

PENGARUH ROTASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR SATPOL PP PROVINSI JATENG

Intan Ayu Cahyati

Universitas PGRI Semarang, intanayu14220047@gmail.com.

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kegiatan rotasi pegawai dari satu seksi ke seksi lain belum sepenuhnya berjalan dan lingkungan kerja yang kurang kondusif baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik akan berdampak pada kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui

: 1) pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Satpol PP Provinsi Jawa Tengah, 2) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Satpol PP Provinsi Jawa Tengah, 3) pengaruh rotasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Satpol PP Provinsi Jateng, 4) antara variabel rotasi kerja dan lingkungan kerja, manakah yang memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai di Kantor Satpol PP Provinsi Jawa Tengah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan yaitu deduktif. Subyek penelitian yaitu Pegawai PNS Satpol PP Provinsi Jateng. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 78 responden dilakukan secara acak dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. Pengujian prasyarat analisis meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas. Serta pengujian hipotesis meliputi uji regresi linier berganda, uji t, uji F, uji r square, dan uji dominan. Hasil penelitian menunjukkan rotasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Satpol PP Provinsi Jateng, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Satpol PP Provinsi Jateng, rotasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Satpol PP Provinsi Jawa Tengah, sedangkan rotasi kerja yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Satpol PP Provinsi Jateng. Kesimpulan dalam penelitian ini yakni terdapat pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh secara bersama- sama antara rotasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, dan rotasi kerja paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Satpol PP Provinsi Jateng.

Kata Kunci : Rotasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This research is motivated by employee rotation activity from one part to another part that is not fully running and work environment which is less conducive both physical work environment and non work environment will have an impact on employee performance. The purpose of this research is to know: 1) the effect of work rotation on employee performance in Satpol PP Office of Central Java Province, 2) the influence of work environment on employee performance in Satpol PP of Central Java Provincial Office, 3) the effect of work rotation and work environment on employee performance in Satpol PP Office of Central Java Province, 4) between work rotation variables and work environment, which has the greatest influence on employee performance in Satpol PP Head Office. Java Province. This study uses a quantitative approach. The type of research used is deductive. The subject of research is civil servant of Satpol PP of Central Java Province. The instruments of data collection using questionnaires. The sample in this research is 78 respondents that done randomly by using simple random sampling technique. The prerequisite analysis test includes normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test. And hypothesis testing includes multiple linear regression test, t test, F test, r square test, and dominant test. The result of the research shows that work rotation has positive effect on employee performance in Satpol PP Office of Central Java Province, work environment positively influence to employee performance in Satpol PP of Central Java. Provincial Office, work rotation and work environment simultaneously, has a positive influence on employee performance in Satpol PP Office of Central Java, while the most influential work rotation on employee performance in Satpol PP Office of Central Java Province. Conclusion in this research that there is influence of work rotation to employee performance, there influence of work environment to employee performance, there is influence together between work rotation and environment to employee performance, and rotation of work most influential to employee performance in Satpol. PP Office of Central Java Province.

Keywords: Work Rotation, Work Environment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sebuah organisasi dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuannya memiliki beberapa faktor yang saling terikat dan berpengaruh. Salah satu faktor tersebut yang sangat penting yang digunakan untuk menggerakkan faktor lainnya yaitu sumberdaya manusia, oleh karena itu organisasi dituntut untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia (Marihoh: 2005: 2)

Rotasi pekerjaan merupakan salah satu program pengembangan yang dilakukan oleh instansi atau perusahaan dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan kinerja karyawan. Suatu pekerjaan yang bersifat rutin dan hanya mengerjakan satu hal yang sama dalam waktu yang lama tentunya dapat menimbulkan kebosanan atau kejenuhan dimana semangat kerja dan kegairahan kerja akan menurun (Nursanti :2014).

Menurut Malthis dan Jackson (2011), kinerja karyawan individual merupakan faktor utama penentu keberhasilan organisasional dan mereka mempengaruhi produktivitas dan kinerja organisasional secara signifikan. Menurut Lasa Hs (2008: 78) untuk mengembangkan sumber daya manusia, selain dengan pendidikan dan pelatihan dapat juga dilakukan dengan rotasi kerja dan agang. Rotasi kerja dimaksudkan untuk mengurangi kejenuhan, memberikan kesegaran kerja, serta menambah keterampilan dan pengalaman kepada karyawan. Dengan demikian apabila ada karyawan yang cuti atau tidak masuk kerja, tugas dan pekerjaan karyawan yang bersangkutan dapat dilaksanakan oleh karyawan lain. Menurut Siagian (2002), kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu; gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi,

kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non-fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan dan menentramkan. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam berkerja.

