

PENGARUH ROTASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BOSOWA BERLIAN MOTOR MAKASSAR

Regita Nur Chaerunnisa

Politeknik Negeri Ujung Pandang, Indonesia

Syamsuddin

Politeknik Negeri Ujung Pandang, Indonesia

Ahmadi Usman¹

Politeknik Negeri Ujung Pandang, Indonesia

ABSTRACT

This study aimed to determine the effect of job rotation on employee performance at PT Bosowa Berlian Motor Makassar. Type of this study was quantitative by using an associative approach which seeks to determine the relationship between two variables, namely job rotation and employee performance. This study's population were all employees of PT Bosowa Berlian Motor who had been rotated. The samples were 56 employees based on the saturated sample. This study showed the results of the t-test on the calculated t-value obtained from the job rotation variable is 4.182 greater than the t-table value of 2.0049 with a t-probability of sig 0.000 which was smaller than the significance provision of 0.05. Based on these results, it can be said that the job rotation variable has a positive and significant effect on employee performance variables. While the R Square value obtained is 0.245 or the coefficient of determination is 24.5%. This figure showed that 24.5% of employee performance can be explained by job rotation. The remaining of 75.5% was influenced by other factors such as organizational culture, work motivation, and workload.

Keywords: Rotation, job rotation, employees performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bosowa Berlian Motor Makassar. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel. Data ini diperoleh dengan menggunakan kuesioner online dan diolah dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 25. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bosowa Berlian Motor yang telah di rotasi. Adapun jumlah sampel yang digunakan adalah 56 orang yang didasarkan dengan teknik sampel jenuh. Penelitian ini menemukan bahwa hasil uji t pada nilai t hitung yang diperoleh dari variabel rotasi kerja sebesar 4.182 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2.0049 dengan probabilitas t yaitu sig 0.000 lebih kecil dari ketentuan signifikansi yaitu 0.05. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dikatakan variabel rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Sementara Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0.245 atau nilai koefisien determinasi sebesar 24.5%. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 24.5% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh rotasi kerja. Sisanya sebesar 75.5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti budaya organisasi, motivasi kerja, serta beban pekerjaan.

Kata Kunci: Rotasi, rotasi kerja, kinerja karyawan, bosowa berlian motor

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting bagi setiap organisasi, baik pemerintah maupun swasta karena manusia sebagai perencana, pengubah, dan pengendali sumber daya lainnya dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia juga dianggap sebagai salah satu kunci keberhasilan baik besar maupun kecil sebuah organisasi karena merupakan penggerak perusahaan.

¹ E-mail Corresponding Author: ahmadiusman@poliupg.ac.id

Diterima (26/05/2023), Dipublikasikan Online (16/06/2023)

P-ISSN: 2775-1279, E-ISSN: 2775-2186

Keberhasilan suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh kinerja karyawan atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan faktor utama penentu keberhasilan organisasi secara signifikan.

Pentingnya peranan sumber daya manusia karena yang menjalankan semua kegiatan pada perusahaan adalah karyawan. Karyawan merupakan aset yang perlu dikelola dan dievaluasi dengan baik dan benar. Karyawan dapat membantu perusahaan dalam memperoleh laba dan mencapai tujuan organisasi. Bagaimanapun sebenarnya sistem di dalam perusahaan tidak akan berguna bila tidak ada faktor yang menggerakkannya, namun bila sistem manajemen perusahaan mampu untuk mengoptimalkan segala yang ada baik dari sumber daya manusia maupun kebijakan maka karyawan yang termotivasi akan mampu untuk meningkatkan kinerjanya yang berdampak pada produktivitas yang meningkat. Untuk mencapai kinerja atau hasil kerja yang baik, beberapa faktor harus dapat diperhatikan oleh perusahaan terhadap karyawannya, diantaranya dengan rotasi kerja.

