

Pengaruh Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Pos Indonesia (Persero) Kantor Kota Parepare

Emil Nugraha Salam, Mahfudnurnajamuddin, Budiandriani

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki dan menganalisis pengaruh variabel rotasi pekerjaan terhadap kinerja pegawai. PT Pos Indonesia (Persero) Kota Parepare menjadi tempat pada penelitian ini. Dalam penelitian ini, metode deskriptif kuantitatif digunakan. Untuk teknik pengumpulan data, kuesioner dibagikan kepada sampel sebanyak 55 karyawan, yang tanggapannya akan diolah dan dianalisis. Uji statistik, seperti uji t, berfungsi sebagai metode analisis data untuk menguji hipotesis. Sebelum data dianalisis, dilakukan pengujian kualitas data melalui uji validitas dan reabilitas. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa rotasi pekerjaan memiliki dampak positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan adanya variabel rotasi pekerjaan yang mempengaruhi variabel kinerja pegawai sebesar 70,2%, sedangkan sisanya sebesar 29,8% menjelaskan pengaruh variabel di luar ruang lingkup penelitian. Dengan adanya rotasi pekerjaan di PT Pos Indonesia (persero) Kota Parepare diharapkan agar diterapkan dengan baik supaya pegawai tidak merasakan bosan dan monoton terhadap pekerjaan atau jabatannya.

Kata Kunci: Rotasi Pekerjaan, Kinerja Pegawai

Copyright (c) 2023 Nugraha Salam

✉ Corresponding author :

Email Address : emil.salam93@gmail.com

PENDAHULUAN

Salah satu sumber daya organisasi yang memberikan kontribusi signifikan terhadap suatu tujuan adalah sumber daya manusia. Maka seorang pimpinan harus membangun hubungan yang baik dengan pegawainya serta memperhatikan kebutuhan dan keinginan pegawai yang mempunyai kemampuan, energi, dan kreativitas yang sangat diperlukan oleh organisasi memiliki nilai lebih dari organisasi lain, serta agar tercapainya tujuan organisasi. Agar kegiatan manajemen berjalan dengan optimal, maka suatu organisasi harus memiliki pegawai yang berkualitas dan terlatih kemudian harus dilakukan upaya agar organisasi dapat berjalan dengan sebaik-baiknya untuk meningkatkan kinerja pegawai (Tiara et al., 2023). Sehingga setiap organisasi harus selalu memperhatikan aspek tersebut karena kinerja pegawai yang baik merupakan kunci keberhasilan organisasi sebagai pembentuk, pemikir dan penggerak untuk mencapai tujuan (Handari Adji & Zuarko Adji, 2022). Selain itu, organisasi harus mengamati faktor apa saja yang akan meningkatkan kinerja pegawai. Peran

seorang pimpinan dalam hal ini sangat diperlukan untuk memberikan motivasi kepada pegawai agar dapat mencapai tujuan organisasi.

PT Pos Indonesia (persero) merupakan perusahaan milik negara yang berupaya menegakkan kepercayaan dan pelayanan yang baik bagi pemerintah maupun masyarakat sebagai pengguna jasa pos. Untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, PT Pos Indonesia Kota Parepare mengadakan suatu perencanaan untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dengan diadakannya rotasi pekerjaan yang diyakini dapat menjadikan setiap pegawai mampu berkontribusi pada tujuan perusahaan secara keseluruhan.

Sutrisna (2018) menjelaskan bahwa rotasi pekerjaan yaitu keadaan dimana seorang pegawai menjalani pergantian pada deskripsi tugas mereka. Pelaksanaan rotasi pekerjaan pada suatu organisasi bertujuan guna mengevaluasi kinerja pegawai dan sebagai preferensi jika pegawai terlalu banyak rutinitas atau kebosanan dalam bekerja, hal ini diperlukan jika pegawai merasa bahwa pekerjaannya tidak lagi menantang, maka pegawai tersebut harus dipindahkan ke posisi lain pada tingkat yang sama dengan persyaratan kualifikasi yang sama (Gulfa Sari, 2018).

