

PENGARUH ROTASI JABATAN, DISIPLIN KERJA, DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

THE EFFECT OF ROTATION OF POSITION, DISCIPLINE OF WORK, AND WORK LOAD ON THE EMPLOYEE PRODUCTIVITY

Dini Riskhi Ariani¹, Sri Langgeng Ratnasari², Rona Tanjung³

^{1,3}(Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Riau Kepulauan)

²(Prodi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Riau Kepulauan)

¹diniriskhi272@gmail.com, ²sarisucahyo@yahoo.com, ³ronatanjung07@gmail.com

Abstrak

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang dimana didalamnya terdapat tujuan-tujuan tertentu dalam menjalankan usahanya. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh rotasi jabatan terhadap produktivitas kerja, pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja, pengaruh beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, dan pengaruh rotasi jabatan, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap produktivitas kerja. Populasi penelitian ini yaitu karyawan PT. Buana Cipta Propertindo tahun 2020 yang berjumlah 47 orang. Sampel terdiri dari 47 responden, yang diambil dengan metode sensus. Analisis data menggunakan regresi berganda dan uji hipotesis serta menggunakan SPSS versi 23. Hasil penelitian ini disimpulkan bahwa rotasi jabatan berpengaruh signifikan dengan perolehan angka t -hitung $6,684 > 1,681$ t -tabel dan signifikansi $0,000 < 0,05$, disiplin kerja dengan perolehan angka t -hitung $3,524 > 1,681$ t -tabel dan signifikansi $0,001 < 0,05$, beban kerja dengan perolehan angka t -hitung $3,861 > 1,681$ t -tabel dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Variabel rotasi jabatan, disiplin kerja dan beban kerja dengan f -hitung sebesar $56,249 > 2,82$ f -tabel dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, dan rotasi jabatan, disiplin kerja, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Katakunci: Produktivitas Kerja; Rotasi Jabatan; Disiplin Kerja; Beban Kerja

Abstract

The company is an organization in which there are certain objectives in carrying out its business. The purpose of this study was to analyze the effect of job rotation on work productivity, the effect of work discipline on work productivity, the effect of workload on work productivity, and the influence of job rotation, work discipline, and workload on work productivity. The population of this research is the employees of PT. Buana Cipta Propertindo in 2020, amounting to 47 people. The sample consisted of 47 respondents, taken by the census method. Data analysis using multiple regression and hypothesis testing and using SPSS version 23. The results of this study concluded that job rotation has a significant effect on the acquisition of t -count $6,684 > 1,681$ t -table and the significance of $0,000 < 0,05$, work discipline with the acquisition of t -count $3,524 > 1,681$ t -tables and significance of $0,001 < 0,05$, workloads with the acquisition of t -count numbers $3,861 > 1,681$ t -tables and significance of $0,000 < 0,05$. Job rotation, work discipline and workload variables with f -count of $56,249 > 2,82$ f -table with a significant level of $0,000 < 0,05$, and job rotation, work discipline, and workload have a significant effect on work productivity.

Keywords: Work Productivity; Job Rotation; Work Discipline; Workload

PENDAHULUAN

Pada Era Globalisasi saat ini kualitas sumber daya manusia sangat mempunyai dampak pada bidang usaha di dunia kerja. Globalisasi menimbulkan pengaruh yang besar pada perusahaan-perusahaan dan organisasi untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidiknya. Oleh sebab itu

sebuah perusahaan haruslah mempersiapkan sumber daya manusianya yang berkualitas agar pekerja dapat menghadapi persaingan di dunia kerja. Yaitu dengan cara mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompetitif sehingga persaingan dalam dunia kerja bisa dihadapi dengan efisien.

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang dimana didalamnya terdapat tujuan-tujuan tertentu dalam menjalankan usahanya. Dalam menjalankan kegiatan usahanya, suatu perusahaan mempunyai visi dan misinya dalam mencapai tujuannya. Apabila menjadikan sumber daya manusia yaitu modal utama pada suatu perusahaan, yang dimana sumber daya manusia yang dapat memberikan kontribusi di perusahaan. Sumber daya manusia tersebut maka perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin.