Rotasi kerja merupakan salah satu metode yang dapat digunakan dalam pengembangan sumber daya manusia. Pekerjaan yang sifatnya rutin dan monoton dapat menimbulkan kebosanan atau kejenuhan yang akan mengakibatkan turunnya semangat dan gairah kerja. Oleh karena itu dalam bentuk pengembangan dan pengoptimalan kinerja karyawan kebijakan rotasi pekerjaan diterapkan. PT Bosowa Berlian Motor Makassar telah menerapkan kebijakan rotasi pekerjaan pada setiap karyawannya dalam bentuk perpindahan tugas dalam bidang kerja yang diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja, mempersiapkan manajemen kerja yang baik dalam perusahaan, serta meningkatkan kinerja karyawannya. Semakin sering melakukan rotasi, organisasi dapat mengetahui posisi yang paling tepat bagi karyawannya dan melihat sikap dan tanggung jawab seorang pekerja dalam melaksanakan pekerjaan. Rotasi pekerjaan juga diharapkan dapat mendorong karyawan untuk mampu mengoptimalkan potensi dalam dirinya serta menambah pengalaman dan pengetahuan.

Berdasarkan wawancara awal yang dilakukan kepada beberapa karyawan PT Bosowa Berlian Motor Makassar diketahui bahwa terdapat beberapa karyawan yang merasa jenuh karena telah menjalani pekerjaannya selama bertahun-tahun pada posisi yang sama dan tidak mengalami rotasi kerja. Di sisi lain, beberapa karyawan merasa kurang dapat memahami dan menguasai pekerjaan yang diberikan karena terlalu seringnya di rotasi, sehingga karyawan kurang dapat menguasai dengan baik setiap pekerjaan yang diberikan setelah mengalami rotasi kerja. Berbagai masalah yang dihadapi karyawan dikhawatirkan akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan terutama pada kualitas dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bosowa Berlian Motor Makassar”.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Rotasi Kerja

Menurut Fahmi (2016) rotasi adalah perpindahan posisi dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain dengan tujuan untuk membangun dan meningkatkan kompetensi dari karyawan yang bersangkutan sehingga ia mampu memahami setiap pekerjaan lingkungan perusahaan tersebut dengan baik. Selain itu, Bangun (2012) mengatakan bahwa rotasi kerja adalah menggerakkan para

karyawan untuk mengerjakan lebih dari satu pekerjaan guna meningkatkan keterampilan dan kemampuan pada berbagai bidang serta menambah pengetahuan dan pengalaman tenaga kerja.

Indikator yang digunakan dalam mengukur rotasi pekerjaan menurut Ortega & Mangiapane yang dikutip oleh Warsi (2019) yaitu sebagai berikut:

- 1) Tambahan Kemampuan
- 2) Tambahan Pengetahuan
- 3) Tingkat kejenuhan kerja

2.2. Kinerja Karyawan

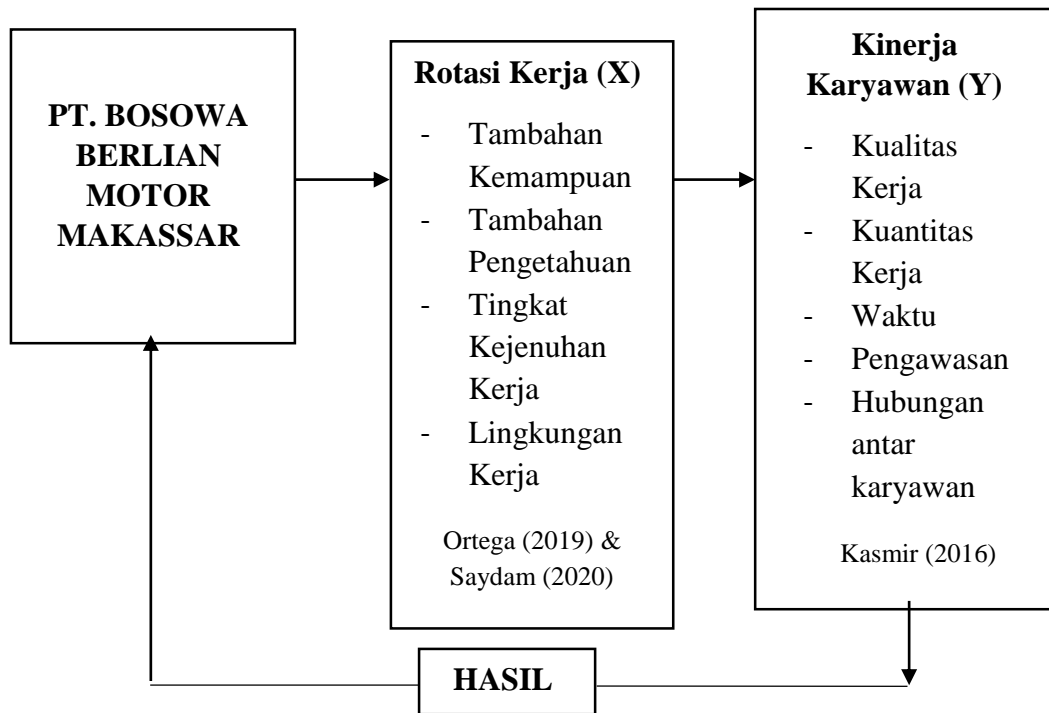
Dalam mencapai tujuan perusahaan, diperlukannya suatu kegiatan untuk mengetahui karakteristik karyawan. Salah satu kegiatan yang banyak dilakukan oleh perusahaan yaitu kinerja karyawan yang dimana kinerja karyawan dapat mencerminkan tingkat keberhasilan suatu organisasi. Rahman dan Solikhah (2016) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan membutuhkan penilaian sebagai peluang karyawan untuk berkembang serta untuk meninjau perilaku karyawan dalam bekerja. Menurut Rachman (2016) penilaian kinerja karyawan adalah suatu proses penilaian yang meliputi aspek kualitatif dan kuantitatif, baik yang menyangkut keunggulan maupun kelemahan dari kinerja karyawan sebagai individu atau kelompok (tim) terhadap pekerjaannya yang relevan dibandingkan dengan standar kinerja yang telah ditetapkan organisasi selama periode waktu tertentu, yang dilakukan secara sistematis dan berkala (periodik) oleh penyelia, manager, pusat penelitian, maupun departemen sumber daya manusia.

Menurut Kasmir (2016) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan akan pengawasan, dan hubungan antar perseorangan.

2.3. Kerangka Konseptual

Penerapan rotasi kerja diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dan dapat mempersiapkan manajemen kerja yang baik dalam perusahaan. Selain itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan melakukan proses pengembangan pada karyawannya salah satunya dengan melakukan rotasi kerja. Semakin sering melakukan rotasi, organisasi dapat mengetahui posisi yang paling tepat bagi karyawannya dan melihat sikap dan tanggung jawab seorang pekerja dalam melaksanakan pekerjaan.

Uraian pemikiran yang telah disampaikan di atas memberikan landasan arah pada penyusunan kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

3. METODE PENELITIAN

Tipe penelitian yang digunakan adalah asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara rotasi kerja dengan kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 56 karyawan yang telah dirotasi dan sampel yang digunakan sebanyak 56 karyawan PT Bosowa Berlian Motor Makassar dengan menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh, dimana keseluruhan populasi akan dijadikan sampel. Alat yang digunakan dalam menganalisis setiap instrumen dalam penelitian ini adalah *Statistical Program for Social Science (SPSS)* versi 25. Adapun teknik pengujian hipotesis yang digunakan ialah uji signifikan parameter individu (Uji-t).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Uji Instrumen Data

Uji instrumen yang dilakukan pada penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Pada penelitian ini terdapat 27 pernyataan dimana sebanyak 12 pernyataan untuk variabel rotasi kerja (X) dan 15 pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (Y).

