

# **Pengaruh Sistem Rotasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Sumber Alfaria Trijaya.Tbk Cabang Palembang**

**Novi Surniati<sup>1</sup> , Delimawati<sup>2</sup> ,Haikal<sup>3</sup>**  
Fakultas Ekonomi Universitas Palembang<sup>1,2,3</sup>

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sistem rotasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Sumber Alfaria Trijaya Tbk . Sampel pada penelitian ini berjumlah 34 responden. Data yang digunakan adalah data primer yang dianalisis dengan menggunakan persamaan regresi linier sederhana, uji hipotesis (uji t) serta koefisien determinasi ( $R^2$ ). Hasil penelitian diperoleh  $Y = 8,571 + 0,401X + e$ . Konstanta sebesar 8,571 adalah kinerja karyawan sebelum dipengaruhi oleh variabel rotasi kerja. Koefisien regresi sebesar 0,401 X, menunjukkan bahwa rotasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.. Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R<sup>2</sup>*) yang diperoleh sebesar 0,597. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 59,7 % Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel penilaian Rotasi Pekerjaan sedangkan sisanya 40,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini

*Kata Kunci: Sistem Rotasi, Kinerja Karyawan*

## **I. Pendahuluan**

### **1.1. Latar Belakang**

Masalah sumber daya masih menjadi tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan dimasa kini. Sumber daya merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari perusahaan yang mempunyai peranan penting bagi tercapainya tujuan perusahaan. Tuntutan perusahaan untuk terus berkembang menjadi lebih baik membuat setiap individu sumber daya manusia yaitu karyawan untuk terus meningkatkan kinerja atau produktivitasnya dari segi inovasi, kerja tepat waktu, pencapaian target kerja dan sebagainya. Namun untuk terus dapat mempertahankan kinerja dari masing-masing karyawan merupakan hal yang sulit karena dinamika pekerjaan serta lingkungan kerja yang selalu sama akan menimbulkan tingkat kebosanan kerja pada diri karyawan tersebut meningkat. Oleh karena itu, perlu adanya suatu sistem yang terstruktur di mana jenis pekerjaan dan lingkungan kerja dari karyawan tersebut menjadi baru sehingga diharapkan turunnya tingkat kebosanan kerja pada diri karyawan tersebut dan meningkatnya suatu tantangan untuk menjadi lebih maju.

Begitu pula pada karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya,Tbk yang merupakan salah satu perusahaan dengan brand Alfa Mart yang merupakan brand minimarket penyedia kebutuhan hidup sehari – hari Alfamart merupakan

toko swalayan yang memiliki banyak cabang di Indonesia. Gerai ini umumnya menjual berbagai produk makanan, minuman dan barang kebutuhan hidup lainnya. Lebih dari 200 produk makanan dan barang kebutuhan hidup lainnya tersedia dengan harga bersaing, memenuhi kebutuhan konsumen sehari-hari.

Dengan *trademark* Alfamart, yang kini sahamnya dimiliki oleh PT. Sumber Alfaria Trijaya,Tbk. Saat ini Alfamart sudah memiliki lebih dari 1000 gerai di Indonesia. ALFAMART memiliki ribuan toko/ outlet yang tersebar di seluruh daerah di Indonesia, namun pada kesempatan ini saya mengambil data pada cabang Alfamart di daerah . Setiap cabang membawahi sekitar 400 toko, dengan masing- masing toko memiliki karyawan sekita 10 sampai 12 orang, demi memberikan kepuasan kepada pelanggan maka diperlukan kinerja SDM yang handal, sehingga harapan – harapan yang ingin dicapai perusahaan pun dapat tercapai. Untuk itu demi menjaga kinerja karyawan agar tetap stabil dan semakin meningkat diperlukan berbagai strategi pengembangan sumber daya manusia yang sesuai dengan harapan karyawan.

Namun dengan banyaknya toko dan prestasi yang diraih oleh Alfamart, pada perusahaan ini masih terdapat kekurangan diantaranya:

- a. Kurang disiplinnya karyawan, seperti :
  - 1). Beberapa karyawan yang selalu datang terlambat masuk jam kerja.
  - 2). Beberapa karyawan yang selalu melanggar dalam berpakaian seragam.
- b. Masih tingginya *turnover* karyawan atau tingginya keluar masuk karyawan baru.

Pada wawancara yang sebelumnya dilakukan dengan pimpinan PT. Sumber Alfaria Trijaya,Tbk bahwa, ditemukan fakta yang menunjukkan menurunnya kinerja karyawan yaitu jumlah karyawan yang absen cukup tinggi pada kuartal III tahun 2017. Masalah absensi ini dapat menghambat penyelesaian pekerjaan.

**Tabel 1**  
**Abesnsi Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya,Tbk**  
**Kuartal III tahun 2017**

<b>Absensi</b>	<b>September</b>	<b>Oktober</b>	<b>November</b>	<b>Desember</b>
Jumlah ketidakhadiran	11.85%	14.10%	9.43%	11.11%
Jumlah kehadiran	89.15%	85.90%	90.77%	88.89%
Jumlah	100%	100%	100%	100%

Fenomena menurunnya kinerja pegawai perlu mendapatkan penyelesaian secara serius, karena jika hal tersebut dibiarkan maka akan menghambat pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, PT. Sumber Alfaria Trijaya,Tbk sebagai organisasi berinisiatif dan responsif memenuhi harapan karyawan dalam meningkatkan kinerja dengan menerapkan kebijakan rotasi pekerjaan. Rotasi kerja adalah proses perpindahan posisi dalam pekerjaan secara horinzontal dengan tujuan mengatasi kejenuhan dalam bekerja, dan meningkatkan pengetahuan, serta keahlian karyawan (Soekidjo, 2015:157).

Salah satu cara yang umum digunakan ialah rotasi kerja atau *job rotation*. Penempatan pegawai yang sesuai agar terhindar dari kebosanan dan kekakuan kinerja agar semangat kinerja pegawai meningkat, salah satunya dapat dilakukan dengan rotasi pekerjaan melalui pembinaan dan pengawasan yang intensif dan *reward* serta kemampuan kerja pegawai melalui pelatihan-pelatihan teknis dan fungsional baik melalui program *on the job training* maupun *classical*. Kebijakan rotasi pekerjaan diharapkan visi, misi dan tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif.