Perusahaan saat ini mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompetitif untuk mencapai tujuan dari perusahaan khususnya pada perusahaan bergerak pada bidang properti. PT. Buana Cipta Propertindo yang beralamatkan di Komp. Cipta Griya No. 1-5 Buliang, Batu Aji, Kota Batam, Kepulauan Riau, yang mempunyai 80 karyawan dimana PT. Buana Cipta Propertindo merupakan anak perusahaan dari CIPTA GROUP yang terletak di Batam.

Produktivitas kerja pada suatu organisasi mempunyai peranan yang penting. Sukses atau tidaknya suatu perusahaan sangat bergantung pada naik turun produktivitas kerja karyawan pada suatu perusahaan. Karyawan yang melakukan suatu pekerjaan tertentu dipastikan akan memperoleh hasil. Hasil adalah keluaran yang akan berproduksi dari suatu aktivitas kerja. Produksi dan produktivitas yaitu dua hal yang mempunyai hubungan yang sangat erat dan merupakan masalah yang ada pada perusahaan. Produksi yaitu suatu usaha untuk menghasilkan barang dan jasa, sedangkan produktivitas berkaitan erat sebagai cara pencapaian tingkat produksi tersebut, Edyun (2012).

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat ditarik kesimpulan yaitu produktivitas kerja sangat berperan penting dimana saat produktivitas kerja karyawan berhasil akan sangat dapat menguntungkan perusahaan itu. Pada PT. Buana Cipta Propertindo yaitu perusahaan yang bergerak di bidang properti dimana peneliti melakukan penelitian banyak hal tentang produktivitas kerja itu dapat ditinjau dari kedisiplinan karyawan dan hasil produktivitas yang dihasilkan karyawan pada pekerjaannya.

Salah satu faktor penting dalam kinerja karyawan yaitu rotasi jabatan adalah berpindahnya kerja pada karyawan di suatu perusahaan yang memiliki tingkat level yang sama dari posisi pekerjaan sebelum dan sesudah mengalami rotasi. Rotasi kerja dilakukan agar menghindari kebosanan karyawan pada rutinitas harian pekerjaan yang terkadang membuat jenuh serta memiliki fungsi tujuan lain supaya karyawan dapat menguasai dan mendalami pekerjaan lain di bidang yang berbeda pada suatu perusahaan. Setiap tenaga kerja dapat mengalami kebosanan di pekerjaannya dan terutama pada mereka yang tidak dilakukan rotasi kerja. Dampak dari kejenuhan kerja yaitu mulai dari turunnya produktivitas, meningkatnya emosi diri sampai pada keinginan untuk *resign* dari perusahaan tempat mereka bekerja. Kebosanan pada pekerjaan ini bisa dikarenakan pekerjaan yang rutin dilakukan yang berlangsung tahunan dan bisa juga memperoleh tanggung jawab kerja yang kurang menantang atau kurang berarti.

Berkaitan dengan beberapa fungsi dan peranan manajemen sumber daya manusia yang disuraikan diatas, rotasi jabatan merupakan bagian dari fungsi pengembangan. Dimana rotasi jabatan merupakan salah satu kegiatan untuk mencari, menempatkan dan mendayagunakan secara efektif dan efisien. Jadi dapat disimpulkan rotasi kerja dalam proses pemindahan karyawan pada posisi yang baru dari satu tugas ke tugas lain untuk mengurangi kemonotonan suatu rutinitas yang dilakukan karyawan dimana dalam organisasi tersebut mempunyai data dan jadwal yang terencana.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu disiplin kerja. Disiplin merupakan suatu perilaku yang harus ditanamkan pada setiap individu didalam maupun diluar organisasi. Setiap individu harus mau mengikuti atau mentaati segala peraturan-peraturan yang ada dan telah disepakati sebelumnya dan mampu menerima segala *punishment* apabila melanggar peraturan tersebut. Sehingga lambat laun hal tersebut akan menjadi satu kebiasaan yang bersifat baik dan akan menerap di hati dan jiwanya.

