

Pengaruh Rotasi Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemuning Nusa Indah

¹Indah Handayani Safitri, ²Enjang Suherman

¹Mn21.indahsafitri@mhs.ubp.karawang.ac.id, ²enjangsuherman@ubpkarawang.ac.id

Program studi manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dampak rotasi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Kemuning Nusa Indah. Metode yang diterapkan adalah metode deskriptif, menggunakan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rotasi kerja yang direncanakan dengan baik dapat meningkatkan kemampuan adaptasi karyawan, mengembangkan keterampilan baru, dan mengurangi kejenuhan kerja. Selain itu, motivasi kerja yang tinggi memberikan dampak positif pada kinerja karyawan, di mana karyawan yang termotivasi menunjukkan komitmen dan kontribusi yang lebih besar terhadap perusahaan. Namun, rotasi kerja yang terlalu sering dapat menimbulkan ketidaknyamanan dan menurunkan motivasi karyawan. Kesimpulannya, rotasi kerja dan motivasi kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan, namun perlu pengelolaan yang tepat untuk menghindari dampak negatif.

Kata kunci : rotasi kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

This research aims to evaluate the impact of work rotation and work motivation on employee performance at PT. Kemuning Nusa Indah. The method applied is a descriptive method, using interview, observation and documentation techniques. The research results show that well-planned job rotation can increase employee adaptability, develop new skills, and reduce work burnout. In addition, high work motivation has a positive impact on employee performance, where motivated employees show greater commitment and contribution to the company. However, work rotation that is too frequent can cause discomfort and reduce employee motivation. In conclusion, job rotation and work motivation have a significant impact on employee performance, but need proper management to avoid negative impacts.

Keywords : work rotation, work motivation, employee performance

This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license



PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis yang kompetitif, kinerja karyawan sebuah faktor penentu keberhasilan dalam perusahaan. PT. Kemuning Nusa Indah, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa, menghadapi tantangan untuk terus meningkatkan kinerja karyawan guna mempertahankan daya saing dan memberikan layanan terbaik kepada pelanggan. Dua faktor penting yang bisa berpengaruh pada kinerja karyawan yakni rotasi kerja dan motivasi kerja.

Rotasi kerja dan motivasi kerja adalah dua faktor yang sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Rotasi kerja, yang melibatkan perubahan tugas dan tanggung jawab, dapat membantu meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan, serta meningkatkan kesadaran dan kepedulian mereka terhadap tujuan organisasi. Motivasi kerja, yang dapat diperoleh melalui pengalaman belajar, penghargaan, dan pengembangan karir, memungkinkan karyawan guna menentukan tujuan serta sasaran dengan jelas, dan memiliki keinginan untuk mencapai tujuan tersebut. Dalam beberapa tahun terakhir, organisasi telah mulai mengalami perubahan struktur dan fungsi yang signifikan, yang memerlukan karyawan untuk beradaptasi dengan cepat dan efektif. Rotasi kerja dapat membantu karyawan dalam mengembangkan kemampuan adaptasi dan meningkatkan kemampuan mereka dalam beradaptasi dengan perubahan.

Selain itu, motivasi kerja juga menjalankan peran penting guna meningkatkan kinerja karyawan, karena motivasi yang tinggi dapat memungkinkan karyawan untuk memiliki tujuan yang terarah dan memiliki keinginan untuk mencapai tujuan tersebut. Banyak penelitian telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh rotasi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rotasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui meningkatkan kemampuan dan keterampilan, serta meningkatkan kesadaran dan kepedulian terhadap tujuan organisasi.

Motivasi kerja bermanfaat untuk mempengaruhi hal positif kepada kinerja karyawan, melalui motivasi yang tinggi memungkinkan karyawan untuk memiliki tujuan yang valid dan memiliki keinginan untuk mencapai tujuan tersebut. Namun, masih banyak organisasi yang belum memahami sepenuhnya bagaimana rotasi kerja serta motivasi kerja dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan. Oleh sebab itu, penelitian ini juga bermaksud dalam melakukan analisis pada pengaruh rotasi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, serta untuk mengetahui bagaimana sebuah organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawannya dari rotasi kerja dan motivasi kerja.

KAJIAN TEORI

ROTASI KERJA

Nurlatifah (2009:3) rotasi kerja berperan penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Selain itu, rotasi kerja bisa memberi berbagai manfaat untuk perusahaan, seperti mencegah kebosanan pada karyawan serta meminimalkan tingkat perputaran tenaga kerja.

