

Pengaruh Rotasi Karyawan, Beban Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PD. BPR Bahteramas Konawe.

Ardi Kusnadi¹, Nasrullah Dali², Abdul Hakim³

¹²³ Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam Enam Kendari.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur dan menganalisis secara objektif pengaruh rotasi karyawan, beban kerja, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di PD. BPR Bahteramas Konawe. Dengan menerapkan metode kuantitatif, penelitian ini menyediakan bukti empiris yang diukur dan dianalisis melalui teknik Multivariate Regression Analysis (MRA), untuk menguji hipotesis yang diajukan. Lokasi penelitian dipilih di Kabupaten Konawe, mengingat keunikan dan tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia yang dihadapi oleh PD. BPR Bahteramas Konawe, sebuah lembaga keuangan daerah. Penelitian ini melibatkan seluruh karyawan PD BPR Bahteramas Konawe yang berjumlah 32 orang sebagai responden dengan menggunakan teknik sensus, guna mendapatkan gambaran yang komprehensif mengenai pengaruh variabel-variabel penelitian terhadap kinerja karyawan. Data yang digunakan terdiri dari data kuantitatif, yang diperoleh dari laporan resmi dan jumlah karyawan, serta data kualitatif yang diperoleh melalui wawancara dengan pihak berwenang. Pengumpulan data dilakukan melalui dokumentasi dan kuesioner, dengan kuesioner yang menggunakan skala Likert untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap rotasi karyawan, beban kerja, dan pelatihan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan insight yang relevan dan aplikatif untuk pengelolaan sumber daya manusia di PD. BPR Bahteramas Konawe dan organisasi lainnya di industri serupa, dengan menyediakan rekomendasi berbasis data untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui strategi rotasi karyawan, manajemen beban kerja, dan pelatihan yang efektif.

Kata Kunci : Rotasi Karyawan, Beban Kerja, Pelatihan, Kinerja Karyawan

Copyright (c) 2024 Andi Ulvayanti

✉ Corresponding author :

Email Address : Ardi.ksnd@gmail.com

PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja yang kompetitif, kinerja karyawan menjadi aspek krusial yang menentukan keberhasilan sebuah organisasi. PD. BPR Bahteramas Konawe, sebagai salah satu lembaga keuangan di Konawe, tidak terlepas dari tantangan dalam meningkatkan kinerja karyawan (Andreas, 2022). Rotasi karyawan, beban kerja, dan pelatihan merupakan faktor-faktor yang diperkirakan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Rotasi karyawan, yang dimaksudkan untuk memperluas pengetahuan dan keterampilan serta meningkatkan motivasi, diharapkan dapat membawa dampak positif terhadap

kinerja. Sementara itu, beban kerja yang tidak proporsional dapat menimbulkan stres dan penurunan produktivitas, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Pelatihan, sebagai sarana pengembangan kompetensi, dianggap sebagai faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan kualitas kerja dan efisiensi operasional.

Penelitian terdahulu telah menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara rotasi karyawan, beban kerja, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan (Foroutan et al., 2021). Namun, studi-studi ini umumnya dilakukan dalam konteks yang berbeda-beda, dengan variabel dan kondisi yang tidak selalu dapat diaplikasikan secara langsung pada PD. BPR Bahteramas Konawe. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi celah tersebut dengan menganalisis pengaruh rotasi karyawan, beban kerja, dan pelatihan kerja secara spesifik dalam konteks organisasi PD. BPR Bahteramas Konawe. Hal ini penting dilakukan untuk mengidentifikasi strategi-strategi manajerial yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Seiring dengan perkembangan zaman dan meningkatnya persaingan dalam industri perbankan, PD. BPR Bahteramas Konawe dihadapkan pada kebutuhan untuk terus meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja (Almaamari, 2023). Dalam konteks inilah, pemahaman mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan menjadi sangat relevan. Oleh karena itu, penelitian ini dirancang untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian mengenai pengaruh rotasi karyawan, beban kerja, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan (Adem & Dağdeviren, 2021). Tujuan penelitian ini adalah untuk memberikan bukti empiris mengenai pengaruh-pengaruh tersebut dan merumuskan rekomendasi yang dapat diimplementasikan oleh PD. BPR Bahteramas Konawe untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Penelitian ini mengambil populasi seluruh karyawan PD. BPR Bahteramas Konawe yang berjumlah 32 orang sebagai responden. Hal ini memberikan kesempatan untuk melakukan analisis yang mendalam terhadap pengaruh faktor-faktor terpilih terhadap kinerja karyawan. Dengan menggunakan teknik Multivariate Regression Analysis (MRA), penelitian ini mampu mengidentifikasi hubungan kausal antara variabel-variabel tersebut (Gebang et al., 2022). Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan wawasan baru bagi manajemen PD. BPR Bahteramas Konawe dalam merancang kebijakan sumber daya manusia yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan, sekaligus memberikan kontribusi pada literatur akademis dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan memahami pengaruh rotasi karyawan, beban kerja, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di PD. BPR Bahteramas Konawe. Melalui pendekatan ini, peneliti berupaya untuk memberikan bukti empiris tentang sejauh mana rotasi karyawan dapat mempengaruhi aspek positif kinerja, bagaimana beban kerja dapat menjadi faktor penghambat atau penunjang, serta dampak signifikan pelatihan dalam meningkatkan kompetensi dan efektivitas karyawan. Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini tidak hanya terbatas pada peningkatan kinerja karyawan PD. BPR Bahteramas Konawe tetapi juga memberikan wawasan bagi organisasi lain dalam industri serupa untuk mengimplementasikan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif, berdasarkan bukti ilmiah.