Tabel 1. Statistika Deskriptif

Variable	Item	r hitung	r tabel	Nilai Sig.	Ket.
Rotasi Kerja (X)	X1	0.406	0.2632	0.002	Valid
	X2	0.389	0.2632	0.003	Valid
	X3	0.407	0.2632	0.002	Valid
	X4	0.330	0.2632	0.013	Valid
	X5	0.557	0.2632	0.000	Valid

	X6	0.518	0.2632	0.000	Valid
	X7	0.296	0.2632	0.027	Valid
	X8	0.596	0.2632	0.000	Valid
	X9	0.722	0.2632	0.000	Valid
	X10	0.413	0.2632	0.002	Valid
	X11	0.490	0.2632	0.000	Valid
	X12	0.658	0.2632	0.000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0.392	0.2632	0.003	Valid
	Y2	0.620	0.2632	0.000	Valid
	Y3	0.616	0.2632	0.000	Valid
	Y4	0.660	0.2632	0.000	Valid
	Y5	0.681	0.2632	0.000	Valid
	Y6	0.548	0.2632	0.000	Valid
	Y7	0.435	0.2632	0.001	Valid
	Y8	0.622	0.2632	0.000	Valid
	Y9	0.414	0.2632	0.002	Valid
	Y10	0.582	0.2632	0.000	Valid
	Y11	0.433	0.2632	0.001	Valid
	Y12	0.544	0.2632	0.000	Valid
	Y13	0.405	0.2632	0.002	Valid
	Y14	0.426	0.2632	0.001	Valid
	Y15	0.521	0.2632	0.000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2022

Adapun kriteria pengujiannya adalah jika nilai r hitung $>$ r tabel dan nilai sig (2-tailed) $<$ 0,05 untuk alfa 5% maka butir dalam kuesioner tersebut dinyatakan valid. Berdasarkan uji validitas yang dilakukan terhadap variabel X dan variabel Y dari seluruh nilai sig. (2-tailed) $<$ 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa setiap butir pernyataan pada variabel rotasi kerja (X) dan variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid.

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan uji *statistic Cronbach Alpha* (α) dengan suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $>$ dari 0,6.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variable	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Rotasi Kerja	0.704	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.814	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2022

Dengan melihat tabel 2. yang menunjukkan hasil uji reliabilitas, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel rotasi kerja sebesar 0,704 dan variabel rotasi kerja sebesar 0,814 dimana nilai tersebut lebih besar 0,6. Sehingga dapat dikatakan variabel rotasi kerja dan kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini dapat diandalkan yang artinya bila alat ukur untuk variabel tersebut dilakukan penelitian ulang dengan waktu yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang sama.

4.2. Analisis Statistik Inferensial

4.2.1 Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

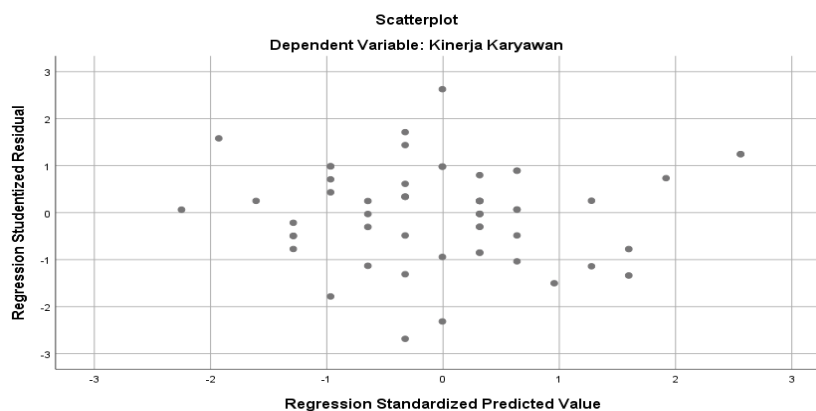
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini menggunakan One Sample Kolmogorov-Smirnov. Adapun kriteria pengujianya yaitu jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka nilai residual berdistribusi normal dan sebaliknya, jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka nilai residual tidak berdistribusi normal.

Dari hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov Smirnov didapatkan hasil signifikan dari uji normalitas sebesar 0,200 dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa uji tes normalitas pada penelitian ini terdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah terjadi perbedaan varian dari nilai residual pada suatu pengamatan. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi ini adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Untuk mengetahui hal tersebut dapat dilihat menggunakan pola gambar *scatterplots* hasil dari output SPSS.

Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot



Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan gambar ini dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0 dan juga titik-titik pada gambar di atas tidak membentuk pola tertentu, dengan demikian dapat dikatakan bahwa tidak terjadi masalah atau gejala heteroskedastisitas sehingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linier terdapat korelasi antar kesalahan pengganggu (residual) pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Uji *Durbin-Watson* dapat mendeteksi gejala autokorelasi pada regresi.

Tabel 3. Hasil Uji Autokorelasi

Durbin-Watson
1.997

Sumber: Data primer yang telah diolah 2022

Berdasarkan tabel ini menunjukkan bahwa nilai Durbin Watson adalah 1,997, dikatakan bahwa nilai durbin Watson 1,997 berada pada interval angka -2 sampai dengan 2, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi pada model regresi yang digunakan.

4.2.2 Uji Asumsi Klasik

Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh rotasi kerja (variabel X) terhadap kinerja karyawan (variabel Y). Hasil perhitungan tersebut menggunakan *Software Statistic Package for Sosial Sciences* (SPSS) versi 25 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	23.850	6.378	
Rotasi Kerja	.665	.159	.495

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4, menampilkan hasil analisis regresi linear sederhana, dimana hasil pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan program *Software Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) 25 maka diperoleh persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + b (X) + e$$

$$Y = 23,850 + 0,665 (X) + 6,378$$

Dari persamaan tersebut diketahui nilai Constant (a) sebesar 23,850, sedang nilai koefisien regresi rotasi kerja (X) sebesar 0,665. Konstanta sebesar 23,850 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel kinerja karyawan adalah sebesar 23,850. Koefisien regresi rotasi kerja (X) sebesar 0,665 yang menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai rotasi kerja maka nilai kinerja karyawan bertambah sebesar 0,665. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif dimana semakin baik penerapan rotasi kerja pada tiap karyawan maka pada tiap karyawan, maka kinerja karyawan juga semakin meningkat.

Uji t

Pada uji statistik t bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dalam uji statistik t pengujian dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikansi (Sig) dan membandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel untuk *degree of freedom* (df) = 54 (diperoleh dari rumus $df = n - 2$ atau $56 - 2 = 54$), yang dimaksud n adalah jumlah sampel, sehingga diperoleh t_{tabel} sebesar 2.0049. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $t_{hitung} \geq 2,0049$, dan $\alpha < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Tabel 6. Hasil Uji t

Model	t	Sig.
1 (Constant)	3.739	.000
Rotasi Kerja	4.182	.000

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 6. yang menunjukkan hasil uji t. Diketahui nilai t_{hitung} sebesar 4,182 yang nilainya $> t_{tabel}$. Sedang untuk nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel rotasi kerja (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur persentase pengaruh rotasi kerja (variabel X) terhadap kinerja karyawan (variabel Y).

Tabel 5. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.495 ^a	.245	.231	3.676

Sumber: Data primer diolah, 2022

Pada tabel 5, menunjukkan hasil analisis koefisien determinasi. Nilai koefisien determinasi yang ditunjukkan dengan nilai *R Square* adalah sebesar 0,245. Nilai *R Square* dari model regresi yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel rotasi kerja dalam menerangkan variabel kinerja karyawan yang berarti rotasi kerja (X) memiliki kontribusi sebesar 24,5% terhadap kinerja karyawan (Y) sedangkan sisanya sebesar 75,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang diduga seperti budaya organisasi, motivasi kerja, dan beban kerja.

4.3 Pembahasan

Rotasi kerja PT Bosowa Berlian Motor Makassar

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan selama satu bulan menunjukkan bahwa penerapan rotasi kerja pada PT Bosowa Berlian Motor Makassar telah dilakukan dengan sangat baik. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel rekapitulasi pernyataan pada variabel X (rotasi kerja) yang berada pada kategori sangat baik dengan rata-rata nilai 3,30.