Sastrohadiwiryo menyatakan bahwa rotasi kerja melibatkan perpindahan fungsi, tanggung jawab, serta status kepegawaian karyawan dalam kondisi tertentu. Tujuan dari rotasi ini ialah guna meningkatkan kepuasan kerja serta memaksimalkan hasil kerja karyawan. (Anadiyah and Hidayati 2023)

Rotasi pekerjaan adalah pemindahan karyawan ke lingkungan kerja dengan tugas serta tanggung jawab yang berbeda. Tersebut bertujuan untuk mencegah kebosanan dan kehilangan produktivitas. Selain itu, rotasi kerja juga dapat meningkatkan motivasi karyawan. (Firman, Latief, and Dirwan 2022)

MOTIVASI KERJA

Motivasi kerja adalah keadaan yang membangkitkan dorongan dan semangat dalam diri seseorang, yang dapat mempengaruhi individu tersebut untuk mencapai hasil yang optimal dalam pekerjaannya. Tingginya motivasi kerja seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya akan berdampak positif pada kinerja mereka sendiri. (Sari Pascariati Kasman 2021)

Motivasi adalah sebagai fungsi manajemen yang kaitannya erat dengan sumber daya manusia sebagai gerakan suatu organisasi guna memperoleh tujuan. Usman (2009:250) menegaskan motivasi kerja juga dapat didefinisikan sebagai keinginan maupun kebutuhan yang mendasari seseorang dalam bekerja.

Motivasi kerja adalah sebuah keinginan yang muncul dari diri seseorang, seperti terinspirasi seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dengan ketulusan, senang hati, serta penuh ketekunan, maka memperoleh pekerjaan secara baik dan berkualitas (Afandi, 2018, hlm. 23). (Thabroni n.d.)

KINERJA KARYAWAN

Kinerja adalah sebuah hasil pekerjaan yang dilaksanakan oleh individu maupun kelompok dari organisasi, serta kebijakannya berdasarkan pada ketentuan serta tanggung jawab masing-masing, dengan tujuan memperoleh organisasi dengan legal serta etis. Faktor organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan melalui komunikasi yang efektif dan baik. (Abdul Kadir 2022)

Kinerja karyawan adalah hasil yang seseorang lakukan untuk mencapai suatu pekerjaannya, yang merupakan salah satu bentuk tolak ukur. Keberhasilan dan kesuksesan sebuah perusahaan berasal dari hasil kinerja karyawan tersebut (Wibowo, Saputri & Rachman, 2022). Kinerja karyawan ialah sebuah hasil atau tindakan seorang semuanya ketika periode tertentu, sejak melakukan tugas berdasarkan pada standar hasil kerja, target maupun sasaran, atau kriteria yang sudah ditetapkan sebelumnya serta sudah mendapatkan kesepakatan bersama. (Febriani 2022)

Stoner (1995:113) mengatakan bahwa kinerja ialah sebuah bakat yang dihasilkan oleh karyawan. Hasil yang didapat sejak menjalankan tugas yang diberikan didasari kecakapan, pengalaman, ketekunan, serta waktu yang tersedia. (Siti Nur Aisah 2020)

METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif, dimana wawancara dilakukan untuk mendapatkan informasi mendalam dan pandangan dari karyawan serta manajemen mengenai rotasi kerja, motivasi kerja, dan solusi yang diharapkan. Selain itu, teknik observasi digunakan guna mengidentifikasi secara langsung aktivitas serta proses yang berlangsung di lapangan. Observasi memungkinkan peneliti memperoleh data yang akurat mengenai perilaku, kondisi kerja, dan interaksi di PT. Kemuning Nusa Indah. Data yang diperoleh dari hasil observasi akan disusun dalam artikel penelitian. Dengan mengaplikasikan metode deskriptif dari wawancara, observasi, serta

dokumentasi, penelitian ini tujuannya guna memberi gambaran yang menyeluruh tentang pengaruh rotasi kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Kemuning Nusa Indah.

Pemilihan teknik pengumpulan data yang amat tepat akan menentukan hasil validitas ilmiah dari sebuah penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yakni:

1. Wawancara

Wawancara adalah metode sistematis untuk mengumpulkan informasi melalui pernyataan lisan tentang sebuah objek maupun peristiwa yang terjadi di masa lalu, saat ini, serta yang akan datang. Dengan menggunakan wawancara, peneliti dapat mendapatkan pandangan dan pengalaman langsung dari karyawan dan manajemen terkait rotasi kerja dan motivasi kerja di PT. Kemuning Nusa Indah, serta solusi yang diharapkan. (Pujaastwa 2016)

2. Observasi

Observasi adalah teknik yang umum digunakan dalam penelitian kualitatif. Metode ini lebih banyak mengandalkan penglihatan sebagai alat utama dibandingkan dengan pendengaran, yang hingga kini masih dianggap kurang efektif dan jarang digunakan. Observasi memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data akurat tentang perilaku, kondisi kerja, dan interaksi di PT. Kemuning Nusa Indah. Catatan lapangan yang dihasilkan dari observasi sangat bermakna pada apa yang dilihat secara visual oleh peneliti atau melalui alat bantu seperti kamera. (Ichsan and Ali 2020)