Kontribusi atau novelty dari penelitian ini terletak pada penggunaan pendekatan analitis dalam memahami dinamika antara rotasi karyawan, beban kerja, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di lingkungan kerja spesifik PD. BPR Bahteramas Konawe. Penelitian ini memberikan pemahaman baru dengan mengkaji secara langsung dampak dari kombinasi faktor-faktor tersebut dalam satu model analisis yang komprehensif, yang belum banyak diteliti dalam konteks industri perbankan di Indonesia, khususnya di Konawe. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan penting bagi pengembangan teori manajemen sumber daya manusia serta praktik manajerial, dengan menawarkan rekomendasi strategis yang berbasis data untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Konsep-konsep inti dalam penelitian terkait pengaruh rotasi kerja, beban kerja, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan, dengan fokus pada PD. BPR Bahteramas Konawe. Kajian ini mengambil pendekatan kuantitatif untuk menganalisis hubungan antara variabel-variabel tersebut dan kinerja karyawan (Chen et al., 2020). Konsep rotasi kerja dipahami sebagai perpindahan pegawai dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain secara horizontal tanpa perubahan gaji atau pangkat, bertujuan untuk mengurangi monotonitas, memperluas pengetahuan, dan meningkatkan keterampilan karyawan. Manfaat dari rotasi kerja mencakup peningkatan kerjasama antar unit, fleksibilitas organisasi, dan penilaian kinerja yang lebih objektif.

Selanjutnya, konsep beban kerja dijelaskan sebagai kesenjangan antara kapasitas kerja karyawan dan tuntutan pekerjaan yang dihadapi, dengan implikasi bahwa tingkat beban kerja yang optimal dapat mencegah stres berlebihan dan meningkatkan kepuasan kerja (Eggemeier et al., 2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja meliputi aspek eksternal seperti tugas, organisasi kerja, dan lingkungan, serta faktor internal seperti kondisi fisik dan psikis karyawan.

Konsep pelatihan diuraikan sebagai proses peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan untuk mencapai kinerja yang efektif dan efisien. Tujuan pelatihan meliputi peningkatan kepribadian, kemampuan, dan mekanisme kerja karyawan, serta peningkatan pengetahuan dan keterampilan kerja (Mahardika & Luturlean, 2020). Manfaat pelatihan bagi organisasi mencakup peningkatan produktivitas, efisiensi kerja, dan stabilitas karyawan. Pentingnya pelatihan ditekankan sebagai investasi dalam sumber daya manusia untuk menghadapi perubahan dan tantangan organisasi.

Kinerja karyawan, sebagai variabel tergantung dalam penelitian, dijelaskan melalui indikator kualitas dan kuantitas hasil kerja, pelaksanaan tugas, dan tingkat tanggung jawab (Badrianto & Ekhsan, 2020). Evaluasi kinerja merupakan proses yang penting untuk menilai sejauh mana karyawan mencapai standar yang ditetapkan dan merupakan dasar untuk pengambilan keputusan terkait promosi, kompensasi, dan pemberhentian.

Keseluruhan kajian pustaka ini memberikan landasan teoretis yang kuat untuk menginvestigasi bagaimana rotasi kerja, beban kerja, dan pelatihan secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan memahami hubungan antar variabel ini, organisasi dapat merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif untuk mencapai tujuan organisasi (Anyfantis & Boustras, 2020).

METODE

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif, memungkinkan peneliti untuk mengukur dan menganalisis pengaruh rotasi karyawan, beban kerja, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di PD. BPR Bahteramas Konawe secara objektif. (Gebang et al., 2022) Metode kuantitatif dipilih karena kemampuannya dalam menghasilkan data yang dapat diukur dan dianalisis secara statistik, memberikan bukti yang konkret dan dapat diandalkan terhadap hipotesis yang diajukan. Lokasi penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten Konawe, dengan obyek penelitian yang secara spesifik menginvestigasi pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap kinerja karyawan. Alasan pemilihan lokasi ini didasarkan pada keunikan karakteristik organisasi PD. BPR Bahteramas Konawe sebagai lembaga keuangan daerah yang memiliki dinamika internal dan tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusianya yang khas, sehingga hasilnya diharapkan memberikan insight yang relevan dan aplikatif.