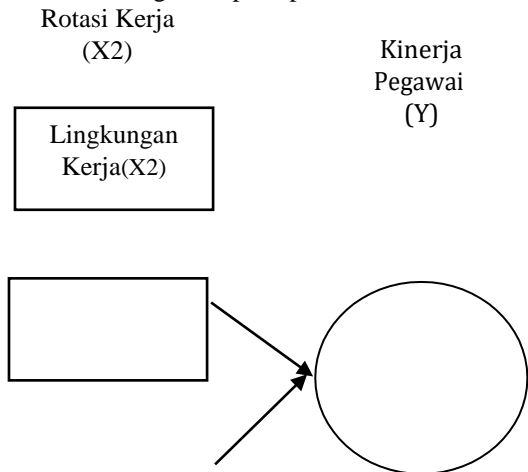
Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami pegawai bisa berakibat fatal yaitu menurunkan kinerja dari pegawai itu sendiri (Susilaningsih, 2013). Salah satunya yang menjadi faktor rendahnya kinerja pegawai di kantor Satpol PP Provinsi Jateng tersebut diduga rotasi kerja yang kurang baik. Kegiatan rotasi pegawai dari satu seksi ke seksi lain belum sepenuhnya berjalan. Suasana kerja yang baik seperti ruang kerja yang kondusif diharapkan akan mendukung kinerja seorang pegawai. Pada dimensi lingkungan kerja fisik pada Kantor Satpol PP Provinsi Jateng desain tempat kerja dan ruangan masing-masing bagian dan bidang belum direnovasi menyesuaikan desain tempat kerja yang modern, terlihat bahwa meja kerja antara pegawai terlalu berdekatan, banyaknya dokumen yang diletakan di atas dan sekeliling meja sering kali mengganggu pegawai dalam menyelesaikan tugasnya.

Dalam Kantor Satpol PP Provinsi Jateng diharapkan hubungan antara pegawai dapat harmonis, karena hubungan yang harmonis merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Akan tetapi pada kenyataannya, masih ada beberapa pegawai yang tidak mau mendengarkan saran dari rekan kerja lainnya dan senang mengambil keputusan

sendiri tanpa mendengarkan nasehat dari rekan kerjanya dan masih adanya kecemburuan antar pegawai mengenai pembagian tugas. Kecemburuan tersebut menimbulkan rasa iri hati kepada pegawai sehingga terjadinya konflik antara pegawai. Sikap pegawai yang seenaknya sendiri membuat rekan kerja menjadi malas untuk menjalin hubungan yang baik dengan pegawai tersebut. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk menulis skripsi dengan judul **“Pengaruh Rotasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satpol PP Provinsi Jateng”**

METODE

Pendekatan yang dilakukan peneliti yaitu penelitian kuantitatif, dan menggunakan jenis penelitian Asosiatif, hasilnya berupa data-data angka dan analisis menggunakan statistik. Lokasi yang digunakan dalam penelitian ini yakni di Kantor Satpol PP Provinsi Jawa Tengah Jalan Imam Bonjol Semarang. Populasi dalam penelitian ini yakni seluruh PNS di Kantor Satpol PP Provinsi Jateng, Sampel yang digunakan dengan pendekatan *Probability Sampling* yaitu *Simple Random Sampling* dengan menggunakan rumus Slovin) pada populasi sejumlah 97 dengan batas toleransi error 5% adalah 78. Sumber data pada penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel, diantaranya rotasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) variabel bebasnya serta kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikatnya. Berikut kerangka berpikir penelitian ini:



Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan, pengujian prasyarat analisis meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas. Serta pengujian hipotesis meliputi uji regresi linier berganda, uji t, uji F, uji r square, dan uji dominan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data primer yang diperoleh, berikut peneliti menyajikan hasil pengolahannya:

Hasil uji normalitas melalui uji kolmogorov smirnov sebagai berikut:
Hasil uji normalitas

	Signifikansi	Ket
Unstandardized Residual	0,731	Normal

Sumber: Data Primer yang di olah, 2018

Hasil uji multikolinieritas dengan menggunakan SPSS 21 menghasilkan nilai sebagai berikut

Variabel	VIF	Keputusan VIF	Ket
X1	1.717	< 10	Tidak Multikolinieritas
X2	1.717	< 10	Tidak Multikolinieritas

Sumber : Data Primer yang di olah, 2018

Hasil Uji heteroskedastisitas dengan menggunakan SPSS 21 menghasilkan nilai sebagai berikut

Variabel	Signifikan	Ket
X1	0,492	Tidak mengandung heteroskedastisitas
X2	0,821	Tidak mengandung heteroskedastisitas