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah sebuah teknik pengumpulan data yang menggunakan dokumen maupun catatan tertulis yang ada (Ulfah, 2022). Kata dokumentasi bermakna dari kata dokumen, yang artinya ialah barang-barang tertulis. Dengan metode ini, peneliti meneliti wujud tertulis contohnya buku, notula rapat, majalah, serta catatan harian Melalui dokumentasi, peneliti dapat mengumpulkan data yang telah terdokumentasi secara sistematis untuk mendukung temuan penelitian. (Tanjung et al. 2022)

Dengan menerapkan metode deskriptif yang melibatkan wawancara, observasi, dan dokumentasi, penelitian ini bertujuan memberikan gambaran menyeluruh mengenai pengaruh rotasi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Kemuning Nusa Indah. Pendekatan ini memudahkan peneliti dalam memperoleh data melalui beberapa sumber dan perspektif, sehingga hasil penelitian ini dapat membuahkan hasil wawasan yang lebih dalam dan komprehensif.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Setelah dilakukannya observasi pada di PT. Kemuning Nusa Indah menunjukkan bahwa rotasi kerja dilaksanakan dengan baik dan terencana. Karyawan yang mengalami rotasi kerja tampak lebih adaptif dan memiliki kemampuan yang lebih beragam. Mereka mampu menangani berbagai tugas dengan lebih efektif, menunjukkan fleksibilitas yang lebih tinggi dalam pekerjaan mereka.

Selain itu, observasi juga menunjukkan bahwa karyawan yang mempunyai motivasi yang lebih tinggi biasanya lebih memperlihatkan hasil kinerja yang lebih maksimal. Mereka lebih aktif dalam menyelesaikan tugas, berkontribusi lebih dalam diskusi tim, dan menunjukkan komitmen yang kuat terhadap tujuan perusahaan. Motivasi yang tinggi ini tampaknya berasal dari pengakuan, insentif, dan kesempatan untuk berkembang yang diberikan oleh perusahaan.

Wawancara dengan karyawan dan manajemen PT. Kemuning Nusa Indah menunjukkan bahwa rotasi kerja memberikan beberapa manfaat signifikan. Sebagian besar karyawan menyatakan bahwa rotasi kerja membantu mereka dalam pengembangan keterampilan baru dan mengurangi kejenuhan dalam pekerjaan. Mereka merasa lebih bersemangat karena tantangan baru yang mereka hadapi. Manajemen juga mencatat peningkatan fleksibilitas dan produktivitas karyawan yang terlibat dalam program rotasi kerja.

Namun, ada juga beberapa karyawan yang merasa bahwa rotasi kerja yang terlalu sering membuat mereka merasa tidak nyaman dan kesulitan untuk beradaptasi dengan tugas baru. Mereka merasa rotasi yang terlalu sering dapat menyebabkan ketidakstabilan dalam pekerjaan dan menurunkan motivasi mereka.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian yang telah dilakukan memperlihatkan bahwa rotasi kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Kemuning Nusa Indah. Rotasi kerja membantu dalam pengembangan keterampilan karyawan, mengurangi kebosanan, dan meningkatkan fleksibilitas mereka dalam menangani berbagai tugas. Namun, penting untuk mencatat bahwa frekuensi rotasi kerja harus diperhatikan agar tidak menyebabkan ketidaknyamanan dan ketidakstabilan bagi karyawan.

Motivasi kerja juga terbukti sebagai faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi cenderung memperlihatkan kinerja yang lebih tinggi, lebih proaktif dalam pekerjaan, serta lebih berkomitmen terhadap tujuan perusahaan. Faktor-faktor seperti pengakuan, insentif, dan kesempatan pengembangan karier memainkan peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja.

Dengan demikian, kombinasi yang tepat antara program rotasi kerja serta strategi motivasi kerja bisa meningkatkan kinerja karyawan dengan relevan. Manajemen PT. Kemuning Nusa Indah perlu memastikan bahwa program rotasi kerja dilaksanakan dengan frekuensi yang tepat dan terus mengembangkan program motivasi yang efektif untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini memberikan wawasan yang berharga bagi manajemen PT. Kemuning Nusa Indah dalam merumuskan kebijakan sumber daya manusia yang lebih efektif. Dengan menerapkan temuan ini, perusahaan bisa memperoleh target kinerja yang lebih baik serta bersaing lebih efektif.