Dalam penelitian ini, populasi yang menjadi fokus adalah seluruh karyawan PD BPR Bahteramas Konawe yang berjumlah sebanyak 32 karyawan. Menggunakan teknik sensus, penelitian ini melibatkan seluruh karyawan sebagai responden, memastikan bahwa setiap individu dalam populasi tersebut memiliki kesempatan yang sama untuk diwakili dalam penelitian. Hal ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran yang lengkap dan mendalam tentang pengaruh rotasi karyawan, beban kerja, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan (Platis et al., 2021). Data yang digunakan terbagi menjadi dua jenis, yaitu data kuantitatif dan data kualitatif. Data kuantitatif diperoleh dari laporan resmi, jumlah karyawan, dan data lain yang relevan, sementara data kualitatif diperoleh dari wawancara dengan pihak berwenang di PD. BPR Bahteramas Konawe.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Multivariate Regression Analysis (MRA), yang memungkinkan peneliti untuk memahami hubungan antara variabel independen (rotasi karyawan, beban kerja, dan pelatihan) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Pengumpulan data dilakukan melalui dokumentasi dan kuesioner. Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data sekunder dari dokumen-dokumen terkait, sementara kuesioner didistribusikan kepada responden untuk mengumpulkan data primer (Riyanto & Hatmawan, 2020). Kuesioner menggunakan skala Likert untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap variabel yang diteliti. Skala ini memberikan skor dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju), memudahkan analisis data dan interpretasi hasil secara lebih akurat dan sistematis. Metode pengumpulan dan analisis data ini dipilih untuk memastikan validitas dan reliabilitas hasil penelitian, sekaligus mendukung pengambilan kesimpulan yang berbasis data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Peneliti menggunakan uji normalitas dengan uji Kolmogorov-Smirnov. Uji (K-S) untuk menguji normalitas data residual,:

**Tabel 1 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000

	Std. Deviation	.34894260
Most Extreme Differences	Absolute	.280
	Positive	.280
	Negative	-.250
Kolmogorov-Smirnov Z		1.585
Asymp. Sig. (2-tailed)		.213

Pada uji normalitas dengan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* signifikan pada $0,213 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa metode regresi pada penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Moltikolineritas

peneliti menggunakan hasil pengolahan data yang berkaitan dengan pengujian multikolinerias sebagai berikut :

Tabel 2 Hasil Pengujian Multikolinearitas

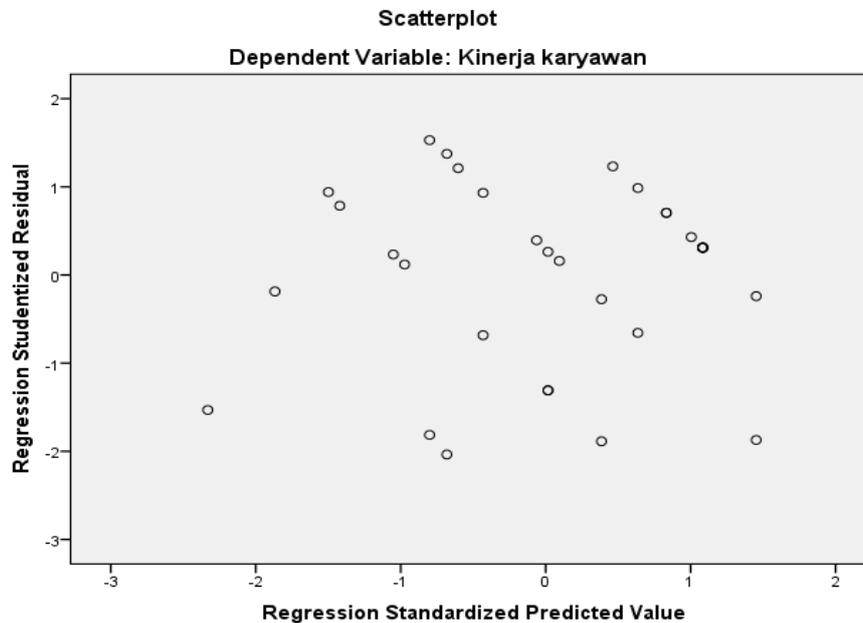
MODEL		COLLINEARITY STATISTICS	
		Tolerance	VIF
1	Rotasi Karyawan	.686	1.457
	Beban Kerja	.721	1.387
	Pelatihan	.606	1.651

Sumber : Data hasil olahan SPSS.

Berdasarkan tabel tersebut tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel bebas. Hal ini tentunya berdasarkan nilai *tolerance* semua variabel bebas menunjukkan lebih dari 0,10 sedangkan nilai *VIF* untuk semua variabel bebas dibawah 10.

Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan analisis grafik. Berikut hasil uji Heteroskedastisitas sebagai berikut :



Dengan melihat grafik scatterplot di atas diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan.

Analisis Penelitian

Analisis *Multivariate Regression Analysis* (MRA)

Hasil analisis regresi linear berganda (Andrianto & Irawan, 2023) yang menguji pengaruh variabel rotasi karyawan, beban kerja dan pelatihan terhadap variabel kinerja karyawan pada PD. BPR Bahteramas Konawe dapat dilihat pada Tabel 3 di bawah ini.

Tabel 3 Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel bebas	Koefisien regresi (b)	t _{Sig}	Keputusan terhadap hipotesis
Rotasi karyawan (X ₁)	0,356	0,013	Diterima
Beban kerja (X ₂)	-0,335	0,016	Ditolak
Pelatihan (X ₃)	0,311	0,038	Diterima
R	= 0,810		
R Square (R ²)	= 0,656		
F _{hit}	= 17,789		
F _{sig}	= 0,000		
SEE	= 0,367		

Sumber: Hasil Data SPSS, diolah, tahun 2024

model regresi yang menyatakan pengaruh rotasi karyawan, beban kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = 0,356X_1 - 0,335X_2 + 0,311X_3$$

.Koefisien Korelasi

Nilai koefisien korelasi yang diperoleh sebesar 0,810. Ini menunjukkan bahwa keeratan hubungan langsung antara variabel rotasi karyawan, beban kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,810. Untuk mengetahui keeratan hubungan langsung antara variabel rotasi karyawan, beban kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan maka digunakan tabel 4 berikut ini:

Tabel 4 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Inteval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono, 2011:184

nilai koefisien korelasi sebesar 0,810. hal ini dikarenakan nilai multiple R yang dihasilkan mendekati 1 atau berada di atas 0,50. Nilai tersebut termasuk pada kategori sangat kuat. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel rotasi karyawan, beban kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PD. BPR Bahteramas Konawe.

Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil perhitungan nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,656. Hal ini menunjukkan bahwa rotasi karyawan, beban kerja dan pelatihan pada PD. BPR Bahteramas Konawe mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 65,6%. Selebihnya yaitu sebesar 34,4% diterangkan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

A. Uji F (pengujian hipotesis secara serempak)

Hasil pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa rotasi karyawan, beban kerja dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PD. BPR Bahteramas Konawe dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi F (F_{sig}) sebesar = 0,000 yang berarti lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($F_{sig} 0,000 < 0,05$). Artinya rotasi karyawan, beban kerja dan pelatihan berpengaruh searah dan nyata dalam meningkatkan kinerja karyawan(Darma, 2021).

B. Uji-t (Pengujian Hipotesis Secara Parsial)

Pengujian secara parsial (Uji t) dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi t (t_{sign}) dengan nilai alpha ($\alpha = 0,05$) pada tingkat kepercayaan 95% (Darma, 2021).

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa:

1. Rotasi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan nilai signifikan $0,013 < 0,05$, sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima. Atas dasar ini pula variabel rotasi karyawan dapat dimasukkan sebagai salah satu variabel yang signifikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PD. BPR Bahteramas Konawe. Artinya rotasi karyawan berpengaruh searah dan nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan.

2. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan nilai signifikan $0,016 < 0,05$. Atas dasar ini pula variabel beban kerja dapat dimasukkan sebagai salah satu variabel yang signifikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PD. BPR Bahteramas Konawe. Artinya beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan nilai signifikan $0,038 < 0,05$, sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima. Atas dasar ini pula variabel pelatihan dapat dimasukkan sebagai salah satu variabel yang signifikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PD. BPR Bahteramas Konawe. Artinya pelatihan berpengaruh searah dan nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan.

HASIL PENELITIAN PEMBAHASAN

Pengaruh Rotasi karyawan, beban kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rotasi karyawan, beban kerja dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Anyfantis & Boustras, 2020). Artinya bahwa rotasi karyawan, beban kerja dan pelatihan memiliki hubungan yang searah terhadap kinerja karyawan.

Kinerja tergantung pada hasil kerja karyawannya, atau dengan kata lain Kinerja karyawan akan memberikan kontribusi pada Kinerja (Chen et al., 2020) Apa yang dikemukakan Gibson dapat diartikan bahwa perilaku anggota baik secara individual maupun kelompok dapat memberikan kekuatan atau pengaruh atas Kinerjanya.

Kinerja karyawan adalah hal yang penting untuk diperhatikan, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan global yang sering berubah atau tidak stabil. Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (Kinerja atau prestasi sesungguhnya dicapai seseorang).

