Bagian (Koefisien)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,536	2,242		3,361	,002
	Rotasi Kerja	,821	,048	,939	17,202	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Data di atas menggambarkan tentang persamaan model regresi. Kita dapat melihat pada kolom B *constant* (a) adalah 7,536 sedangkan nilai rotasi kerja (b) adalah 0,821 sehingga persamaan model/regresinya dapat ditulis :

$$Y = a + Bx \text{ atau } 7,536 + 0,821x$$

Untuk membaca persamaan regresi di atas dapat disampaikan bahwa :

1. Nilai konstanta positif sebesar 7,536 menunjukkan pengaruh positif variabel independen (rotasi kerja). Bila variabel independen naik atau berpengaruh dalam satu satuan, maka variabel Kinerja akan ikut naik.
2. Koefisien regresi X sebesar 0,821 menyatakan bahwa jika rotasi kerja (X) mengalami kenaikan satu satuan, maka Kinerja (Y) akan mengalami peningkatan dalam satu satuan sebesar 0,821 atau 82,1 %

V. Kesimpulan

Penelitian ini dinyatakan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara rotasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Kencana Industri yang dijabarkan dalam hasil statistik berikut ini:

1. Rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Citra Kencana Industri. Hal ini dinyatakan positif berpengaruh karena t hitung sebesar $3,361 > t$ table sebesar $2,021$ dan dinyatakan signifikan karena hasil perhitungan SPSS 24 didapat $\text{sig } 0,000 <$ dari $0,005$.
2. Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R^2) sebesar 87,8 % sedangkan sisanya yakni 12,2 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini diluar variabel X (rotasi kerja).

Daftar Pustaka

- [1]. Al Rosyid, Harun. 1996. *Teknik Penarikan Sampel dan Penyusunan Skala*. Bandung: Universitas Padjadjaran.
- [2]. Ambarita. 2015. *Pengaruh Mutasi terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Pelayanan Pajak Pertama Kota Pematang Siantar*. Sumatra Utara: Universitas Sumatra Utara. ISSN : 2085-0328.

- [3]. Amrun, A. 2008, *Produktivitas dan Budaya Kerja*. Retrieved Oktober Rabu, 2015, from <http://ahmadiamrun.multiply.com/journal/item/18/090106>. Html
- [4]. Aris Baharuddin. 2010, *Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Kantor PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan*.
- [5]. Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tuban). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 27 No.2 Oktober 2015. Malang: Universitas Brawijaya.
- [6]. Kandar, 2011, *Penrotasian Pada Karyawan*: Jakarta
- [7]. Malang Indra I. Nandy dan Mac Donald Walangita. 2015, *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Bekerja Karyawan terhadap Pengembangan Karir pada PT. Pegadaian Kanwil V Manado*. *Jurnal EMBA*. Vol. 3 No.1. Hal 984-993. ISSN 2303-1174
- [8]. Pepi Mulita sari, Endang Siti Astuti dan Gunawan Eko Nurtjahjono, 2015, *Pengaruh Konflik dan Stres Kerja terhadap Motivasi dan Kinerja*.
- [9]. Rianto. 2004, *Metode Penelitian Sosial dan Hukum*. Jakarta: Granit.
- [10]. Rivai, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- [11]. Sarwolo, 1981, *Dasar – Dasar Organisasi Dan Manajemen*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- [12]. Sarwoto. 1997, *Dasar-Dasar Manajemen Organisasi*. Jakarta: Ghalia.
- [13]. Sedarmayanti, 2001, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Ilham Jaya.
- [14]. Susilawati, 2013, *Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perpustakaan di UPT Perpustakaan Institut Seni Indonesia Yogyakarta*. Skripsi. Fakultas Adab dan Ilmu Budaya. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- [15]. Sutrisno, Edy, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grub
- [16]. Sumarwanto, Antonius, 2011, *Analisa Pengembangan Literature Fisip UI Depok*
- [17]. Sukanto Reksohadiprojo dan Indriyo Gitosudarmo, 2000, *Manajemen Produksi*. Yogyakarta: BPFE UGM.