Dari keempat indikator yang ada, indikator yang memiliki rata-rata tertinggi adalah indikator tambahan pengetahuan dengan nilai 3,42. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan PT Bosowa Berlian Motor Makassar merasa terbantu dengan adanya penerapan rotasi kerja karena dapat menambah pengetahuannya akan pekerjaan lain sehingga mereka dapat menguasai berbagai keahlian. Hal ini sudah sesuai dengan manfaat rotasi yang dikemukakan oleh Bangun (2012) yang menyatakan bahwa rotasi kerja dapat menambah pengalaman dan pengetahuan pada berbagai bidang pekerjaan untuk menambah wawasan karyawan.

Kemudian indikator yang memiliki rata-rata terendah adalah lingkungan kerja dengan nilai 3,27. Dimana hasil wawancara dengan Kepala HRD PT Bosowa Berlian Motor Makassar yang mengatakan bahwa tidak dapat dipungkiri masih ada karyawan yang kurang dapat bersosialisasi dengan lingkungan kerjanya pada saat baru saja telah dirotasi, hal ini mungkin diakibatkan karena karyawan merasa masih baru di lingkungan tersebut dan merasa canggung untuk bersosialisasi dengan karyawan yang lain pada saat baru dipindahkan sehingga karyawan masih merasa belum terlalu nyaman pada lingkungan sekitarnya.

Kinerja karyawan PT Bosowa Berlian Motor Makassar

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan kinerja karyawan pada PT Bosowa Berlian Motor Makassar telah dilakukan dengan sangat baik. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel rekapitulasi pernyataan pada variabel Y (kinerja karyawan) yang berada pada kategori sangat baik dengan rata-rata nilai 3,36.

Dari kelima indikator yang ada, indikator yang memiliki rata-rata tertinggi adalah indikator hubungan antar karyawan dengan nilai 3,47. Hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan antar karyawan PT Bosowa Berlian Motor Makassar dapat dikatakan baik dengan adanya kerjasama dan sikap menghargai antar sesama karyawan maupun atasan.

Kemudian indikator yang memiliki rata-rata terendah adalah kualitas kerja dengan nilai 3,32. Walau nilai tersebut berada pada kategori sangat baik namun masih menjadi rata-rata terendah pada indikator. Kepala HRD PT Bosowa Berlian Motor Makassar mengatakan bahwa selama ini kinerja karyawan hampir semua tergolong baik, terkadang karyawan masih perlu melakukan evaluasi terkait setiap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan yang belum sesuai dengan standar agar terus dapat memberikan hasil kerja yang terbaik.

Pengaruh Rotasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bosowa Berlian Motor Makassar

Rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut dibuktikan dari hasil uji t diperoleh nilai $t_{hitung}(4,182) > t_{tabel}(2,0049)$ atau nilai signifikansi sebesar 0,000, dimana $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa variabel rotasi kerja (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Selain itu, berdasarkan persamaan regresi dimana nilai koefisien regresi (b) bernilai positif. Artinya hasil penelitian ini searah. Sehingga baik penerapan rotasi kerja pada tiap karyawan maka kinerja karyawan juga semakin meningkat.

Adapun nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,245 atau 24,5% artinya variabel rotasi kerja memberikan kontribusi sebesar 24,5% terhadap variabel kinerja karyawan dan sisanya sebesar 75,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang diduga seperti budaya organisasi, motivasi kerja, dan beban kerja.

5. SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan variabel rotasi kerja, indikator dengan rata-rata tertinggi adalah tambahan pengetahuan, karyawan merasa terbantu dengan adanya rotasi kerja karena dapat menambah pengetahuannya akan pekerjaan lain sehingga mereka dapat menguasai berbagai keahlian. Di sisi lain, indikator dengan rata-rata terendah yaitu lingkungan kerja, artinya masih ada karyawan yang kurang dapat bersosialisasi dengan lingkungan kerjanya pada saat karyawan baru saja telah dirotasi.