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah rotasi kerja, beban kerja dan pelatihan. Yang pertama menurut (Anderson et al., 2020) rotasi kerja merupakan pergantian periodik seorang karyawan dari satu tugas ke tugas lain. Dengan adanya rotasi kerja maka sebuah posisi atau jabatan tidak akan ditempati oleh seseorang dalam jangka waktu yang lama. Perusahaan menerapkan rotasi kerja dikarenakan dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu mampu mengurangi kebosanan karyawan terhadap pekerjaannya dan juga mampu memberikan kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja melalui persaingan dalam pekerjaannya. Selain rotasi kerja, disiplin kerja juga merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan karena semakin baik disiplin kerja karyawan, maka akan berdampak terhadap hasil atau kinerja yang optimal (Sari et al., 2020).

Beban kerja (*workload*) merupakan suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*. Kesesuaian beban kerja yang diatur oleh perusahaan terhadap kondisi pekerja perlu diperhatikan. Beban kerja yang berlebih dapat menimbulkan suasana kerja yang kurang nyaman bagi

pekerja karena dapat memicu timbulnya stres kerja yang lebih cepat. Sebaliknya kekurangan beban kerja dapat menimbulkan kerugian bagi organisasi (Matthews et al., 2020).

Keberadaan organisasi, seperti halnya PD. BPR Bahteramas Konawe memiliki peran yang penting terutama bagi terwujudnya optimalisasi organisasi di bidang kegiatan perumusan, dan memiliki pengalaman yang cukup dalam melayani masyarakat Konawe, selalu berupaya meningkatkan layanan melalui berbagai cara dimana salah satunya adalah dengan melakukan penambahan jaringan kantor sehingga dapat menyentuh seluruh lapisan masyarakat Konawe (Ngo & Hwang, 2022). Seiring dengan semangat transformasi PD. BPR Bahteramas Konawe sesuai dengan perubahan bentuk hukum perusahaan, menyebabkan transformasi visi misi bank yang lebih fokus dan handal.

Pelatihan karyawan merupakan kegiatan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan, serta meningkatkan kompetensi karyawan. Pendidikan dan pelatihan berupaya mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian karyawan. Oleh karena itu setiap yang ingin berkembang harus benar-benar memperhatikan pendidikan dan pelatihan karyawan sehingga dapat berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja karyawan.

Pengaruh Rotasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis data menunjukkan bahwa pengaruh rotasi karyawan terhadap kinerja memiliki koefisien regresi positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 2 (H₂) yang menyatakan bahwa "ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel rotasi karyawan terhadap kinerja pada karyawan PD. BPR Bahteramas Konawe diterima". Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik rotasi karyawan yang dijalani oleh maka kinerja akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini relevan dengan hasil persepsi responden bahwa rotasi karyawan yang didukung dengan kemampuan kerja, sikap kerja, kondisi kerja dan sikap pribadi oleh karyawan sudah baik.

Fakta lapangan membuktikan bahwa rotasi kerja yang diterapkan mampu mengurangi kejenuhan kerja, dengan diterapkannya rotasi kerja karyawan merasa nyaman dengan pekerjaan yang dilakukan saat ini, rotasi kerja yang diterapkan dapat menambah pengetahuan yang lebih luas, rotasi kerja dapat membantu karyawan untuk mempelajari keterampilan baru, adanya rotasi kerja karyawan dapat meningkatkan kompetensi dalam menghadapi perubahan, adanya rotasi kerja saya memiliki pengalaman kerja yang dapat menciptakan perubahan pada jenjang karir, mampu bersaing dengan prestasi yang lebih baik saat karyawan dipindahkan ke divisi lain, pekerjaan sekarang yang karyawan duduki sesuai dengan yang diharapkan, rotasi Kerja dapat mengembangkan interaksi sosial antar sesama karyawan, dengan diterapkan rotasi kerja karyawan banyak mengenal rekan kerja yang bisa bekerja sama dengan baik, selalu bertanggung jawab atas pekerjaan dan selalu patuh terhadap peraturan setelah adanya rotasi kerja (Suleman et al., 2022)

Menurut (Suleman et al., 2022) keunggulan dari rotasi pekerjaan sendiri adalah mengembangkan kapabilitas seorang karyawan dalam melakukan beberapa pekerjaan yang berbeda. Kasmir (2016) mengatakan bahwa rotasi pekerjaan memiliki manfaat untuk meningkatkan kinerja. Hal ini berarti karyawan akan terdorong untuk bekerja lebih baik dalam mencapai karier yang lebih tinggi.

(Mlekus & Maier, 2021) menyatakan bahwa rotasi kerja karyawan merupakan cara yang efektif untuk mengembangkan kemampuan karyawan, rotasi kerja karyawan

membantu pemimpin perusahaan untuk mengenali kemampuan karyawan di mana informasi ini dapat digunakan dalam menetapkan keputusan promosi pada karyawan, rotasi kerja karyawan juga membantu mengurangi kebosanan karyawan dalam berkerja karena karyawan akan berpindah dari satu jenis pekerjaan ke jenis pekerjaan yang lain dalam periode waktu tertentu. Rotasi karyawan yang efektif di perusahaan merupakan suatu sarana pengembangan diri, peningkatan keahlian dan pengalaman kerja bagi karyawan. Persepsi terhadap rotasi kerja karyawan akan sangat menentukan kinerja karyawan.