Rotasi kerja umumnya digunakan oleh perusahaan atau organisasi sebagai bentuk penurunan kejenuhan kerja dan untuk menempatkan karyawan pada posisi yang paling tepat (*right man in the right place*). Selain untuk menempatkan karyawan pada posisi yang paling tepat, umumnya perusahaan menggunakan rotasi jabatan sebagai suatu sistem untuk meningkatkan pengalaman kerja karyawan, serta memberikan tantangan baru bagi diri karyawan tersebut. Namun rotasi jabatan yang tidak terstruktur dengan baik dan kurang mendapat perhatian lebih dari perusahaan akan berdampak negatif pada perusahaan tersebut terlebih lagi pada diri karyawan. Oleh karena itu pada kesempatan kali ini, peneliti berkeinginan untuk melakukan penelitian dengan judul : **Pengaruh Sistem Rotasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Sumber Alfaria Trijaya.Tbk Cabang Palembang**

## **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka dirumuskan permasalahan yaitu Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan Rotasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Sumber Alfaria Trijaya.Tbk Cabang Palembang ?.

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh rotasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Sumber Alfaria Trijaya.Tbk Cabang Palembang

## **II. Tinjauan Pustaka**

### **2.1. Landasan Teori**

#### **A. Konsep Rotasi Kerja**

##### **1. Pengertian Rotasi Kerja**

Rotasi Kerja merupakan bagian dari salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu fungsi pengembangan. Rotasi Kerja pada umumnya meliputi kegiatan mencari, menempatkan dan mendayagunakan sumber daya manusia yang ada pada suatu perusahaan secara efektif dan efisien. Pelaksanaan Rotasi Kerja yang baik selain berguna bagi karyawan itu sendiri, juga berguna bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Rotasi Kerja sendiri memiliki beberapa arti, maka penulis akan mengemukakan beberapa arti dari rotasi jabatan menurut beberapa ahli:

1. Hasibuan (2012:104) mengemukakan bahwa “Rotasi Kerja adalah perubahan tempat atau jabatan karyawan tetapi masih pada *rangking* yang sama di dalam organisasi itu, istilah-istilah yang sama dengan Rotasi Jabatan adalah mutasi, pemindahan dan *transfer*”.
2. Mutiara.S.Panggabean (2012) mengemukakan bahwa “Rotasi Kerja adalah kegiatan 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 semaksimal mungkin kepada perusahaan”.
3. Achmad Ruky (2014:157) mengemukakan bahwa “Rotasi Kerja adalah proses perpindahan posisi dalam pekerjaan secara horinzontal dengan tujuan mengatasi kejenuhan dalam bekerja, dan meningkatkan pengetahuan, serta keahlian karyawan”.
4. Veithzal Rivai (2012:649) mengemukakan bahwa “Rotasi Kerja adalah perubahan periodik karyawan dari satu tugas ke tugas yang lain dengan tujuan untuk mengurangi kebosanan dan meningkatkan motivasi lewat penganekaragaman kegiatan karyawan”.

## **2. Prinsip dan Tujuan Rotasi Kerja**

Prinsip Rotasi Kerja menurut Hasibuan (2012:102) adalah “merotasikan karyawan kepada posisi yang tepat dan pekerjaan yang sesuai, agar semangat dan produktivitas kerjanya meningkat”. Tujuan dari pelaksanaan Rotasi Kerja ini pada intinya adalah untuk menciptakan atau meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam suatu organisasi, sebagaimana yang dikemukakan oleh Gary Dessler (2015:167) berikut ini, “memperhatikan pengertian dari rotasi Kerja, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tujuan secara umum dilaksanakannya program ini adalah untuk menciptakan atau meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam organisasi”.

## **3. Dasar-Dasar Rotasi Kerja**

Hendaknya dalam pelaksanaan Rotasi Kerja, organisasi menetapkan terlebih dahulu suatu dasar pertimbangan yang dapat dijadikan pedoman untuk memilih karyawan yang akan dirotasikan. Hasibuan (2012:102) membagi dasar Rotasi Jabatan menjadi tiga landasan pelaksanaan, antara lain :

- a. *Merit System*, yaitu perpindahan jabatan yang didasarkan atas landasan yang bersifat ilmiah, objektif dan hasil prestasi kerjanya. Sistem ini termasuk dasar Rotasi Jabatan yang baik karena dapat meningkatkan semangat dan disiplin karyawan sehingga produktivitasnya meningkat.
- b. *Seniority System*, yaitu perpindahan jabatan yang didasarkan atas landasan masa kerja, usia dan pengalaman kerja dari jabatan yang bersangkutan. Sistem ini tidak objektif karena kecakapan orang yang dipindahkan didasarkan pada senioritas dan belum tentu mampu memangku jabatan yang baru.

- c. *Spoil System*, yaitu perpindahan jabatan yang didasarkan atas landasan kekeluargaan, sistem ini kurang baik karena didasarkan atas pertimbangan suka atau tidak suka.

#### 4 **Cara-Cara Rotasi Kerja**

Seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2012:103), terdapat dua cara pelaksanaan Rotasi Kerja yang dilakukan dalam organisasi, antara lain :

1. Cara tidak ilmiah, yang dilakukan dengan :
  - a. Tidak didasarkan kepada norma atau standar kriteria tertentu.
  - b. Berorientasi semata-mata kepada masa kerja dan ijazah, bukan atas prestasi atau faktor-faktor riil.
  - c. Berorientasi kepada banyaknya anggaran yang tersedia, bukan atas kebutuhan riil karyawan.
  - d. Berdasarkan *spoil system*.
2. Cara ilmiah, dilakukan dengan :
  - a. Berdasarkan norma atau standar kriteria tertentu, seperti analisis pekerjaan.
  - b. Berorientasi pada kebutuhan yang riil/nyata.
  - c. Berorientasi pada formasi riil kepegawaian.
  - d. Berorientasi kepada tujuan yang beraneka ragam.
  - e. Berdasarkan objektivitas yang dapat dipertanggung jawabkan.