Dengan adanya rotasi pekerjaan mampu memotivasi pegawai agar bekerja dan bersaing untuk meningkatkan kualitas setiap karyawan sehingga terjadinya perubahan, mendapatkan berbagai pengalaman serta pengetahuan yang diperoleh. Champion, Cheraskin, dan Stevens mengatakan bahwa Rotasi Kerja memiliki dua efek positif yaitu berarti pegawai yang berorientasi dapat memperoleh pengalaman yang lebih banyak dan lebih cepat daripada pegawai yang tidak berorientasi (Ervina, 2023). Pekerjaan yang rutin dan hanya itu-itu saja akan mengakibatkan kelelahan dan kejenuhan yang menyebabkan pengurangan tekad dalam bekerja (Indrayati, 2014). Dikarenakan aset organisasi yang paling penting ialah sumber daya manusia serta diyakini bahwa dengan terpenuhinya keinginan dan kebutuhan pegawai, maka pegawai tersebut akan melakukan pekerjaan terbaik (Ryan et al., 2013). Kinerja pegawai menurut Putri (2019) yaitu hasil dari upaya pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas dalam memenuhi kewajiban yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawai sesuai dengan pekerjaannya di perusahaan. Sedangkan menurut (Mansur, 2015) Kinerja mengukur kinerja keseluruhan seseorang dalam melakukan tugas dibandingkan dengan berbagai faktor, seperti standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, target, sasaran, atau kriteria. Pegawai merupakan unsur yang paling penting untuk mencapai kinerja yang baik. Sebagai pegawai dalam suatu organisasi atau perusahaan, pegawai harus mampu melakukan tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai tujuan perusahaan (Nengah & Ni, 2023).

Adapun menurut (Srutiningsih et al., 2023) menggambarkan bagaimana dorongan dan kapasitas seseorang untuk menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan pada tingkat keahlian tertentu mempengaruhi kinerja mereka. Kinerja pegawai juga bisa menunjukkan seberapa besar dan seberapa banyak kontribusi seorang pegawai terhadap perusahaan atau organisasi. Harus ada standar kerja untuk menilai kinerja. Standar kerja dapat dijadikan sebagai ukuran baik atau tidaknya suatu kinerja.

Penerapan rotasi kerja pada PT Pos Indonesia Kota Parepare belum sepenuhnya berjalan lancar sesuai dengan yang diharapkan, sebab tidak semua pegawai merasa nyaman dengan adanya rotasi pekerjaan. Adapun permasalahan yang dihadapi oleh pegawai yaitu pada kompetensi yang dimiliki seperti adanya pegawai yang kurang optimal dalam melakukan pekerjaan yang telah ditugaskan oleh perusahaan, ketidakmampuan pegawai untuk mengendalikan emosinya ketika banyaknya tuntutan

pekerjaan sehingga mudah mengalami kelelahan, pembagian rotasi kerja yang tidak merata, diadakannya rotasi kerja guna mengisi jabatan yang kosong maupun pegawai yang dianggap kompeten di bidang tertentu. Maka, tidak semua pegawai mengalami rotasi kerja serta belum ada kebijakan mengenai rotasi kerja yang terjadwal secara khusus.

Penelitian sebelumnya oleh (Ryan et al., 2013) Dampak rotasi pekerjaan terhadap kinerja karyawan belum pernah dieksplorasi. Temuan menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara signifikan dan menguntungkan dipengaruhi oleh rotasi pekerjaan. Berdasarkan hal tersebut, maka penulis tertarik untuk melanjutkan penelitian melalui pemilihan judul “Pengaruh Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Pos Indonesia (Persero) Kota Parepare”.