Hasil penelitian diatas didukung dengan hasil penelitian (Adem & Dağdeviren, 2021) yang menyatakan rotasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sari et al., 2020) yang menemukan bahwa rotasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis data menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa semakin rendah beban kerja yang dirasakan oleh karyawan maka kinerja akan semakin meningkat. Beban kerja yang berat dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena dapat menyebabkan efek berupa kelelahan baik fisik maupun mental serta reaksi-reaksi emosional yang dapat berupa sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit akan menimbulkan rasa bosan dan monoton (Kosch et al., 2023).

Berbeda dengan fakta lapangan bahwa beban kerja yang dirasakan oleh karyawan PD. BPR Bahteramas Konawe dalam hal kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, target yang harus dicapai dan standar pekerjaan sudah dilaksanakan oleh karyawan, hal ini juga terlihat bahwa PD. BPR Bahteramas Konawe selalu memberikan beban kerja yang disesuaikan dengan kemampuan pekerjaan karyawan, PD. BPR Bahteramas Konawe selalu berdiskusi terdahulu dengan seluruh karyawan, karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi, karyawan bisa menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya dengan tepat waktu, karyawan bisa membagi waktu jam kerja dan di luar jam kerja, karyawan mencapai target yang telah diberikan dengan tepat waktu, selalu berusaha mencapai target yang dibebankan, karyawan selalu siap mencapai target yang diberikan, karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan dan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang pimpinan harapkan

Timbulnya beban kerja yang berlebih dapat dipengaruhi oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, tingkat kecepatan kerja yang terlalu tinggi, volume pekerjaan yang terlalu banyak dan lain sebagainya. Menurut (Awan et al., 2020) faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Yang mana faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan.

Beban kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan, karena apabila beban kerja yang diterima semakin tinggi maka hal tersebut dapat membuat kinerja karyawan kurang optimal atau bahkan semakin menurun. Akibat beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang karyawan menderita gangguan atau penyakit akibat kerja. Pada dasarnya beban kerja merupakan salah satu unsur yang harus diperhatikan bagi seorang tenaga kerja untuk mendapatkan keserasian

dan produktivitas kerja yang tinggi selain unsur beban tambahan akibat lingkungan kerja dan kapasitas kerja (Abbas et al., 2022)

Kinerja yang berkualitas tinggi akan didapat ketika unit-unit kegiatan dan dari kepemimpinan itu sendiri terlaksana dengan efektif dan efisien. Adapun yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dimana kinerja itu sendiri merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, keterampilan dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Karena pada hakikatnya setiap perusahaan/organisasi tentunya menginginkan kinerja yang bagus dan bermutu tinggi. Hal ini sejalan dengan (Wilson & Eggemeier, 2020) yang menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa semakin baik pelatihan yang didapatkan oleh karyawan maka kinerja akan semakin meningkat (Gustiana et al., 2022). Tujuan pelatihan di atas menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, hal tersebut bisa dilihat dari tujuan dari diklat yang sejalan dengan indikator pengukuran kinerja. Pelatihan juga memiliki beberapa manfaat yang sangat penting

Fakta lapangan membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan adanya jenis pelatihan yang karyawan ikuti sudah sesuai dengan kebutuhan jabatan, jenis pelatihan yang karyawan ikuti dapat meningkatkan kinerja, pelatihan memotivasi karyawan agar dapat bekerja lebih baik lagi, merasakan akan manfaat program pelatihan yang karyawan ikuti dalam rangka meningkatkan kualitas kerja, merasakan akan manfaat Program Pelatihan yang karyawan ikuti dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja, materi pelatihan yang karyawan ikuti sangat sesuai dengan tugas dan pekerjaan di lapangan, materi yang diberikan lengkap dan dapat dengan mudah dipahami, metode penyajian dalam pelatihan telah sesuai dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan peserta pelatihan, waktu yang diberikan untuk memahami materi pelatihan sudah sesuai dengan yang dibutuhkan peserta pelatihan, waktu untuk mengikuti pelatihan sudah baik dalam menunjang peningkatan kinerja dan pelatihan dan dukungan selama ini menggunakan fasilitas yang baik (Mawardi et al., 2021).

(Carvalho et al., 2020) mengatakan bahwa pada dasarnya perusahaan tidak hanya mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil dalam menjalankan tugasnya tetapi yang terpenting mereka mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai kinerja yang optimal. Pelatihan sering dianggap sebagai aktifitas yang paling dapat dilihat dan paling umum dari semua aktifitas keorganisasian. Pelatihan yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Adanya pelatihan tersebut akan menciptakan kinerja karyawan yang tinggi sehingga dapat menunjang keberhasilan perusahaan.