#### 5. **Sebab dan Alasan Rotasi Kerja**

Sebab-sebab pelaksanaan Rotasi Kerja menurut Hasibuan (2012:104) antara lain sebagai berikut :

- a. Permintaan sendiri  
Rotasi atas permintaan sendiri adalah rotasi yang dilakukan atas keinginan sendiri dari karyawan yang bersangkutan dan dengan mendapat persetujuan pimpinan organisasi yang bersangkutan. Adapun alasan-alasan tersebut dikarenakan :
  - Kesehatan, fisik dan mental karyawan bisa kurang mendukung untuk melaksanakan pekerjaan, misalnya karyawan yang minta dirotasikan dari dinas luar/lapangan kedinas kantor/dalam
  - Keluarga, kepentingan karyawan akan hubungan keluarganya yang memaksanya untuk bertugas satu daerah dengan keluarganya, misalnya harus merawat orang tua yang sudah lanjut usia
  - Kerjasama, hubungan kerja dengan karyawan lain maupun dengan atasannya dapat mempengaruhi prestasi kerja sehingga diperlukan suatu penyesuaian ataupun perubahan posisi kerja, misalnya seorang karyawan yang tidak dapat bekerja sama dengan karyawan lainnya karena terjadi pertengkaran atau perkelahian
- b. Alih Tugas Produktif (ATP)  
Alih Tugas Produktif (ATP) adalah rotasi karena kehendak pimpinan perusahaan untuk meningkatkan produksi dengan menempatkan karyawan yang bersangkutan kejabatan atau pekerjaan yang sesuai dengan kecakapannya.

## 6 Ruang Lingkup Rotasi Kerja

Ruang lingkup Rotasi Kerja menurut Wibowo (2014:179) dikenal juga dengan istilah antara lain :

1. Mutasi Tempat (*Tour of Area*), merupakan pemindahan seorang tenaga kerja dari satu tempat/daerah kerja ke tempat/daerah kerja yang lain tetapi masih dalam jabatan/posisi/pekerjaan yang tingkat atau levelnya sama.
2. Mutasi Jabatan (*Tour of Duty*), merupakan pemindahan seorang tenaga kerja dari suatu jabatan ke jabatan lain pada tingkat/level yang sama dan dalam lokasi yang sama pula.
3. Rehabilitasi, merupakan suatu kebijaksanaan organisasi untuk menempatkan kembali seorang tenaga kerja pada posisi/jabatan/pekerjaannya yang terdahulu, setelah tenaga kerja yang bersangkutan menyelesaikan suatu tugas tertentu.

## 7 Pengukuran Rotasi Kerja

Menurut Veithzal Rivai (2012:109) “rotasi kerja merupakan suatu mutasi personal yang dilakukan secara horizontal tanpa menimbulkan perubahan dalam hal gaji ataupun pangkat atau golongan dengan tujuan untuk menambah pengetahuan dan pengalaman serta untuk menghindari kejenuhan.” Selain itu, dimensi yang menjadi operasional dalam Rotasi kerja ada 5, yaitu :

1. Pengalaman
2. Pengetahuan
3. Kebutuhan
4. Prestasi kerja, dan
5. Tanggung jawab

## B. Konsep Kinerja

### 1. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian 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. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Secara definitif **Bernardin & Rusell**, yang dikutip oleh **Mutiara S.Panggabean** dalam bukunya **Manajemen Sumber Daya Manusia (2012:223)**, menjelaskan bahwa kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu.

### 2. Indikator Kinerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011) dalam buku berjudul “Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia ” mengatakan bahwa terdapat 4 dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolok ukur dalam menilai kinerja, yaitu

- a. Kualitas (*Quality*): merupakan tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna. (Tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan)
- b. Kuantitas (*Quantity*): merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan ( Jumlah pekerjaan yang dihasilkan)
- c. Inisiatif (*Initiative*) : merupakan tindakan karyawan yang memiliki kesadaran yang tinggi terhadap pekerjaannya sehingga tidak membutuhkan perintah apapun dari atasan.
- d. Ketepatan waktu (*timeliness*): merupakan di mana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan ini. (Tingkat ketidakhadiran, keterlambatan , waktu kerja efektif)
- e. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja (*interpersonal impact*) : merupakan tingkatan di mana seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antar karyawan yang satu dengan karyawan yang lain dan juga pada bawahan

### 3. Ruang Lingkup Pengukuran Kinerja

**Robert Malthis (2016)** mengemukakan bahwa ruang lingkup pengukuran kinerja berumuskan sebagai berikut :

- a. Who (Siapa)  
Yang dinilai yaitu seluruh tenaga kerja yang ada dalam organisasi dari jabatan yang tertinggi sampai dengan pegawai jabatan terendah.
- b. What (Apa)  
Objek materi yang dinilai antara lain hasil kerja, kemampuan, sikap, kepemimpinan kerja, dan motivasi kerja.
- c. Why (Mengapa)  
Penilaian kinerja dilakukan oleh perusahaan adalah untuk memelihara potensi jiwa, menentukan kebutuhan pelatihan kerja, dasar pengembangan karier, dan dasar promosi jabatan.
- d. When (Kapan)  
Penilaian kinerja secara formal dilakukan secara periodik seperti setiap bulan, kuartal, triwulan, semester, atau setiap tahun.
- e. Where (Dimana)  
Penilaian kinerja pegawai dapat dilakukan pada dua alternatif tempat yaitu: ditempat kerja (*on the job appraisals*), yaitu pelaksanaan penilaian kinerja ditempat kerja pegawai yang bersangkutan, atau ditempat lain yang masih dalam lingkungan organisasinya.

f. *How* (Bagaimana)

Penilaian kinerja dilakukan dengan menggunakan metode tradisional antara lain *rating scale*, *employee comparison* atau metode modern antara lain, *Management By Objective* (MBO), *assessment centre*

#### 4. Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut **Achmad Ruky (2014)** faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

- a. Kemampuan , kepribadian dan minat kerja.
- b. Kejelasan dan penerimaan atau penjelasan peran seorang pekeja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
- c. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.