H_0 : Rotasi pekerjaan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

H_a : Rotasi pekerjaan tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai

METODOLOGI

Penelitian kuantitatif deskriptif adalah metode yang digunakan untuk penelitian ini. Cara melakukan penelitian yang memanfaatkan data, studi angka, dan analisis statistik disebut metode penelitian kuantitatif. Memanfaatkan data primer yang dikumpulkan langsung dari PT. Pos Indonesia (persero) Kota Parepare merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan untuk keperluan penelitian ini dengan cara pengisian kuesioner dari sampel sebanyak 55 pegawai. Penelitian dilaksanakan di PT. Pos Indonesia (persero) Kota Parepare pada tanggal 24 Desember 2022 – 24 Februari 2023. Sebelum data dianalisis, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan uji realibilitas. Metode analisis data untuk menguji hipotesis yaitu menggunakan uji statistik melalui uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

1. TABEL 1. KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1	Laki-laki	25	45,5 %
2	Perempuan	30	54,5 %
Jumlah		55	100 %

Sumber: data primer diolah (2023)

Hasil pengujian yang diperoleh dari sebanyak 55 responden terdiri dari 25 pegawai berjenis laki-laki dan 30 pegawai berjenis kelamin perempuan dengan presentase 45,5% dan 54,5%. Maka dapat disimpulkan dari pengolahan data diatas bahwa mayoritas responden adalah perempuan.

2. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

2. TABEL 2. KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN LAMA BEKERJA

No	Lama Bekerja	Jumlah	Presentase (%)
1	< 1 tahun	19	34,5 %
2	1 – 5 tahun	14	25,5 %
3	5 – 10 tahun	14	25,5 %
4	> 10 tahun	8	14,5 %
Jumlah		55	100 %

Sumber: data primer diolah (2023)

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden terdapat 19 responden yang bekerja <1 tahun atau 34,5%, lama bekerja antara 1 - 5 tahun terdapat 14 responden atau 25,5%, lama bekerja antara 5 - 10 tahun terdapat 14 responden atau 25,5%, dan yang lebih dari 10 tahun bekerja terdapat 8 responden atau 14,5%. Jadi, mayoritas dari responden yang telah disurvei yaitu yang bekerja kurang dari 1 tahun.

3. Uji VALIDITAS

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana akurasi dan presisi suatu alatukur untuk memenuhi tugas pengukurannya. Pengujian dilakukan menggunakan SPSS.

1. Hasil Uji Validitas Variabel Rotasi Pekerjaan

4. TABEL 3. HASIL PENGUJIAN Uji VALIDITAS VARIABEL ROTASI KERJA (X)

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X.1	0,619	0,266	Valid
X.2	0,793	0,266	Valid
X.3	0,725	0,266	Valid
X.4	0,606	0,266	Valid
X.5	0,595	0,266	Valid
X.6	0,679	0,266	Valid
X.7	0,734	0,266	Valid
X.8	0,553	0,266	Valid

Sumber: data primer diolah (2023)

- 5.
- 6.
- 7.
- 8.
- 9.
- 10.
- 11.
- 12.

2. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 4. Hasil Pengujian Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Y.1	0,687	0,266	Valid
Y.2	0,840	0,266	Valid
Y.3	0,514	0,266	Valid
Y.4	0,847	0,266	Valid
Y.5	0,628	0,266	Valid
Y.6	0,664	0,266	Valid
Y.7	0,643	0,266	Valid
Y.8	0,558	0,266	Valid
Y.9	0,750	0,266	Valid
Y.10	0,551	0,266	Valid
Y.11	0,629	0,266	Valid
Y.12	0,675	0,266	Valid
Y.13	0,533	0,266	Valid
Y.14	0,494	0,266	Valid
Y.15	0,796	0,266	Valid
Y.16	0,688	0,266	Valid
Y.17	0,610	0,266	Valid
Y.18	0,748	0,266	Valid

Sumber: data primer diolah (2023)

Berdasarkan informasi yang dikumpulkan dari 55 orang, dapat ditarik kesimpulan bahwa semua elemen yang terkandung dalam variabel rotasi pekerjaan (X) dan variabel kinerja karyawan (Y) adalah valid. Temuan r-hitung menunjukkan bahwa hal ini terjadi dengan menunjukkan bahwa itu lebih tinggi dari r-tabel dengan nilai 0,266.