Pada variabel kinerja karyawan, indikator tertinggi adalah hubungan antar karyawan, artinya telah dilakukannya kerjasama dan sikap menghargai antar sesama karyawan maupun atasan dengan sangat baik. Di sisi lain, kualitas kerja karyawan masih memiliki nilai rata-rata terendah, hal tersebut menyiratkan bahwa kinerja karyawan belum memenuhi standar kualitas.

Rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bosowa Berlian Motor Makassar. Artinya, semakin baik penerapan rotasi kerja maka kinerja karyawan juga semakin meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian ini, ada beberapa saran yang dapat diberikan sehubungan dengan pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bosowa Berlian Motor Makassar ialah pada variabel rotasi kerja, indikator yang memiliki nilai tertinggi adalah tambahan pengetahuan, untuk itu PT Bosowa Berlian Motor Makassar harus tetap mempertahankan pengetahuan karyawan dengan cara mengatur dengan baik proses rotasi kerja agar karyawan dapat

menambah pengetahuannya pada pekerjaan lain dan juga menguasai berbagai keahlian. Kemudian PT Bosowa Berlian Motor sebaiknya memperbaiki lingkungan kerjanya dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman yang dapat mendukung karyawan dalam menjalankan aktivitasnya meskipun karyawan tersebut baru saja telah dirotasi.

Pada variabel kinerja karyawan, indikator yang memiliki nilai tertinggi adalah hubungan antar karyawan, untuk itu PT Bosowa Berlian Motor Makassar harus tetap mempertahankan relasi antar karyawan maupun pimpinan agar dapat tercipta hubungan harmonis dan kerjasama yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Kemudian PT Bosowa Berlian Motor Makassar sebaiknya memperbaiki kualitas kerja karyawannya dengan cara mengetahui tingkat kompetensi karyawannya dan menilai setiap tugas yang telah diselesaikan oleh karyawan.

Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan untuk menambah variabel lain untuk dijadikan indikator dalam penelitian lanjutan, seperti budaya organisasi, motivasi kerja, dan beban kerja yang kiranya masih memiliki hubungan yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Afandi, Pandi. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Gelora Aksara Pratama.
- Chaeruddin, Ali. (2019). *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan SDM*. Jawa Barat: CV Jejak (Jejak Publisher).
- Fahmi, Irham. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ganyang, Dr. Machmed Tun. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Realita*. Bogor: In Media.
- Hadi, Cholichul dan Fattah Hanurawan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi (Suatu Pengantar Singkat)*. Sidoarjo: Zifatama Jawara.
- Hasibuan, Malayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Edisi Ketiga. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Utama.
- Hanggraeni, Dewi. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Hermawan, Sigit, dkk. (2020). *Perluakah Rotasi dan Promosi Jabatan*. Jawa Timur: Umsida Press.

- Humali, Arif Yusuf. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Mengelola Karyawan)*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Kadarisman, M. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Leuwol, Natasya Virginia, dkk. (2020). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi: Sebuah Konsep, Fakta dan Gagasan*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Rachman, Taufiq. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Riniwati, Harsuko. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM)*. Malang: UB Press.
- Robbins. (2016). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Penerbit Gaya Media.
- Sedarmayanti. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sumarsono, Tanto Gatot dan H. Supardi. (2019). *Kewirausahaan Teori & Praktik*. Malang: Media Nusa Creative.
- Suryani, Ni Kadek, dkk. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Bali: Nilacakra.

Artikel Online

- Manopo, David T. dkk. (2018). *Pengaruh Rotasi Kerja, Etos Kerja dan Karakteristik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasaraharja Putera Cabang Manado*. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/21055/20766> (Diakses 9 Januari 2022).
- Rahman, Taufikur dan Siti Solikhah. (2016). *Analisis Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Keuangan Mikro Syariah*. <https://www.researchgate.net/publication/319115973> Analisis Pengaruh Rotasi Kerja Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Keuangan Mikro Syariah (Diakses 8 Januari 2022).
- Warsi, Diah Aryanti Supto. (2019). *Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Tenaga Kependidikan*. <https://journal.stieputrabangsa.ac.id/index.php/jiak/article/view/283> (Diakses 15 Maret 2022).