#### 5. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan/atau dimasa lalu relatif terhadap standart kinerjanya. Penilaian kinerja juga selalu mengasumsikan bahwa karyawan memahami apa standar kinerja mereka dan penilai juga memberikan karyawan umpan balik, pengembangan , dan insentif yang diperlukan untuk membantu orang yang bersangkutan menghilangkan kinerja yang kurang baik atau melanjutkan kinerja yang baik (**Dessler,2015**). Penilaian kinerja adalah suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Fokusnya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah ia bisa berkinerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang , sehingga karyawan , organisasi, dan masyarakat semuanya memperoleh manfaat. **Soekidjo Notoadmodjo (2015)** menyatakan bahwa ada tiga kriteria dalam melakukan penilaian kinerja individu yaitu :

- Tugas individu
- Perilaku individu
- Dan ciri individu

#### 6. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja secara umum adalah untuk menghasilkan informasi yang akurat dan sahih berkenaan dengan perilaku dan kinerja anggota organisasi. Tujuan tersebut biasanya dapat digolongkan ke dalam tujuan evaluasi dan tujuan pengembangan. Manfaat penilaian kinerja bagi semua pihak adalah agar bagi mereka mengetahui manfaat yang dapat mereka harapkan. (Rivai, 2012 ).

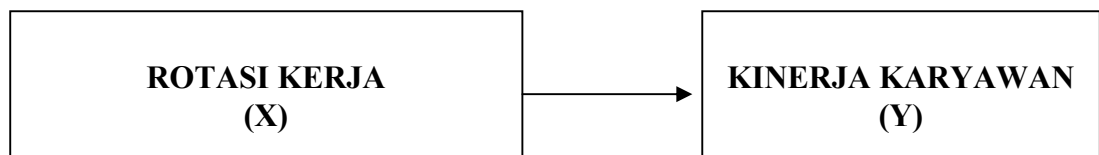


## 2.2. Penelitian Terdahulu

Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perpustakaan di UPT Perpustakaan Institut Seni Indonesia Yogyakarta Sripsi oleh Susilawati, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta, 2013. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perpustakaan di UPT Perpustakaan Institut Seni Indonesia Yogyakarta. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil korelasi sebesar 68,5 dimana  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel pada taraf signifikan 5% sebesar 0,423 dan pada taraf signifikan 1%  $r$  tabel 0,537. Rotasi Kerja di UPT Perpustakaan Institut Seni Indonesia Yogyakarta termasuk kategori Baik dengan Grand Mean 3,06 sedangkan untuk Kinerja perpustakaan juga tergolong baik.

## 2.3. Kerangka Fikir

**Gambar 1**  
**Kerangka Fikir**



## 2.4. Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah diatas maka penulis mengajukan dugaan sementara / hipotesis sebagai berikut :

**“ Terdapat pengaruh Sistem Rotasi Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Palembang “**

## III. Metodologi Penelitian

### 3.1. Objek Penelitian

PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Palembang merupakan perusahaan yang berbentuk Perseroan Terbatas (PT). Perusahaan ini beralamat Jalan Tembok Alang-alang Lebar Palembang

### 3.2. Ruang Lingkup Penelitian

Adapun karena berbagai keterbatasan-keterbatasan peneliti maka pada kesempatan kali ini peneliti hanya akan membahas salah satu faktor saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Palembang yaitu Sistem Rotasi Kerja. Kemudian dikarenakan objek penelitian kali ini berupa minimarket yang memiliki banyak sekali outlet maka kali ini penulis hanya akan membahas Minimarket Alfamart untuk Wilayah Pusri saja.

### **3.3. Desain Penelitian**

Adapun penelitian ini menggunakan Desain penelitian Kausal yaitu penelitian yang diarahkan untuk menyelidiki hubungan sebab-akibat berdasarkan pengamatan terhadap akibat yang terjadi dan mencari faktor yang menjadi penyebab melalui data yang dikumpulkan. Dalam penelitian ini pendekatan dasarnya adalah memulai dengan adanya perbedaan dua kelompok dan kemudian mencari faktor yang mungkin menjadi penyebab atau akibat dari perbedaan tersebut.

### **3.4. Jenis dan Sumber Data**

#### **3.4.1. Jenis Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. Data Primer  
Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tanpa melalui perantara). Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan data kuesioner.
2. Data Sekunder  
Data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain).

#### **3.4.2. Sumber Data**

Adapun sumber data yang digunakan penulis pada penelitian kali ini adalah :

- a. Wawancara  
Dengan metode ini, data dikumpulkan dengan melakukan tanya jawab secara langsung baik dengan pimpinan dan karyawan sebagai responden penelitian.
- b. Observasi  
Dilakukan dengan pengamatan secara langsung dilapangan baik itu melihat proses kerja ataupun mengamati catatan-catatan penting tentang karyawan
- c. Kuesioner  
Metode ini dilakukan dengan penyebaran angket/kuesioner yang telah dibuat oleh peneliti sebelumnya, dimana kusioner ini terdiri dari beberapa pertanyaan dengan opsi jawaban tersendiri.

### **3.5. Populasi dan Sampel**

Adapun yang menjadi populasi pada penelitian ini adalah keseluruhan jumlah karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Palembang untuk Wilayah Pusri yang terdiri dari :

- |                            |                        |
|----------------------------|------------------------|
| 1. Alfamart Mata Merah     | : 6 personil karyawan  |
| 2. Alfamart Mayor Zen I    | : 6 personil karyawan  |
| 3. Alfamart Mayor Zen II   | : 10 personil karyawan |
| 4. Alfamart PHDM           | : 6 personil karyawan  |
| 5. Alfamart Sultan Syahrir | : 6 personil karyawan  |
| Jumlah                     | : 34 personil karyawan |

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Dikarenakan jumlah populasi yang hanya sedikit yaitu dibawah 100 orang, maka semua populasi diatas berpeluang untuk dijadikan sebagai sampel penelitian yaitu sebanyak 34 orang karyawan.