Hubungan antara pelatihan dengan kinerja karyawan ini mempunyai hubungan dimana antara satu dengan yang lainnya saling berhubungan. Didalam sikap ada tiga komponen yaitu komponen kognitif, komponen afektif dan komponen *behavior* (perilaku). Ketika seseorang mempunyai komponen kognitif dan komponen afektif yang positif, tentu saja komponen *behavior* akan menghasilkan positif juga. Ini dikarenakan ketika seseorang mempunyai pengetahuan, pemikiran dan keyakinan yang kuat terhadap pelatihan maka

seseorang tersebut akan menunjukkan perasaan senang (positif) terhadap pelatihan tersebut dan yang pada akhirnya ditunjukkan pada perilaku.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan (Arta et al., 2023); (Hartono & Siagian, 2020) yang menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis penelitian tentang pengaruh rotasi karyawan, beban kerja, dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai di PD. BPR Bahteramas Konawe, ditemukan bahwa semua faktor tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Rotasi karyawan dan pelatihan berdampak positif pada peningkatan kinerja, menunjukkan bahwa kebijakan rotasi dan peningkatan kualitas pelatihan dapat menjadi strategi efektif untuk meningkatkan kemampuan kerja, sikap kerja, kondisi kerja, dan sikap pribadi karyawan. Di sisi lain, beban kerja memiliki pengaruh negatif, yang berarti bahwa pengelolaan beban kerja yang lebih rendah dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan, menandakan pentingnya keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas individu.] Pelatihan kerja, sebagai faktor yang berpengaruh positif, menekankan pentingnya pengembangan kompetensi karyawan melalui jenis pelatihan, tujuan, materi, metode, serta kualifikasi peserta dan pelatih yang sesuai. Penemuan ini menggarisbawahi bahwa investasi dalam pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan yang dirancang dengan baik dapat secara signifikan meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja. Oleh karena itu, PD. BPR Bahteramas Konawe dan organisasi lainnya disarankan untuk menerapkan rotasi karyawan secara strategis dan menyelenggarakan pelatihan berkualitas sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, sekaligus mengelola beban kerja agar tetap pada level optimal guna mencapai hasil kerja yang maksimal..

Referensi :

- Abbas, D., Ismail, T., Taqi, M., & Yazid, H. (2022). The Implementation Of A Management Auditon Hr Recruitment To Assess The Effectiveness Of Employee Performance. *JRAK*, Query date: 2024-03-09 11:51:22. <https://journal.unpas.ac.id/index.php/jrak/article/view/5941>
- Adem, A., & Dağdeviren, M. (2021). A job rotation-scheduling model for blue-collar employees' hand-arm vibration levels in manufacturing firms. *Human Factors and Ergonomics in ...*, Query date: 2024-03-09 11:52:38. <https://doi.org/10.1002/hfm.20878>
- Almaamari, Q. (2023). Factors Influencing Employees' Productivity in Bahraini Alhelli Company – Literature Review. *From Industry 4.0 to Industry 5.0: Mapping the ...*, Query date: 2024-03-09 11:54:12. https://doi.org/10.1007/978-3-031-28314-7_32
- Anderson, E., Davis, R., Dawson, C., & ... (2020). Prioritizing workload. *US Patent 10,552,777*, Query date: 2024-03-09 11:52:59. <https://patents.google.com/patent/US10552777B2/en>

- Andreas, D. (2022). Employee performance: The effect of motivation and job satisfaction. *PRODUKTIF: Jurnal Kepegawaian Dan Organisasi*, Query date: 2024-03-09 11:51:22. <http://jurnalpustek.org/index.php/sdmo/article/view/10>
- Andrianto, R., & Irawan, F. (2023). Implementasi Metode Regresi Linear Berganda Pada Sistem Prediksi Jumlah Tonase Kelapa Sawit di PT. Paluta Inti Sawit. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, Query date: 2024-03-09 12:06:37. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/5658>
- Anyfantis, I., & Boustras, G. (2020). The effects of part-time employment and employment in rotating periods on occupational accidents. The case of Greece. *Safety Science*, Query date: 2024-03-09 11:52:38. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0925753519315255>
- Arta, D., Leuhery, F., Abubakar, H., Yusuf, M., & ... (2023). Literature Review: Analisis Hubungan Antara Pelatihan dan Kinerja Karyawan di Sebuah Perusahaan. *Management Studies ...*, Query date: 2024-03-09 12:16:22. <https://www.yrpiiku.com/journal/index.php/msej/article/view/1242>
- Awan, S., Habib, N., Akhtar, C. S., & ... (2020). Effectiveness of performance management system for employee performance through engagement. *SAGE Open*, Query date: 2024-03-09 11:51:22. <https://doi.org/10.1177/2158244020969383>
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2020). Effect of work environment and job satisfaction on employee performance in pt. Nesainak industries. *Journal of ...*, Query date: 2024-03-09 11:51:22. <https://e-journal.stiekusumanegara.ac.id/index.php/jobma/article/view/85>
- Carvalho, A. da C., Riana, I., & ... (2020). Motivation on job satisfaction and employee performance. ... *Research Journal of ...*, Query date: 2024-03-09 11:51:22. <https://core.ac.uk/download/pdf/328143505.pdf>
- Chen, T., Hao, S., Ding, K., Feng, X., Li, G., & ... (2020). The impact of organizational support on employee performance. *Employee Relations: The ...*, Query date: 2024-03-09 11:51:22. <https://doi.org/10.1108/ER-01-2019-0079>
- Darma, B. (2021). *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R2)*. books.google.com. https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=acpLEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA3&dq=uji+t+dan+uji+f&ots=IZj_QXhnY4&sig=9aHmaHWAUs6b7TNcRnmBpIWstqQ
- Eggemeier, F., Wilson, G., Kramer, A., & ... (2020). Workload assessment in multi-task environments. *Multiple Task ...*, Query date: 2024-03-09 11:52:59. <https://doi.org/10.1201/9781003069447-12>
- Foroutan, T., Safavi, H., & Bouzari, M. (2021). The ugly side of job rotation. *International Journal of Hospitality ...*, Query date: 2024-03-09 11:52:38. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0278431921000724>