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Hasil analisis regresi berganda model logaritmis dengan menggunakan SPSS 21 menghasilkan persamaan sebagai berikut: $Y = 8,607 + 0,473 X_1 + 0,136 X_2$

Hasil uji hipotesis hipotesis (uji F dan uji t) pada analisis regresi menghasilkan nilai signifikan sebagai berikut:

Hasil uji F dan uji t

Variabel	Nilai Signifikan	
	Uji t	Uji F
X1	0,000	0,000
X2	0,001	

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, uji simultan memperoleh nilai F hitung 36,148 > F tabel 3,12 dan sig = 0,000 < 5% artinya variabel independen rotasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap variabel dependen kinerja pegawai. Dan berdasarkan tabel diatas, Uji t nilai signifikansi (sig) 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H₁ diterima, sedangkan nilai signifikansi (sig) 0,001 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H₂ diterima

Hasil Koefisien determinasi pada analisis regresi menghasilkan nilai R Square sebagai berikut:

Model	R	R Square
1	0,701	0,491

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satpol PP Provinsi Jateng

Berdasarkan dengan uji parsial (Uji-t) yang telah dilakukan, diperoleh nilai signifikansi 0,000 < 0,05, maka H₀ ditolak H₁ diterima. Artinya rotasi kerja berpengaruh

signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Satpol PP Provinsi Jateng.

Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa rotasi kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai karena dengan tugas yang berbeda dan rekan kerja baru pegawai menjadi lebih tertantang dan bersemangat untuk melakukan pekerjaan dan tugas-tugas yang baru sehingga kinerja pegawai menjadi optimal. Dengan keadaan ini dapat menghindarkan pegawai dari kejenuhan yang berkepanjangan karena kegiatan yang tetap dengan tugas atau pekerjaan yang juga monoton.

Sesuai dengan teori Hasibuan (2012) yang mengatakan bahwa rotasi kerja yaitu untuk memberikan rangsangan yang lebih tinggi, dan mendorong pegawai memiliki *spirit* kerja melalui persaingan terbuka, dengan demikian adanya rotasi pekerjaan akan meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai diberbagai bidang pekerjaan. Rotasi kerja yang dilakukan karena kemampuan dan pengetahuan akan membuat pegawai memiliki kualitas dan kuantitas kerja yang lebih baik. Begitu juga rotasi kerja yang dilakukan karena kejenuhan pegawai akan membuat pegawai lebih mandiri dan berkomitmen.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satpol PP Provinsi Jateng

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji-t) yang dilakukan, diperoleh nilai signifikansi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai $0,001 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Satpol PP Provinsi Jateng.

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena bisa dirasakan dari keadaan dari instansi yang meliputi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik yang memadai seperti adanya peralatan kantor yang lengkap, aman, tenang, bersih, tidak bising, terang, bebas dari segala macam acaman, karena adanya peralatan kantor yang lengkap dapat mempermudah pekerjaan pegawai sehingga pegawai mampu bekerja secara optimal. Sesuai dengan teori Sedarmayanti dalam Ningrum, dkk (2014:7) bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Dan lingkungan kerja non fisik dapat dilihat dari struktur tugas yang diberikan, komunikasi

yang berjalan langsung antara bawahan dan atasan ataupun sesama pegawai dapat memberikan lingkungan kerja yang nyaman sehingga kinerja pegawainya meningkat secara optimal, Sesuai dengan teori Sedarmayanti dalam Ningrum, dkk (2014: 7) bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

3. Pengaruh Rotasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satpol PP Provinsi Jateng

Berdasarkan hasil uji simultan (Uji-F) yang dilakukan, memperoleh nilai signifikansi rotasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya rotasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai divariabel independen rotasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap variabel dependen kinerja pegawaidi Kantor Satpol PP Provinsi Jateng. Analisis regresi yang dilakukan menunjukkan bahwa koefisien determinasi secara simultan (R^2) yang dilihat dari R Square sebesar 0,491, Dengan demikian menunjukkan bahwa secara

simultan rotasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Satpol PP Provinsi Jateng secara bersama adalah 49,1% sedangkan sisanya 50,1 % dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kinerja dari setiap pegawai sangat menunjang keberhasilan kinerja pegawai yang ada di instansi ataupun organisasi. Untuk mencapai kinerja pegawai yang baik salah satunya akan diperoleh dari kerja yang diterapkan di setiap instansi atau organisasi. Rotasi kerja membawa manfaat positif pada pegawai seperti mendapatkan lingkungan kerja baru sehingga tidak jenuh, memiliki motivasi dalam meningkatkan karir dan berprestasi. Apabila Rotasi kerja tinggi dan

lingkungan kerja tinggi, kinerja pegawai akan cenderung meningkat.