### 3.6. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

**Tabel 2**  
**Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Definisi Operasional Variabel	Dimensi Penelitian	Instrumen Penelitian
<b>Variabel Bebas yang terdiri : dari Rotasi Kerja (X)</b>	Perubahan tempat atau jabatan karyawan tetapi masih pada <i>rangking</i> yang sama di dalam organisasi itu, istilah-istilah yang sama dengan Rotasi Jabatan adalah mutasi, pemindahan dan <i>transfer</i> .	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengalaman</li> <li>2. Pengetahuan</li> <li>3. Kebutuhan</li> <li>4. Prestasi kerja, dan</li> <li>5. Tanggung jawab</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1</li> <li>2</li> <li>3</li> <li>4</li> <li>5</li> </ol>
<b>Variabel Terikat yang terdiri dari : Kinerja (Y)</b>	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas</li> <li>2. Kuantitas</li> <li>3. Inisiatif</li> <li>4. Ketepatan waktu</li> <li>5. Kerjasama</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1</li> <li>2</li> <li>3</li> <li>4</li> <li>5</li> </ol>

### 3.7. Teknik Analisis

#### 3.7.1. Uji Validitas

Untuk melakukan uji validitas ini menggunakan program SPSS. Teknik pengujian yang sering digunakan para peneliti untuk uji validitas adalah menggunakan korelasi *Bivariate Pearson* (Produk Momen Pearson). Analisis ini dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap. Jika  $r$  hitung  $\geq r$  tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).

### 3.7.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam pengukur gejala yang sama. Jika nilai alpha > 0.7 artinya reliabilitas mencukupi (sufficient reliability) sementara jika alpha > 0.80 ini mensugestikan seluruh item reliabel dan seluruh tes secara konsisten memiliki reliabilitas yang kuat. Atau, ada pula yang memaknakaninya sebagai berikut: Jika alpha > 0.90 maka reliabilitas sempurna. Jika alpha antara 0.70 – 0.90 maka reliabilitas tinggi. Jika alpha 0.50 – 0.70 maka reliabilitas moderat. Jika alpha < 0.50 maka reliabilitas rendah. Jika alpha rendah, kemungkinan satu atau beberapa item tidak reliabel.

### 3.7.3. Teknik Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. Rumus regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen (Kinerja Karyawan)

X = Variabel independent (Rotasi Kerja)

a = Konstanta (nilai Y apabila X = 0)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

### 3.7.4. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi dengan simbol  $R^2$  merupakan proporsi variabilitas dalam suatu data yang dihitung didasarkan pada model statistik. Definisi berikutnya menyebutkan bahwa  $R^2$  merupakan rasio variabilitas nilai-nilai yang dibuat model dengan variabilitas nilai data asli. Secara umum  $R^2$  digunakan sebagai informasi mengenai kecocokan suatu model. Dalam regresi  $R^2$  ini dijadikan sebagai pengukuran seberapa baik garis regresi mendekati nilai data asli yang dibuat model. Jika  $R^2$  sama dengan 1, maka angka tersebut menunjukkan garis regresi cocok dengan data secara sempurna.

### 3.7.5. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel *coefficients* pada kolom sig (*significance*). Jika probabilitas nilai t atau signifikansi < 0,05, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

Namun, jika probabilitas nilai t atau signifikansi > 0,05, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

#### IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

##### 4.1. Deskripsi Responden

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>%</b>
Laki – laki	18	52,94%
Perempuan	16	47,06%
<b>Jumlah</b>	<b>34</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Diolah, Koesioner, 2018*

Berdasarkan **tabel 4.1** di atas diperoleh data, dari 34 orang jumlah responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 52,94% atau 18 orang. Sedangkan responden perempuan sebanyak 47,06% atau 16 orang. Ini berarti dalam penelitian ini responden laki-laki lebih banyak jumlahnya dari pada responden perempuan.

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

<b>Tingkat Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>%</b>
SLTA / Sederajat	31	91,18%
Diploma 3/ Sederajat	2	5,88%
Sarjana (S1)	1	2,94%
<b>Jumlah</b>	<b>34</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Diolah, Koesioner, 2018*

Berdasarkan **tabel 4.2** di atas diperoleh data, dari 34 orang jumlah responden berpendidikan SLTA/ sederajat sebanyak 91,18% atau 31 orang. Sedangkan responden yang berpendidikan diploma 3/ sederajat sebanyak 5,88% atau 2 orang. Sedangkan yang berpendidikan sarjana (S1) berjumlah 1 orang saja atau hanya 2,94%. Ini berarti dalam penelitian ini sebagian besar karyawan masih berpendidikan sangat rendah yaitu SLTA/ sederajat.

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

<b>Lama Bekerja</b>	<b>Jumlah</b>	<b>%</b>
< 1 tahun	17	50,00%
1- 2 tahun	15	44,12%
> 3 tahun	2	5,88%
<b>Jumlah</b>	<b>34</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Diolah, Koersioner, 2018*

Berdasarkan **tabel 4.3** di atas diperoleh data, dari 34 orang sebagian besar responden bekerja kurang dari 1 tahun yaitu berjumlah 17 orang atau dapat dikatakan separuh (50%) dari jumlah karyawan sedangkan 44,12% atau sekitar 15 orang karyawan telah bekerja selama 1-2 tahun dan hanya 5,88% atau 2 orang saja yang bekerja lebih dari 3 tahun.

#### 4.2. Deskripsi Variabel

##### 1. Deskripsi Variabel Rotasi Pekerjaan (X)

Distribusi jawaban responden mengenai variabel *rotasi pekerjaan* dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.4**  
**Pengalaman saya dalam pekerjaan akan mempengaruhi dengan hasil kerja**

<b>Tingkat Jawaban Responden</b>	<b>Jumlah</b>	<b>%</b>
<b>Sangat Setuju</b>	<b>9</b>	<b>26,47 %</b>
<b>Setuju</b>	<b>25</b>	<b>73,53 %</b>
<b>Ragu-ragu</b>	--	--
<b>Tidak Setuju</b>	--	--
<b>Sangat Tidak Setuju</b>	--	--
<b>TOTAL</b>	<b>34</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data primer diolah 2018*

Berdasarkan tabel tersebut diatas maka dapat dijelaskan bahwa jawaban yang paling dominan adalah Setuju dengan jumlah responden sebanyak 25 orang atau sebesar 73,53 % dan sisanya sebanyak 9 orang responden atau 26,47% menyatakan Sangat Setuju dengan pernyataan ini.