- Gebang, A., Prasetyo, B., Sylvia, D., Tambunan, H., & ... (2022). *Metode penelitian pendekatan kuantitatif*. repository.bungabangsacirebon.ac
<https://repository.bungabangsacirebon.ac.id/xmlui/handle/123456789/1271>
- Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem ...*, Query date: 2024-03-09 12:16:22.
<https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/1107>
- Hartono, T., & Siagian, M. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT BPR Sejahtera BATAM. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah ...)*, Query date: 2024-03-09 12:18:21.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jmbi/article/view/30263>
- Kosch, T., Karolus, J., Zagermann, J., Reiterer, H., & ... (2023). A survey on measuring cognitive workload in human-computer interaction. *ACM Computing ...*, Query date: 2024-03-09 11:52:59. <https://doi.org/10.1145/3582272>
- Mahardika, C., & Luturlean, B. (2020). The effect of training on employee performance. *Almana: Jurnal Manajemen Dan ...*, Query date: 2024-03-09 11:51:22.
<http://journalfeb.unla.ac.id/index.php/almana/article/view/1477>
- Matthews, G., Winter, J. D., & ... (2020). What do subjective workload scales really measure? Operational and representational solutions to divergence of workload measures. *Theoretical Issues in ...*, Query date: 2024-03-09 11:52:59.
<https://doi.org/10.1080/1463922X.2018.1547459>
- Mawardi, S., Mukrodi, M., Wahyudi, W., & ... (2021). Pelatihan Peningkatan Kapasitas Pemuda Dan Manajemen Organisasi Bina Remaja. *Jurnal PKM ...*, Query date: 2024-03-09 12:16:22. <https://www.ojs.pseb.or.id/index.php/pkm/article/view/222>
- Mlekus, L., & Maier, G. (2021). More hype than substance? A meta-analysis on job and task rotation. *Frontiers in Psychology*, Query date: 2024-03-09 11:52:38.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.633530>
- Ngo, J., & Hwang, B. (2022). Critical Project Management knowledge and skills for managing projects with smart technologies. *Journal of Management in Engineering*, Query date: 2024-03-09 11:53:24. [https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)ME.1943-5479.0001095](https://doi.org/10.1061/(ASCE)ME.1943-5479.0001095)
- Platis, C., Ilonidou, C., Stergiannis, P., Ganas, A., & ... (2021). The job rotation of nursing staff and its effects on nurses' satisfaction and occupational engagement. *GeNeDis 2020 ...*, Query date: 2024-03-09 11:52:38. https://doi.org/10.1007/978-3-030-78771-4_18
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. (2020). *Metode riset penelitian kuantitatif penelitian di bidang manajemen, teknik, pendidikan dan eksperimen*. books.google.com.
https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=W2vXDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=kuantitatif&ots=Zhod0WDeI_&sig=zIEqYTy3Dcg4ukH91W-novmvExI

- Sari, M., Onsardi, O., & Arianto, T. (2020). Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN 7 Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan ...*, Query date: 2024-03-09 11:52:38. <https://jurnal.imsi.or.id/index.php/jmmib/article/download/11/11>
- Suleman, A., Bingab, B., Boakye, K., & ... (2022). Job rotation practices and employees performance: Do job satisfaction and organizational commitment matter? *SEISENSE ...*, Query date: 2024-03-09 11:52:38. <https://journal.seisense.com/sbr/article/view/730>
- Wilson, G., & Eggemeier, F. (2020). Psychophysiological assessment of workload in multi-task environments. *Multiple Task Performance*, Query date: 2024-03-09 11:52:59. <https://doi.org/10.1201/9781003069447-15>