



PERAN TURNOVER, ROTASI KERJA DAN EFEKTIVITAS TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN

Arta Rusidarma Putra¹, Silfiana²

¹Universitas Bina Bangsa, ²Bappeda Provinsi Banten

Email: artar.putra@gmail.com¹, silfianailhamrusidarma@gmail.com²

ABSTRACT

This research aims to determine and examine the effect of turnover, job rotation and effectiveness on employee productivity. The population and sample are 48 employees. The data collection method used was questionnaires and the analytical techniques used were multiple linear regression, F test, t test and determination test. The results showed: 1) Turnover has a positive and significant effect on productivity. 2) Job rotation has a positive and significant effect on productivity. 3) Effectiveness has no positive and insignificant effects on productivity. 4) Turnover, job rotation and effectiveness simultaneously have positive and significant effects on productivity.

Keywords: Turnover, Job rotation, Effectiveness, Productivity

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji bagaimana pengaruh *turnover*, rotasi kerja dan efektivitas terhadap produktivitas karyawan. Populasi dan sampel adalah seluruh karyawan sebanyak 48 karyawan. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji F, uji t dan uji determinasi. Hasil penelitian menunjukkan 1) *Turnover* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. 2) Rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. 3) Efektivitas tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas. 4) *Turnover*, rotasi kerja dan efektivitas secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.

Kata kunci: Turnover, Rotasi Kerja, Efektivitas, Produktivitas

PENDAHULUAN

Karyawan mempunyai peran penting dalam suatu organisasi atau perusahaan dalam mewujudkan visi dan misi. Apabila karyawan tidak dikelola dengan baik, maka akan menghasilkan produktivitas karyawan yang tidak optimal dan berujung pada terhambatnya perkembangan perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah *turnover*. Keluarnya satu orang karyawan akan berdampak pada penurunan produktivitas, apalagi sampai beberapa orang tentunya akan memberikan pengaruh yang lebih besar serta menghambat efektivitas dan efisiensi kerja yang selanjutnya akan menurunkan tingkat produktivitas organisasi.

Rotasi kerja merupakan suatu kebijakan manajemen yang biasa terjadi di suatu organisasi yang dapat meningkatkan produktivitas. Rotasi kerja harus melalui perencanaan yang matang dan dilakukan secara berkala sehingga karyawan tidak terkejut bahkan terlibat dalam berbagai persiapan kompetensi baru yang dibutuhkan dalam posisi baru. Pada umumnya, bentuk rotasi kerja yang sering dilakukan misalnya pindah divisi/bidang pekerjaan, naik jabatan (promosi), turun jabatan (demosi). Hal ini dilakukan agar peningkatan kompetensi

karyawan dalam bentuk penyegaran dari kejenuhan pekerjaan dan perluasan wawasan. rotasi pekerjaan juga dapat menghalangi pencapaian produktivitas. Namun, terlalu cepat dalam melakukan rotasi juga dapat menghalangi karyawan untuk menguasai secara mendalam jabatan yang diembannya. Oleh sebab itu, inisiatif menggunakan rotasi jabatan sebagai strategi pengayaan karyawan harus mempertimbangkan keuntungan dan kerugiannya dengan seksama.

Selain itu, efektivitas kerja juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Efektivitas adalah suatu konsep penting bagi organisasi karena efektivitas dapat memberikan gambaran suatu tingkat keberhasilan organisasi dalam mencapai target atau tujuan sebagaimana telah ditetapkan sebelumnya melalui berbagai kegiatan yang telah dilaksanakan.