**Tabel 4.5**  
**Dengan adanya rotasi kerja maka akan menambah pengetahuan saya dalam pekerjaan**

Tingkat Jawaban Responden	Jumlah	%
Sangat Setuju	21	61,76 %
Setuju	13	38,24 %
Ragu-ragu	--	--
Tidak Setuju	--	--
Sangat Tidak Setuju	--	--
<b>TOTAL</b>	<b>34</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data primer diolah 2018*

Berdasarkan tabel tersebut diatas maka dapat dijelaskan bahwa jawaban yang paling dominan adalah Sangat Setuju dengan jumlah responden sebanyak 21 orang atau sebesar 61,76 % dan sisanya sebanyak 13 orang responden atau 38,24% menyatakan Sangat Setuju dengan pernyataan ini.

**Tabel 4.6**  
**Salah satu alasan perusahaan dalam melakukan rotasi kerja dikarenakan alasan kebutuhan atau terjadi kekosongan dalam suatu jabatan**

Tingkat Jawaban Responden	Jumlah	%
Sangat Setuju	16	47,06 %
Setuju	15	44,12 %
Ragu-ragu	3	8,82%
Tidak Setuju	--	--
Sangat Tidak Setuju	--	--
<b>TOTAL</b>	<b>34</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data primer diolah 2018*

Berdasarkan tabel tersebut diatas maka dapat dijelaskan bahwa jawaban responden hampir sama yaitu Sangat Setuju dengan jumlah responden sebanyak 16 orang atau sebesar 47,06 % dan sebagian lagi responden sebanyak 15 orang atau 44,12% menyatakan Setuju dan sisanya sebanyak 3 orang responden atau 8,82% menyatakan sikap Netral.

**Tabel 4.7**  
**Salah satu point penting yang dijadikan pertimbangan perusahaan dalam melakukan rotasi kerja adalah prestasi kerja**

Tingkat Jawaban Responden	Jumlah	%
Sangat Setuju	11	32,35 %
Setuju	23	67,65 %
Ragu-ragu	--	--
Tidak Setuju	--	--
Sangat Tidak Setuju	--	--
<b>TOTAL</b>	<b>34</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data primer diolah 2018*

Berdasarkan tabel tersebut diatas maka dapat dijelaskan bahwa jawaban responden mayoritas yaitu Setuju dengan jumlah responden sebanyak 23 orang atau sebesar 67,65 % dan sebanyak 11 orang responden menyatakan Sangat Setuju atau sebesar 32,35%.

**Tabel 4.8**  
**Tanggung jawab juga merupakan salah satu point utama layak tidaknya rotasi dilakukan**

Tingkat Jawaban Responden	Jumlah	%
<b>Sangat Setuju</b>	<b>17</b>	<b>50,00 %</b>
<b>Setuju</b>	<b>12</b>	<b>35,29 %</b>
<b>Ragu-ragu</b>	<b>5</b>	<b>14,71%</b>
<b>Tidak Setuju</b>	--	--
<b>Sangat Tidak Setuju</b>	--	--
<b>TOTAL</b>	<b>34</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data primer diolah 2018*

Berdasarkan tabel tersebut diatas maka dapat dijelaskan bahwa jawaban responden paling banyak yaitu Sangat Setuju dengan jumlah responden sebanyak 17 orang atau sebesar 50,00 % dan sebanyak 12 orang responden menyatakan Setuju atau sebesar 35,29%. Namun terdapat pula responden dengan jawaban Ragu-ragu yaitu sejumlah 5 orang atau 14,71%.

## 2. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel kinerja karyawan pada penelitian ini diukur melalui 5 (lima) pertanyaan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Adapun variabel ini dilakukan dengan memberikan kuesioner kepada pimpinan perusahaan. Hasil tanggapan terhadap Kinerja karyawan dapat dijelaskan pada tabel-tabel dibawah ini :

**Tabel 4.9**  
**Karyawan ini memiliki kualitas yang tinggi dalam setiap melakukan tugasnya sehingga dapat meminimalkan setiap kesalahan**

Tingkat Jawaban Responden	Jumlah	%
<b>Sangat Setuju</b>	<b>13</b>	<b>38,24 %</b>
<b>Setuju</b>	<b>21</b>	<b>61,76 %</b>
<b>Ragu-ragu</b>	--	--
<b>Tidak Setuju</b>	--	--
<b>Sangat Tidak Setuju</b>	--	--
<b>TOTAL</b>	<b>34</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data primer diolah 2018*

Berdasarkan tabel tersebut diatas maka dapat dijelaskan bahwa pimpinan menyatakan sikap Setuju terhadap pernyataan ini kepada 21 orang karyawan atau sebanyak 61,76% dan menyatakan sikap Sangat Setuju terhadap 13 orang karyawan atau sebanyak 38,24%.



**Tabel 4.10**  
**Karyawan ini dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat sehingga mengurangi terjadinya penumpukan pekerjaan**

Tingkat Jawaban Responden	Jumlah	%
Sangat Setuju	9	26,47 %
Setuju	23	67,65 %
Ragu-ragu	--	--
Tidak Setuju	2	5,88%
Sangat Tidak Setuju	--	--
<b>TOTAL</b>	<b>34</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data primer diolah 2018*

Berdasarkan tabel tersebut diatas maka dapat dijelaskan bahwa pimpinan menyatakan sikap Setuju terhadap pernyataan ini kepada 23 orang karyawan atau sebanyak 67,65% dan menyatakan sikap Sangat Setuju terhadap 9 orang karyawan atau sebanyak 26,47%. Namun pimpinan juga menilai bahwa terdapat 2 orang karyawan atau 5,88% yang masih menunda-nunda setiap pekerjaan sehingga sering terjadi penumpukan pekerjaan.

**Tabel 4.11**  
**Karyawan ini dapat diandalkan dalam setiap pekerjaannya serta selalu mengikuti instruksi, memiliki inisiatif inisiatif, serta kehati-hatian**

Tingkat Jawaban Responden	Jumlah	%
Sangat Setuju	14	41,18 %
Setuju	19	55,88 %
Ragu-ragu	--	--
Tidak Setuju	1	2,94%
Sangat Tidak Setuju	--	--
<b>TOTAL</b>	<b>34</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data primer diolah 2018*

Berdasarkan tabel tersebut diatas maka dapat dijelaskan bahwa pimpinan menyatakan sikap Setuju terhadap pernyataan ini kepada 19 orang karyawan atau sebanyak 55,88% dan menyatakan sikap Sangat Setuju terhadap 14 orang karyawan atau sebanyak 41,18%. Namun pimpinan juga menilai bahwa terdapat 1 orang karyawan atau 2,94% yang masih ceroboh dan tidak memiliki inisiatif dalam pekerjaan.