PT. Buana Cipta Propertindo sebagai objek peneliti, disiplin kerja digunakan dengan tujuan untuk mengubah sikap dan untuk meningkatkan kesadaran kesediaan karyawan untuk mentaati semua peraturan dan norma yang berlaku pada perusahaan tersebut, Rivai & Sagala (2013). Karyawan yang termotivasi dengan adanya disiplin kerja, akan lebih mampu bekerja serta menjalankan tugas dan perannya dengan lebih baik lagi. Setiap organisasi diharapkan mampu merancang system disiplin kerja dengan baik untuk memperkuat perilaku positif karyawan yang akan berpengaruh pada kinerja mereka.

Selain faktor Rotasi Jabatan dan Disiplin kerja salah satu faktor yang dapat mempengaruhi Produktivitas Kerja yaitu Beban Kerja. Beban Kerja yaitu salah satu aspek yang harus diperhatikan pada setiap perusahaan, karena beban kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Menurut Sunyoto (2012), beban kerja adalah beban kerja yang sangat banyak dan dapat menyebabkan kejenuhan pada diri karyawan sehingga dapat menimbulkan stress. Hal ini juga bisa disebabkan pada tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak lainnya.

Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja dan Beban Kerja menunjukkan besar kecilnya tingkat Produktivitas Kerja yang dapat diberikan kepada sebuah perusahaan. Berdasarkan penjelasan latar belakang, maka tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Buana Cipta Propertindo”.

Tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini yaitu: (1) Untuk menganalisis pengaruh rotasi jabatan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Buana Cipta Propertindo. (2) Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Buana Cipta Propertindo. (3) Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Buana Cipta Propertindo. (4) Untuk menganalisis pengaruh rotasi jabatan, disiplin kerja, dan beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Buana Cipta Propertindo.

Produktifitas Kerja

Menurut Edyun (2012) produktivitas adalah kemampuan untuk meningkatkan jumlah atau hasil yang setara dengan input. Apabila produk meningkat maka adanya peningkatan dari keterampilan karyawan seperti waktu dan bahan.

Produktivitas kerja Agustin (2014) yaitu keterampilan untuk menghasilkan barang serta jasa dari berbagai sumber daya manusianya itu sendiri. Secara garis besar, produktivitas kerja yaitu kemampuan meningkatkan hasil keterampilan dan kerja karyawan yang dilihat dari sumber daya manusianya itu sendiri.

Menurut Agustin (2014) Produktivitas diartikan yaitu meningkatnya hasil keterampilan dan kerja yang dipengaruhi oleh kemampuan sumber daya manusia serta menghasilkan suatu barang dan jasa. Edyun (2012) berkata produktivitas pekerja dari perusahaan sangatlah berperan

penting. Sukses atau tidaknya organisasi sangatlah bergantung pada naik turunnya produktivitas pekerja.

Pekerja yang sedang mengerjakan suatu pekerjaan khusus akan dapat memperoleh hasil. Hasil itu merupakan produksi dari suatu aktivitas kerja. Produksi dan produktivitas adalah dua hal yang mempunyai sangat erat kaitannya dan juga merupakan masalah utama pada suatu organisasi. Produksi merupakan sesuatu usaha agar dapat menghasilkan barang dan jasa, sedangkan produktivitas erat kaitannya sebagai cara agar mencapai tingkat produksi tersebut.

Produktivitas yaitu cara untuk menghasilkan serta meningkatkan hasil barang atau jasa semaksimal mungkin dengan cara memanfaatkan sumber daya manusia secara efektif. Menurut Solihah (2012) yaitu tingkat efektifitas pemanfaatan digunakan agar memproduksi di waktu tertentu. Almigo (2014) penilaian kerja yaitu merupakan gambaran sistematis tentang suatu individu dan kelompok yang berkaitan dengan lebih dan kurangnya pada pekerjaan sebagai bentuk evaluasi pada sumber daya manusia baik itu karyawan atau pekerja yang sangat berkaitan pada kegiatan dalam perusahaan. Berkaitan pada sekian referensi diatas, penelitian Agustin (2014) mengenai produktivitas kerja tersebut dapat ditarik kesimpulan yaitu bahwa produktivitas merupakan kenaikan hasil kerja dan keterampilan yang sangat dipengaruhi pada keahlian pekerja serta dapat menghasilkan sebuah barang dan jasa.