13. Uji REABILITAS

Tabel 5. Hasil Pengujian Uji Reabilitas Variabel Rotasi Kerja (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,817	8

Sumber: data primer diolah (2023)

Berdasarkan data diatas dapat dikatakan bahwa variabe rotasi pekerjaan (X) memiliki nilai reabilitas > 0,6 yaitu 0,817. Hal ini menunjukkan bahwa variabel rotasi pekerjaan memiki nilai reabilitas yang realibel atau baik.

14. TABEL 6. HASIL PENGUJIAN Uji REABILITAS VARIABEL KINERJA PEGAWAI (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,925	18

Sumber: data primer diolah (2023)

Berdasarkan data diatas dapat dikatakan bahwa variabe kinerja pegawai (Y) memiliki nilai reabilitas > 0,6 yaitu sebesar 0,925. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai memiki nilai reabilitas yang baik atau terpercaya.

15. Uji NORMALITAS DATA

Tabel 7. Hasil Pengujian Uji Normalitas Data One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,58958917
Most Extreme Differences	Absolute	,088
	Positive	,088
	Negative	-,060
Test Statistic		,088
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

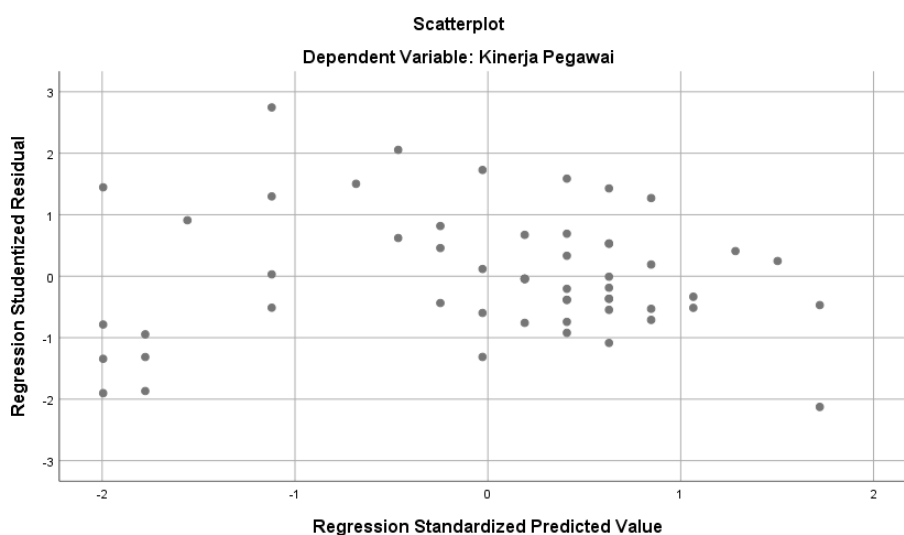
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: data primer diolah (2023)

Hasil perolehan yang didapat pada penelitian Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,20 > 0,05 artinya dapat diketahui bahwa data berdistribusi normal dikarenakan besaran sig > 0,05.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: data primer diolah (2023)

Hasil pengujian menunjukkan scatterplot pada grafik diatas terdapat penyebaran titik yang tidak beraturan pada posisi dibawah dan diatas 0 terhadap sumbu Y. Dari hasil uji tersebut diartikan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

16. Uji SIGNIFIKAN PARSIAL (UJI T)

Tabel 8. Hasil Uji Signifikan Parsial

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	11,393	5,279		2,158	,035
	Rotasi Kerja	1,902	,168	,841	11,330	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data primer diolah (2023)

Perhitungan yang ditampilkan di sini menunjukkan bahwa nilai t-hitung untuk variabel rotasi pekerjaan adalah 11,330, dengan nilai signifikansi 0,000 > 0,05. Hal ini dapat diamati dengan mengacu pada kalimat sebelumnya. Hal ini menunjukkan bahwa

variabel rotasi pekerjaan memang memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja pegawai.