Penelitian ini dilakukan di PT. Posco ICT Indonesia dimana banyak karyawan yang merasa jenuh dan tidak puas sehingga mengakibatkan karyawan bosan dalam melakukan pekerjaannya karena mereka belum sepenuhnya dapat menguasai suatu bidang tertentu, tetapi sudah harus berpindah ke bagian atau bidang lainnya. Tidak sedikit juga karyawan yang merasa lelah karena harus berulang kali beradaptasi dengan lingkungan baru dalam kurun waktu yang relatif singkat. Karyawan yang merasa jenuh dengan pekerjaannya akan bekerja dengan tidak sungguh-sungguh dan kualitas kerjanya juga semakin menurun. Alasan inilah yang membuat *turnover* yang cukup tinggi. Perusahaan yang kurang selektif pada proses penerimaan calon karyawan juga berdampak pada kemampuan, keterampilan serta minat karyawan yang cenderung kurang sehingga mengakibatkan banyak karyawan yang keluar masuk serta pada akhirnya produktivitas kerja pun menjadi tidak maksimal.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah benar produktivitas karyawan pada PT. Posco ICT Indonesia dipengaruhi oleh *turnover*, rotasi kerja, dan efektivitas

TINJAUAN PUSTAKA

Produktivitas Kerja

Ardana dalam Itafia dkk (2014:2) produktivitas kerja adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai dengan melibatkan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peningkatan produktivitas bisa tercapai dengan menekan sekecil-kecilnya segala bentuk biaya termasuk dalam memanfaatkan sumber daya manusia dan meningkatkan keluaran sebesar-besarnya. Artinya produktivitas adalah pencerminan dari tingkat efisiensi dan efektivitas kerja secara keseluruhan.

Menurut Nitisemito (dalam Nur'aini, 2012:13), faktor yang dapat mempengaruhi naik turunnya produktivitas karyawan antara lain adalah kepemimpinan, kompensasi, pengawasan kerja, lingkungan kerja, pendidikan dan pelatihan, disiplin kerja, fasilitas kerja, absensi kerja, beban kerja, tingkat perputaran karyawan serta proses seleksi. Adapun indikator produktivitas kerja menurut Sutrisno dalam Tinambunan (2015:28) antara lain:

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat kerja

Turnover

Menurut (Dessler dalam Lisa dkk 2016:420) Perputaran (*turnover*) diartikan sebagai berhentinya seorang karyawan dari tempat bekerja secara sukarela atau pindah kerja dari tempat kerja ke tempat kerja lain Penelitian tentang *turnover* karyawan sudah banyak dilakukan, terutama pada internal perusahaan guna mengidentifikasi berbagai penyebab pengunduran diri karyawan. *Turnover* dirasa cukup merugikan karena banyaknya biaya yang harus dikeluarkan perusahaan seperti uang pesangon, ketidakmanfaatan fasilitas sampai mendapatkan pengganti karyawan yang keluar, biaya kepegawaian (biaya rekrutmen, wawancara, tes, biaya latihan dan sebagainya). Salah satu kerugian yang terlihat adalah hilangnya produktivitas sampai karyawan baru mencapai tingkat produktivitas yang sama dengan karyawan lama berhenti tersebut. Beberapa indikator menurut Mbah dan Ikemefuna dalam Prasetyo (2017:27) adalah sebagai berikut:

1. Kesehatan dan Keselamatan Kerja
2. Profesionalisme dalam Bekerja
3. Tugas dan Tanggung Jawab
4. Pengembangan Karir
5. Kompensasi

Efektivitas Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam Setiawati (2015:41) efektivitas adalah suatu ukuran yang dapat memberikan gambaran tentang seberapa jauh target dapat tercapai. Pengertian efektivitas ini lebih berorientasi kepada keluaran sedangkan penggunaan masukan tidak menjadi perhatian utama. Susanto dalam Anggraeni (2017:2) mengartikan bahwa efektivitas merupakan suatu informasi yang harus sesuai dengan kebutuhan pemakai dalam upaya mendukung suatu proses bisnis yang harus disajikan dalam waktu dan format yang tepat dan mudah dipahami, konsisten

dengan format sebelumnya. Isinya juga harus sesuai dengan kebutuhan saat ini secara lengkap dan terperinci sesuai dengan kebutuhan dan ketentuan. Pengukuran efektivitas kerja karyawan menurut Sedarmayanti dalam adalah:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Waktu kerja