**Tabel 4.12**  
**Karyawan ini selalu hadir tepat waktu, serta tidak pernah alpa dalam bekerja sehingga efektivitas akan selalu terjaga**

Tingkat Jawaban Responden	Jumlah	%
Sangat Setuju	4	11,76 %
Setuju	27	79,41 %
Ragu-ragu	--	--
Tidak Setuju	3	8,82%
Sangat Tidak Setuju	--	--
<b>TOTAL</b>	<b>34</b>	<b>100</b>

Sumber : Data primer diolah 2018

Berdasarkan tabel tersebut diatas maka dapat dijelaskan bahwa pimpinan menyatakan sikap Setuju terhadap pernyataan ini kepada 27 orang karyawan atau sebanyak 79,42% dan menyatakan sikap Sangat Setuju terhadap 4 orang karyawan atau sebanyak 11,76%. Namun pimpinan juga menilai bahwa terdapat 3 orang karyawan atau 8,82% yang tidak disiplin dan sering tidak hadir tanpa berita (alpha)

**Tabel 4.13**  
**Karyawan ini mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antar karyawan yang satu dengan karyawan yang lain**

Tingkat Jawaban Responden	Jumlah	%
Sangat Setuju	20	58,82 %
Setuju	14	41,18 %
Ragu-ragu	--	--
Tidak Setuju	--	--
Sangat Tidak Setuju	--	--
<b>TOTAL</b>	<b>34</b>	<b>100</b>

Sumber : Data primer diolah 2018

Berdasarkan tabel tersebut diatas maka dapat dijelaskan bahwa pimpinan menyatakan sikap Sangat Setuju terhadap pernyataan ini kepada 20 orang karyawan atau sebanyak 58,82 % dan menyatakan sikap Setuju terhadap 14 orang karyawan atau sebanyak 41,18%.

### 4.3. Pengujian Instrumen Penelitian

#### 4.3.1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk tingkat signifikansi 5 persen dari *degree of freedom* (df) = n-2 .Kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung > r tabel (n-2). Pengujian validitas selengkapya dapat dilihat pada tabel 4.14 Berikut ini:

**Tabel 4.14****Hasil Pengujian Validitas**

NO	Variabel/Indikator	r hitung	r tabel	Keteranga
<b>Rotasi Pekerjaan</b>				
1	1	0.543	0,338	Vali
2	2	0.698	0,338	Vali
3	3	0.712	0,338	Vali
4	4	0.689	0,338	Vali
5	5	0.664	0,338	Vali
<b>Kinerja Karyawan</b>				
1	1	0.521	0,338	Vali
2	2	0.643	0,338	Vali
3	3	0.691	0,338	Vali
4	4	0.779	0,338	Vali
5	5	0.752	0,338	Vali

Sumber: Data primer diolah, 2018

Tabel 4.14 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dan menunjukkan bahwa  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

**4.3.2. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Hasil pengukuran dapat dipercaya bila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama. Perhitungan reliabilitas dilakukan dengan bantuan program komputer SPSS.

**Tabel 4.15****Hasil Pengujian Reliabilitas**

Variabel	Alpha	Keterangan
<b>Rotasi Pekerjaan</b>	<b>0,752</b>	<b>Reliabel</b>
<b>Kinerja Karyawan</b>	<b>0,773</b>	<b>Reliabel</b>

Sumber: Data primer diolah, 2018

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

#### 4.4. Teknik Analisis Data

Pada bagian ini akan menyajikan hasil statistik mengenai pengaruh pelaksanaan Rotasi Pekerjaan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Palembang untuk Outlet Wilayah Pusri Untuk mengetahui hasil analisis yang telah dilakukan maka dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.16**  
**HASIL REGRESI LINIER SEDERHANA**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.571	10.781		.795	.429
Rotasi Pekerjaan(X)	.401	.189	.391	4.229	.000

a. Dependent Variable : Kinerja( Y)

Berdasarkan tabel diatas yang diperoleh dari pengolahan dengan menggunakan program SPSS maka diperoleh persamaan regresi sederhana :

$$Y = a + bX + e$$

$$Y = 8,571 + 0,401X + e$$

**Dimana:**

X = Variabel Independent / Rotasi Pekerjaan

Y = Variabel dependen / Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien garis regresi

e = *error*

Dari persamaan garis regresi linier sederhana di atas, maka dapat diartikan bahwa:

- Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y) PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Palembang untuk Outlet Wilayah Pusri yang nilainya diprediksi oleh variabel pelaksanaan Rotasi Pekerjaan (X)
- a = 8,571 merupakan nilai konstanta, hal ini berarti bahwa apabila Rotasi Pekerjaan adalah 0 (nol) maka nilai dari kinerja adalah sebesar 8,571
- b = 0,401 merupakan slope atau koefisien arah variabel pelaksanaan Rotasi Pekerjaan (X) yang mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Palembang untuk Outlet Wilayah Pusri (Y). Koefisien regresi

- (b) sebesar 0,401 dengan tanda positif. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa apabila pelaksanaan Rotasi Pekerjaan berubah atau naik 1% maka Kinerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Palembang untuk Outlet Wilayah Pusri (Y) akan naik sebesar 40,1 % dengan asumsi pelaksanaan Rotasi Pekerjaan mempunyai nilai sama dengan nol.
- d.  $e$  = merupakan nilai residu atau kemungkinan kesalahan dari model persamaan regresi, yang disebabkan karena adanya kemungkinan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Palembang untuk Outlet Wilayah Pusri (Y) tetapi tidak dimasukkan kedalam model persamaan.