17. Uji KOEFISIEN DETERMINASI

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,841 ^a	,708	,702	5,64207

a. Predictors: (Constant), Rotasi Kerja

Sumber: data primer diolah (2023)

Besarnya adjusted koefisien determinasi yaitu 0,702. Maka dapat dijelaskan bahwa variabel rotasi pekerjaan mempunyai pengaruh sebesar 70,2% terhadap variabel kinerja pegawai sementara sisanya sebesar 29,8% menjelaskan adanya pengaruh oleh variabel lain diluar penelitian.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data dalam penelitian mengenai Pengaruh Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pos Indonesia (persero) Kota Parepare dengan jumlah responden 55 pegawai dan telah dianalisa. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan yaitu dari hasil olah data yang dilakukan menggunakan uji parsial terdapat t hitung 11,330 dan signifikan 0,000 maka dapat dikatakan bahwa terdapat hasil signifikan yang baik. Dimana adanya hubungan antara rotasi pekerjaan pada kinerja pegawai yang searah artinya bahwa semakin terarahnya perusahaan dalam melakukan penempatan rotasi kerja terhadap pegawainya maka kinerja pegawainya akan semakin meningkat begitupun sebaliknya. Dengan adanya rotasi kerja, pegawai lebih berkembang dan lebih luas dalam mengembangkan kemampuannya tidak dalam satu bidang tertentu saja. Dengan ini, kinerja pegawai pun meningkat dan target perusahaan dapat tercapai dengan mudah.

Selain itu, rotasi pekerjaan yang dilakukan oleh perusahaan diharapkan agar diterapkan dengan baik supaya pegawai tidak merasakan bosan dan monoton terhadap pekerjaan atau jabatannya, diadakannya prosedur kebijakan yang jelas untuk menerapkan rotasi pekerjaan guna memaksimalkan produktivitas pegawai. Untuk peneliti selanjutnya agar dapat menambahkan variabel lainnya yang belum terdapat dalam reset yang juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai, serta agar bisa melibatkan lebih banyak responden dalam melakukan penelitian sehingga menghasilkan data yang lebih relevan.

Referensi :

Ervina, R. (2023). Efektivitas Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Dan Pengendalian Penduduk Provinsi Jambi. 4(1), 88-100.

- Gulfa Sari. (2018). Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perpustakaan UIN AR-Raniry Banda Aceh. *Journal of Materials Processing Technology*, 1(1), 1-8.
<http://dx.doi.org/10.1016/j.cirp.2016.06.001><http://dx.doi.org/10.1016/j.powtec.2016.12.055><https://doi.org/10.1016/j.ijfatigue.2019.02.006><https://doi.org/10.1016/j.matlet.2019.04.024><https://doi.org/10.1016/j.matlet.2019.12.7252>
<http://dx.doi.org/10.1016/j.matlet.2019.12.7252>
- Handari Adji, W., & Zuarko Adji, W. (2022). Dampak Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pemberdayaan Sosial Bina Remaja (Bpsbr). *Jurnal Co Management*, 4(2), 659-664.
<https://doi.org/10.32670/comanagement.v4i2.1232>
- Indrayati, M. A. (2014). Analisis Pengaruh Rotasi Pekerjaan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Semarang". 32.
- Mansur, A. T. (2015). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Ditjen Pajak. 6, 1-25.
- Nengah, S. P., & Ni, M. A. W. (2023). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. 10, 469-479.
- Putri, S. S. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesian Kantor Pos Medan. 10.
<http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/6229>
- Ryan, Cooper, & Tauer. (2013). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indoline Incomekita. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 12-26.
- Srutiningsih, N. N., Luh, N., & Sayang, W. (2023). Peran Mediasi Motivasi Kerja Pada Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Wyndham Garden Kuta Beach Bali). 10(6), 382-400.
- Sutrisna, I., S Zenju, N., & Pratidina, G. (2018). Pengaruh Rotasi. Kerja. Terhadap. Kinerja. Pegawai Struktural Di Rsud Ciawi. *Jurnal Governansi*, 4(1), 21-32.
<https://doi.org/10.30997/jgs.v4i1.1135>
- Tiara, K. N., Zandra, D. W., & Laksono, S. (2023). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan PT Batik Keris Di Surakarta. 10, 423-432.