4. Pengaruh Rotasi Kerja (X1) Lebih Dominan Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Daripada Lingkungan Kerja (X2)

Berdasarkan hasil penelitian dari uji dominan menjelaskan bahwa variabel rotasi kerja (X1) lebih dominan dengan *Standardized Coefficients* sebesar 0,407 terhadap kinerja pegawai (Y) dibandingkan dengan variabel lingkungan kerja (X2) dengan *Standardized Coefficients* yang hanya 0,365. Rotasi kerja lebih besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai dikarenakan rotasi kerja memberikan dampak positif terhadap perkembangan instansi dan pegawai tersebut.

SIMPULAN DAN SARAN SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian bahwa rotasi kerja

berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, rotasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan rotasi kerja paling dominan terhadap kinerja pegawai.

SARAN

1. Bagi Pihak Instansi

- a. Diharapkan agar kedepannya pihak instansi lebih baik dan efektif dalam melakukan rotasi kerja terhadap pegawai melalui faktor kemampuan, pengetahuan maupun kejenuhan yang dialami oleh pegawai. Instansi juga perlu memperhatikan perkembangan sumber daya manusianya sehingga kedepannya instansi maupun pegawai dapat merasakan langsung manfaat-manfaat rotasi kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai.
- b. Instansi agar lebih mempertahankan lingkungan kerja yang kondusif dengan menjaga lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang

berhubungannya dengan fasilitas sarana dan prasarana, keselamatan kerja, peralatan dan hubungan antara sesama, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti menggunakan variabel – variabel lain yang tidak diteliti di penelitian sekarang.

DAFTAR PUSTAKA

Aini Nur dan Tulus. (2015). “*Analisis Pengaruh Rotasi dan Mutasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di KJKS BMT Anda Salatiga*”. Jurnal MSDM, Volume 6, No 1, 105-122.

Baskoro, A dan Sutanto H. (2015). “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Rotasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Bank Jateng Koordinator Surakarta)*”. Jurnal Manajemen dan Akuntansi Prestasi, Volume 12, No 1, 62-76.

Ghozali, I. (2011). *Aplikasi analisis multivariete dengan program ibm*. Semarang: Badan penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I (2016). *Aplikasi analisis multivariete program ibm*. Semarang : Badan penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko, Hani. (2014). *Manajemen Personalialia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.

Hasibuan, Melayu S.P. (2007). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Bumi Aksara

Hasibuan, Melayu S.P. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Bumi Aksara

Hormati, T. (2016). “*Pengaruh Budaya Organisasi, Rotasi Pekerjaan terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai*”. Jurnal

EMBA, Volume 4, No 2, 298-310.

Jocom Jessica, et al. (2017). “*The Effect of Job Rotation and Training on Employer Performance In PT. Pegadaian (Persero) Manado*”. Jurnal EMBA, Volume 5, No 2, 279-288.

Malthis Robert dan Jackson John H. (2011). *Human Resource Management*. Jakarta:

Salemba Empat

Marihot Tua Effendi. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : PT Grasindo

Muallang. (2005). *Manajemen Personalialia*. Jakarta

: Ghalia Indonesia

Nanda Dkk. (2014). “*Pengaruh Rotasi Kerja, Komunikasi Interpersonal dan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Bapedal Aceh*”.

Jurnal Manajemen, Volume 3. No 1, 47-56.

Nursanti Dkk. (2014). “*Pengaruh Rotasi Kerja, Pengawasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi sebagai variabel Intervening pada Perusahaan Manfaat GIDUP Kabupaten Semarang*”, Jurnal Sosial dan Politik, 1-10

Lasa Hs. (2008). *Manajemen Perpustakaan*. Yogyakarta : Gama media

Sastrohadiwiryono, S. (2003). *Manajemen tenaga kerja indonesia pendekatan administrasi dan operasional*. Jakarta : Bumi aksara.

Siagian, Sondang P. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Asdi Mahasatya

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

Susilaningsi, Nur. (2013). “Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada badan perencanaan pembangunan daerah Kabupaten Wonogiri)”. *Jurnal Excellent*, Volume 11, No 2.

Peraturan daerah Provinsi Jawa Tengah nomor 9 tahun 2008. “Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jawa Tengah”

Rachmawati, Fitri. (2014). “Pengaruh Lingkungan Kerja, Keterampilan Kerja dan Jenjang Karir terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Volume 3, No 8, 1-18

Rivai, Veithzal. (2005). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori praktek*. Jakarta : PT. Grafindo Persada.

Robbins, Stephen P dan Coulter, Mary. (2012). *Management*. New Jersey: Pearson Education, Inc.