KESIMPULAN

Penelitian ini mengungkapkan bahwa rotasi kerja serta motivasi kerja mempunyai dampak yang baik terhadap kinerja karyawan di PT. Kemuning Nusa Indah. Rotasi kerja terbukti efektif dalam mengembangkan keterampilan karyawan, mengurangi rasa bosan, dan meningkatkan fleksibilitas mereka dalam menjalankan berbagai tugas. Namun, penting untuk mengatur frekuensi rotasi kerja dengan hati-hati agar tidak menimbulkan ketidaknyamanan dan ketidakstabilan di kalangan karyawan. Motivasi kerja juga merupakan faktor kunci yang mempengaruhi kinerjanya seorang karyawan. Karyawan dengan motivasi yang lebih tinggi biasanya membuahkan hasil kinerja yang lebih baik, lebih proaktif dalam pekerjaan, dan lebih berkomitmen terhadap tujuan perusahaan. Faktor-faktor seperti pengakuan, insentif, dan peluang pengembangan karier sangat berpengaruh dalam meningkatkan motivasi kerja. Oleh karena itu, kombinasi yang tepat antara program rotasi kerja dan strategi motivasi kerja dapat secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan. Manajemen PT. Kemuning Nusa Indah harus memastikan bahwa program rotasi kerja dilaksanakan dengan frekuensi yang sesuai dan terus mengembangkan program motivasi yang efektif untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini memberikan wawasan yang berharga bagi manajemen dalam menyusun kebijakan sumber daya manusia yang lebih efektif, sehingga perusahaan dapat memperoleh kinerja yang lebih maksimal dalam bekerja dan bersaing lebih efektif di pasar.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Kadir. 2022. "Peranan Brainware Dalam Sistem Informasi Manajemen Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Sistem Informasi." *Sistem Informatika* 1(September):60–69. doi: 10.31933/JEMSI.
- Anadiyah, Ninik, and Roziana Ainul Hidayati. 2023. "Dampak Rotasi Kerja Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Di Pt. Pos Indonesia Malang." *Journal of Management and Creative Business* 1(1):193–205.
- Febriani, Fitri. 2022. "Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan." *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)* 2(1):138–45. doi: 10.55916/frima.v0i1.186.
- Firman, Ahmad, Fitriani Latief, and Dirwan Dirwan. 2022. "Dampak Pelatihan Mutasi Dan Rotasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai." *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo* 8(2):265. doi: 10.35906/jurman.v8i2.1232.
- Ichsan, Ichsan, and Arhamudin Ali. 2020. "Metode Pengumpulan Data Penelitian Musik Berbasis Observasi Auditif." *Musikolastika: Jurnal Pertunjukan Dan Pendidikan Musik* 2(2):85–93. doi: 10.24036/musikolastika.v2i2.48.
- Pujaastwa, Ida Bagus Gde. 2016. "Teknik Wawancara Dan Observasi Untuk Pengumpulan Bahan Informasi." 1–11.
- Sari Pascariati Kasman, Prima. 2021. "FAKTOR- FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA BANK SYARIAH INDONESIA: PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA, MOTIVASI KERJA DAN PERUBAHAN ORGANISASI (Literature Review Manajemen)." *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 2(2):689–96. doi: 10.38035/jmpis.v2i2.625.
- Siti Nur Aisah. 2020. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan." *Bulletin of Management and Business* 1(2):42–50. doi: 10.31328/bmb.v1i2.100.
- Tanjung, Rahman, Yuli Supriani, Annisa Mayasari, and Opan Arifudin. 2022. "Manajemen Mutu Dalam Penyelenggaraan Pendidikan." *Jurnal Pendidikan Glasser* 6(1):29. doi: 10.32529/glasser.v6i1.1481.
- Thabroni, Gamal. n.d. "Motivasi Kerja."

Daftar pertanyaan

1. Seberapa sering rotasi kerja dilakukan di bidang Anda?
2. Apa manfaat yang Anda rasakan dari rotasi kerja?
3. Adakah tantangan atau kendala yang Anda hadapi selama menjalani rotasi kerja?
4. Apa yang memotivasi Anda untuk bekerja di perusahaan ini? Bagaimana Anda menilai kinerja Anda sendiri setelah mengikuti program rotasi kerja?
5. Apakah ada perubahan dalam produktivitas Anda setelah menjalani rotasi kerja?
6. Bagaimana kualitas kerja Anda terpengaruh oleh rotasi kerja?
7. Apa faktor utama yang membuat Anda tetap termotivasi di tempat kerja?
8. Seberapa cepat Anda dapat menyelesaikan tugas setelah menjalani rotasi kerja dibandingkan sebelumnya?
9. Seberapa penting pengakuan dari atasan bagi motivasi kerja Anda?
10. Bagaimana kepuasan kerja Anda dipengaruhi oleh rotasi kerja?