Rotasi Jabatan

Manajemen yaitu seni yang mengatur proses atau evaluasi pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber daya lainnya secara efisien guna agar mencapai satu maksud tertentu. Manajemen sumber daya manusia yaitu pemanfaatan karyawan atau pekerja pada suatu perusahaan, yang dilakukan berdasarkan pada fungsi perencanaan karyawan atau pekerja, rekrutmen dan seleksi, pengembangan karyawan atau pekerja, perencanaan dan pengembangan karier, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Menurut Nanda, *et, al* (2014) rotasi kerja adalah perpindahan pegawai dari satu bidang ke bidang lain dengan tingkatan dan tanggung jawab yang sama tanpa ada perubahan gaji. Rotasi kerja adalah hal yang biasa dilakukan oleh perusahaan atau instansi bagi para karyawan. Rotasi dilakukan bagi karyawan yang sudah lama bekerja. Menurut Santoso dan Riyardi (2012) rotasi kerja merupakan sarana pembelajaran, penyegaran, sekaligus dapat menghilangkan kebosanan dari pekerjaan yang selama ini mereka lakukan.

Rotasi kerja yaitu berpindahan pekerjaan seorang pada perusahaan yang memiliki tingkatan atau jabatan yang sama pada posisi awal sebelum mengalami perpindahan pekerjaan. Rotasi kerja dilakukan agar mengurangi kejenuhan karyawan atau pekerja dalam keseharian pekerjaan yang biasanya jenuh bahkan memiliki manfaat tujuan yang lainnya agar karyawan mampu menguasai serta mendalami pekerjaan yang lainnya dibidang yang berbeda dalam organisasi. Karyawan atau pekerja mampu mengalami kebosanan dalam rutinitas kerja dan paling pokok pada karyawan yang belum sama sekali mengalami rotasi pekerjaan. Akibat dari kejenuhan kerja ini yaitu, kurangnya produktivitas kerja, meningkatnya emosional diri karyawan bahkan ada kemauan untuk resign dalam organisasi dimana mereka bekerja. Kebosanan pada pekerjaan ini dikarenakan pada pekerjaan rutinitas yang berlangsung lama dan juga mendapatkan tanggung jawab pekerjaan yang kurang menantang bahkan kurang berarti.

Berkaitan dengan berapa fungsi dan peranan manajemen pada karyawan yang diuraikan di atas, rotasi jabatan merupakan bagian dari fungsi pengembangan. Dimana rotasi jabatan merupakan salah satu kegiatan untuk mencari, menempatkan dan mendayagunakan secara efektif dan efisien. Jadi dapat disimpulkan rotasi kerja adalah proses pemindahan karyawan pada posisi yang baru dari satu tugas ke tugas lain untuk mengurangi kemonotonan suatu rutinitas yang dilakukan karyawan dimana dalam organisasi tersebut mempunyai data dan jadwal yang terencana.

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu perilaku yang harus ditanamkan pada setiap karyawan didalam bahkan diluar perusahaan. Setiap individu harus mau mengikuti atau mentaati segala peraturan - peraturan yang ada dan telah disepakati diawal bekerja dan mampu menerima segala konsekuensi apabila melanggar peraturan tersebut. Sehingga lambat laun hal tersebut akan menjadi satu kebiasaan yang bersifat baik dan akan menerap di hati dan jiwanya.