METODE

Metode penelitian dalam penelitian ini menggunakan metode *survey*. Populasi dan sampel adalah karyawan di PT. Posco ICT Indonesia sebanyak 48 orang. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, adapun metode pengumpulan data dengan penyebaran angket atau kuesioner. Sedangkan metode analisis menggunakan regresi berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Berganda

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Berganda
Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	-4,237	6,946	
	Turnover	,494	,126	,482
	Rotasi Kerja	,281	,140	,243
	Efektivitas	,194	,146	,165

a. Dependent Variable: Produktivitas

Persamaan regresi berganda dari nilai-nilai yang didapat dari tabel di atas adalah:

$$Y = -4,237 + 0,494x_1 + 0,281x_2 + 0,194x_3$$

Berdasarkan nilai-nilai regresi untuk variabel bebas tersebut disimpulkan bahwa yang paling besar pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan PT. Posco ICT Indonesia adalah nilai *Turnover* yaitu sebesar 0,494. Berdasarkan hasil persamaan regresi diketahui bahwa:

1. Setiap peningkatan *turnover* terus ditingkatkan sebesar 1 satuan maka produktivitas karyawan (Y) akan naik sebesar 0,494 artinya jika *turnover* semakin baik maka tingkat produktivitas karyawannya semakin naik

2. Apabila rotasi kerja terus ditingkatkan sebesar 1 satuan maka produktivitas karyawan (Y) akan naik sebesar 0,281 satuan artinya jika rotasi kerja semakin baik maka tingkat produktivitas karyawan semakin naik.
3. Apabila efektivitas meningkat sebesar 1 satuan maka produktivitas karyawan (Y) akan naik sebesar 0,194 satuan artinya jika efektivitas semakin baik maka tingkat produktivitas karyawan semakin naik

Uji t

Tabel 2

Turnover, Rotasi Kerja, Efektivitas Secara Parsial Terhadap Produktivitas Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-4,237	6,946		-,612	,547
Turnover	,494	,126	,482	3,975	,000
Rotasi Kerja	,281	,140	,243	2,026	,047
Efektivitas	,194	,146	,165	1,338	,191

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Data Pengolahan SPSS ver 18 (2022)

Pada tabel 2 tersebut, uji statistik t diperoleh sebagai berikut :

1. Berdasarkan tabel diatas diperoleh bahwa nilai t hitung untuk *turnover* sebesar 3.975 sedangkan t tabel dicari pada $\alpha = 5\%$ (0,05) dengan derajat kebebasan (df) n-k-1 sehingga hasil diperoleh t_{tabel} sebesar 2,015. sehingga $t_{hitung} 3,973 > t_{tabel} 2,015$ dan nilai signifikan $0,00 < 0,050$, artinya bahwa *turnover* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.
2. Berdasarkan tabel diatas diperoleh bahwa nilai t hitung untuk rotasi kerja sebesar 2.026 sedangkan t tabel dicari pada $\alpha = 5\%$ (0,05) dengan derajat kebebasan (df) n-k-1 sehingga hasil diperoleh t_{tabel} sebesar 2,015. sehingga $t_{hitung} 2,026 > t_{tabel} 2,015$ dan nilai signifikan $0,047 < 0,050$, artinya bahwa rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.
3. Berdasarkan tabel diatas diperoleh bahwa nilai t hitung untuk efektivitas sebesar 1.338 sedangkan t tabel dicari pada $\alpha = 5\%$ (0,05) dengan derajat kebebasan (df) n-k-1 sehingga hasil diperoleh t_{tabel} sebesar 2,015. sehingga $t_{hitung} 1,338 < t_{tabel} 2,015$ dan nilai signifikan

0,191 > 0,050, artinya bahwa efektivitas tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas

Uji F

Tabel 3
Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	323,351	3	107,785	10,720	,000a
	Residual	442,465	44	10,059		
	Total	765,814	47			

a. *Predictors: (Constant), Turnover, Rotasi Kerja, Efektivitas*

b. *Dependent Variable: Produktivitas*

Sumber: Data Pengolahan SPSS ver 18 (2022)

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} 10,720 > nilai F_{tabel} sebesar 2,82 yang dapat dilihat $\alpha = 0,05$ dengan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, artinya bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan *turnover*, rotasi kerja dan efektivitas terhadap produktivitas karyawan PT. Posco ICT Indonesia.