## 4.5 Pengujian Hipotesis

### 4.5.1. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model menerangkan variasi dependennya. Nilai koefisien determinasi yang mendekati angka 1 (satu) berarti variabel independennya menjelaskan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Adapun hasil perhitungan determinasi dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.17**  
**Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,772 <sup>a</sup>	,597	,585	6,1459

a. Predictors: (Constant), Rotasi Pekerjaan(X)

b. Dependent Variable: Kinerja( Y)

Dari hasil pengolahan data komputerisasi dengan menggunakan program SPSS maka diperoleh koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,597. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 59,7 % Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel penilaian Rotasi Pekerjaan sedangkan sisanya 40,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Nilai Koefisien menggambarkan kuatnya hubungan antara variabel pelaksanaan Rotasi Pekerjaan (X) secara bersama-sama terhadap variabel Kinerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Palembang untuk Outlet Wilayah Pusri (Y) yaitu sebesar 0,772. Hal ini berarti hubungan antara keseluruhan variabel *independent* dengan variabel *dependent* adalah erat karena nilai R tersebut mendekati 1. Besarnya koefisien variabel pelaksanaan Rotasi Pekerjaan (X) sangatlah berarti hal ini dapat dijelaskan bahwa probabilitas kesalahannya  $< \alpha$  yaitu pada  $X = 0,000$ . Sehingga variabel tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Palembang untuk Outlet Wilayah Pusri

#### 4.5.2. Uji t (Pengujian secara Parsial)

Pengujian secara parsial (Uji-t) digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau secara individual, dan dapat pula digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas yang paling dominan. Secara teknis pengujiannya dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{tabel}$  pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ . Berdasarkan hasil perhitungan pada lampiran, maka hasil pengujian secara parsial (uji-t) dapat disajikan pada tabel berikut.

**Tabel 4.18**  
**Hasil Pengujian Secara Parsial (Uji-t)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.571	10.781		.795	.429
Rotasi Pekerjaan(X)	.401	.189	.391	4.229	.000

a. Dependent Variable : Kinerja( Y)

Hasil pengujian secara parsial (uji-t) yang dirangkum pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

#### **Pengaruh Rotasi Pekerjaan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Nilai  $t_{hitung}$  variabel pendidikan dan pelatihan (X), lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $4,229 > 0,338$ ) dan nilai signifikansinya (sig.) lebih kecil dari  $\alpha$  yang disyaratkan ( $0,000 < 0,05$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Rotasi Pekerjaan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Palembang untuk Outlet Wilayah Pusri .

#### 4.6. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis dan pengolahan data diatas, diperoleh hasil bahwa Rotasi Pekerjaan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Palembang untuk Outlet Wilayah Pusri.

Berdasarkan pertimbangan diatas, maka yang seharusnya dapat dilakukan oleh PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Palembang adalah menempatkan karyawan yang sesuai dengan kemampuan, keahlian serta pendidikannya agar terhindar dari kebosanan dan kekakuan kinerja agar semangat kinerja pegawai meningkat, salah satunya dapat dilakukan dengan rotasi pekerjaan. Selain itu, melalui pembinaan dan pengawasan yang intensif dan *reward* serta kemampuan kerja pegawai melalui pelatihan-pelatihan teknis dan fungsional baik melalui program *on the job training* maupun *classical*. Dengan adanya kebijakan rotasi pekerjaan diharapkan visi, misi dan tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif.

PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Palembang telah melakukan rotasi pekerjaan selama ini kepada karyawan namun hasil yang diperoleh belum sesuai

dengan harapan perusahaan, terlihat dari fenomena yang terjadi dilapangan karyawan kurang terlatih dengan berbagai antar jenis pekerjaan.

## **V. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Variabel Rotasi Pekerjaan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap variabel Kinerja Karyawan . Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan SPSS yang menyatakan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sehingga dari keseluruhan variabel yang digunakan dalam penelitian ini menerima  $H_a$  dan menolak  $H_0$ .
2. Sedangkan dalam hal besarnya pengaruh variabel Rotasi Pekerjaan secara keseluruhan dapat dilihat dari koefisien Determinasi masing-masing, yaitu sebesar 0,597. Jadi dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pelaksanaan Rotasi Pekerjaan mempunyai pengaruh sebesar 59,7 % terhadap Kinerja Karyawan
3. Berdasarkan hasil perhitungan diatas, dapat dikatakan bahwa variabel Rotasi Pekerjaan memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dengan selalu melaksanakan Rotasi Pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan maka akan memotivasi karyawan untuk terus meningkatkan kinerja mereka.

### **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian, maka diajukan beberapa saran yaitu sebagai berikut:

1. Program Rotasi Pekerjaan harus tetap dipertahankan bahkan harus lebih ditingkatkan lagi. Hal ini dikarenakan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa Rotasi Pekerjaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Pihak Manajemen perusahaan harus selalu memberikan motivasi kepada karyawan agar dapat mengembangkan potensi dalam pelaksanaan kerja, sehingga dapat berjalan dengan lancar melalui adanya kegiatan pelatihan kerja, pembinaan. Hal ini diharapkan akan menumbuhkan rasa ikut serta bagi karyawan dalam proses pencapaian tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
3. Karyawan yang termotivasi dengan adanya program rotasi pekerjaan yang terencana akan mempunyai karakteristik pribadi yang memiliki kekuatan internal dan eksternal yang berkualitas agar seorang karyawan dapat berhasil dalam pelaksanaan pekerjaannya maka pemimpin harus mempelajari karakteristik bawahan agar karyawan tersebut diharapkan dapat menunjukkan kinerjanya dengan adanya motivasi yang diberikan.

## Daftar Pustaka

- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 2 Edisi 9*. Indeks : Jakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2012 *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Bumi Aksara : Jakarta.
- Malthis, Robert. L dan Jackson, John. H. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 10*. Salemba Empat : Jakarta.
- Mangkunegara. A.A. Anwar Prabu. 2011. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama : Bandung
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta : Jakarta.
- Panggabean M.E, Mutiara S. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia : Jakarta.
- Ruky, Achmad. 2014. *Sistem Manajemen Kinerja*, Garamedia Pustaka Utama : Jakarta.
- Veithzal, Rivai, Veithzal. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Raja Grafindo Persada : Jakarta.
- Wibowo. SE. M. Phill. 2014. *Manajemen Kinerja*, Raja Grafindo Persada : Jakarta.