Menurut Rivai dan Sagala (2013) disiplin kerja yaitu alat yang digunakan manager agar bisa mengkomunikasikan pada pekerja untuk mereka mampu agar merubah sikap serta agar meningkatkan kesadaran diri bahkan kemampuan karyawan untuk mentaati segala tata tertib serta norma yang berlaku pada setiap organisasi. Menurut Sintaasih dan Wiratama (2013), disiplin bekerja yaitu suatu tindakan perusahaan agar mendorong kesadaran serta kemampuan semua karyawan agar menaati segala tata tertib yang telah diberlakukan pada perusahaan serta norma yang diberlakukan.

Menurut Setyaningdyah (2013) disiplin kerja yaitu tindakan bagi karyawan agar menjadi individu yang bertanggung jawab agar mentaati segala tata tertib di kawasan perusahaan. Menurut Harlie (2010) disiplin kerja dalam hakikatnya yaitu bagaimana meningkatkan kesadaran pada sumber daya manusianya agar melakukan pekerjaan yang sudah ditentukan serta pembentukan disiplin kerja tidak muncul dengan sendirinya.

Penjelasan diatas mengenai disiplin kerja harus dibutuhkan agar pada organisasi ada kaitannya agar mempermudah dan melancarkan organisasi untuk mencapai tujuannya karena disiplin kerja yang ditanam di para pekerja akan memberikan kemampuan pekerja dalam mentaati serta menjalankan tata tertib yang sudah disepakati untuk mensukseskan organisasi. Hal ini dikarenakan pada rutinitas setiap hari dibutuhkan tata tertib serta aturan - aturan yang bisa mengatur serta membatasi tiap tindakan serta sikap kita, terlebih pada lingkungan pekerjaan.

Tata tertib sangat dibutuhkan agar memberikan pembelajaran serta penyuluhan terhadap para pekerja untuk menciptakan peraturan yang baik dalam organisasi. Dengan peraturan yang bagus, semangat bekerja, moral bekerja, efisiensi, serta efektivitas pekerjaan bagi tenaga kerja akan maksimal. *Punishment* dibutuhkan untuk memaksimalkan kedisiplinan serta mendidik para pekerja agar menuruti segala tata tertib di dalam organisasi. Pemberian *punishment* mesti diberlakukan dengan adil serta adanya ketegasan terhadap para pekerja. Kedisiplinan diharuskan untuk di tegaskan pada aturan dalam organisasi. Tanpa adanya kedisiplinan pekerja yang bagus, sangat tidak mudah organisasi untuk mewujudkan tujuannya tersebut. Dapat ditarik kesimpulan bahwa, disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan pada organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menurut Rivai dan Sagala (2013) semakin bagus disiplin kerja yang kita lakukan pada pekerja dalam organisasi, maka akan semakin meningkat prestasi serta keterampilan yang mampu kita hasilkan. Sebaliknya, jika kita bekerja dengan disiplin yang kurang baik, maka akan sulit bagi suatu organisasi untuk mencapai hasil yang maksimal.

Beban Kerja

Beban kerja yaitu salah hal yang mesti dilihat pada suatu organisasi, dikarenakan beban kerja merupakan hal yang mampu meningkatkan produktivitas kerja pada tenaga kerja. Menurut Sunyoto (2012) beban kerja yaitu beban kerja yang sangat padat sehingga mampu menyebabkan kebosanan pada para karyawan sehingga akan menimbulkan kejenuhan. Hal ini merupakan bisa diakibatkan pada tingkat keterampilan yang dituntut sangat banyak, kecepatan kerja serta volume pekerjaan yang sangat padat.

Pekerjaan pada satu pihak mempunyai arti penting bagi kesuksesan serta meningkatkan prestasi, sehingga mampu mencapai kehidupan yang efektif sebagai suatu tujuan hidup. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu beban kerja merupakan banyaknya kewajiban pekerjaan serta target kerja yang mesti terselesaikan yang akan menimbulkan kebosanan pada karyawan atau pekerja sehingga akan menyebabkan kejenuhan.

METODOLOGI

Rancangan Penelitian

Penelitian kuantitatif adalah suatu jenis penelitian yang pada dasarnya menggunakan pendekatan deduktif-induktif. Pendekatan ini berasal dari suatu kerangka teori, gagasan para ahli, maupun pemahaman peneliti berdasarkan pengalamannya, kemudian dikembangkan menjadi permasalahan-permasalahan beserta pemecahannya yang diajukan untuk memperoleh pembenaran atau penilaian.