Analisis Korelasi Berganda dan Koefisien Determinasi Simultan (R^2)

Tabel 4
Hasil Analisis Korelasi berganda dan Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,652 ^a	,424	,385	3,17114

a. *Predictors: (Constant), Turnover, Rotasi Kerja, Efektivitas*

b. *Dependent Variable: Produktivitas*

Sumber : Data Pengolahan SPSS ver 18 (2022)

Berdasarkan Nilai koefisien korelasi sebesar 0,652. Berada pada skala 0.80 – 1.000 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hubungan tergolong Sangat Erat. Model *summary* di atas diperoleh *R Square* sebesar 0,424. Dengan demikian, besarnya kontribusi antar variabel adalah 42,4% sedangkan sisanya sebesar 57,6% berkontribusi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial antara *turnover* terhadap produktivitas diperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *turnover* terhadap

produktivitas. Hasil pengujian secara parsial antara rotasi kerja terhadap produktivitas diperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara rotasi kerja terhadap produktivitas. Hasil pengujian secara parsial antara efektivitas terhadap produktivitas diperoleh kesimpulan bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara efektivitas terhadap produktivitas.

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *turnover*, rotasi kerja dan efektivitas terhadap produktivitas. Nilai korelasi secara simultan sebesar 0,652 berada pada rentang (0,80 – 1.000) yang tergolong Sangat Erat. Berdasarkan nilai-nilai regresi untuk variabel bebas tersebut disimpulkan bahwa yang paling besar pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan PT. Posco ICT Indonesia adalah nilai *Turnover* yaitu sebesar 0,494

Hasil pengujian koefisien determinasi simultan diperoleh *RSquare* sebesar 0,424, disimpulkan bahwa nilai kontribusi *turnover*, rotasi kerja dan efektivitas terhadap produktivitas sebesar 42,4%, sedangkan sisanya sebesar 57,6% berkontribusi oleh variabel lain diluar model yang diteliti. Berdasarkan hasil analisis regresi secara simultan terdapat hubungan yang positif, ketika variabel bebas secara simultan meningkat artinya dapat meningkatkan variabel terikat.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, Widi dan Yuniarsih, Tjutju, (2017). *Dampak Tata Ruang Kantor Terhadap Efektivitas Pegawai Dinas Pendidikan Kota Bandung*. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Aspan, H., M. Khaddafi, I. Lestari. (2016). "The Effect of Local Taxes, Local Levies, General Allocation Funds (DAU), and Special Allocation Funds (DAK) to the Government Capital Expenditures of Banda Aceh City". Prosiding International Conference on Economics, Education Business and Accounting (ICEEBA) 2016 Universitas Negeri Semarang, pp. 513-526
- Butarbutar, Jefri Marudut, and Arta Rusidarma Putra. 2018. "Peran Stres Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Kharismatik Dalam Mengelola Produktivitas Kerja Pegawai." 1(2):8.
- Itafia, Yanti, et al, (2014). *Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Industri Tenun*. Universitas Pendidikan Ganesha.
- Jain, Mohamad, (2017). *Pengaruh Rotasi Jabatan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Kabupaten Kutai Timur*. Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda
- Nur'aini, (2012). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Roti Holland Bakery Pekanbaru*. UN SUSKA Riau.
- Setiawati, Wiwien. 2015. *Penyusunan Standard Operating Prosedur (SOP) Pada PT Sketsa Cipta Graha di Surabaya*. Agora Vol.3, No.1.
- Tinambunan, Agung Halomoan, (2015). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan "X"*. Universitas HKBP Nommensen Medan.