Desain dalam penelitian ini memberi suatu batas yang jelas tentang data, karena pengaruh yang dimaksud disini adalah suatu daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang. Yang menjadi populasi peneliti ini yaitu pekerja di PT. Buana Cipta Propertindo dengan populasi penelitian berjumlah 47 orang karyawan. Pada penelitian ini memakai sampling jenuh sebagai teknik penentuan sampel

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2018) Dalam penelitian kuantitatif, terdapat dua hal pokok yang dapat mempengaruhi kualitas data hasil penelitian adalah kualitas *instrument* penelitian, serta kualitas penumpulan data. Kualitas instrumen penelitian berkenaan dengan validitas dan *reliable* instrument serta kualitas pengumpulan data yang secara tidak langsung dengan ketepatan cara yang digunakan agar dapat mengumpulkan data. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data dan menggunakan skala likert.

Teknik Analisis Data

Proses analisis data adalah kegiatan setelah semua data yang sudah terkumpul dari responden meliputi pengelompokan data yaitu berdasarkan pada variabel serta jenis korespondensi, mentabulasikan data yaitu berdasarkan variabel dari semua korespondensi, menyajikan data setiap variabel yang sudah diteliti, melakukan perhitungan agar dapat menjawab rumusan masalah serta melakukan perhitungan agar dapat menguji hipotesis yang telah diajukan

(Sugiyono, 2018). Hal yang harus dikemukakan pada teknik analisis data: jenis analisis data yaitu, teknik statistik, rumus, kriteria pengujian hipotesis, dan kemukakan pula apabila menggunakan program komputer untuk mengelola data.

Pada penelitian ini menggunakan teknik analisis data yang menggunakan analisis deskriptive, uji asumsi klasik, uji validity, uji reliabel, uji T, dan uji F. Teknik analisis data ini dilakukan setelah data-data yang dibutuhkan untuk melakukan penelitian ini terkumpul, analisis data ini juga dimaksud untuk memperoleh gambaran atau tafsiran jawaban atas variabel yang diteliti berdasarkan data yang telah dikumpulkan terkait dengan rumusan masalah dan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Pada penelitian ini dalam menganalisis data menggunakan alat uji statisti *SPSS 23*.

Hasil Penelitian

Berdasarkan dari data yang ditabulasikan dan kemudian diolah dengan alat uji statistik maka dapat diketahui hasilnya pada penjelasan selanjutnya. Berdasarkan hasil olahan data untuk uji validitas setiap variabel dihasilkan dari hasil nilai r -hitung $>$ r -tabel 0.288 sehingga dinyatakan valid. Pada uji reabilitas setiap variabel memiliki nilai *Cronbach Alpa* $>$ 0.60 sehingga dinyatakan *realibel*.

Tabel 1 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	<i>Tolerance</i>	VIF
1	Rotasi Jabatan	.870
	Disiplin Kerja	.565
	Beban Kerja	.608

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai VIF untuk setiap variabel independen kurang dari 10. Nilai VIF dari variabel rotasi jabatan sebesar sebesar 1.149, variabel disiplin kerja sebesar 1.771 dan variabel beban kerja sebesar 1.646. Nilai tolerance untuk setiap variabel independen lebih besar dari 0.10. Variabel rotasi jabatan sebesar 0.870, variabel disiplin kerja sebesar 0.565 dan variabel beban kerja sebesar 0.608. Sehingga didalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen.

Tabel 2 Hasil Uji T

Model	Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	5.265	4.520		1.165	.248
	Rotasi Jabatan	1.093	.163	.457	6.684	.000
	Disiplin Kerja	.330	.094	.299	3.524	.001
	Beban Kerja	.677	.175	.316	3.861	.000

a. Dependent Variable: Produktifitas Kerja

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 2 maka dilakukan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 5.265 + 1.093X_1 + 0.330X_2 + 0.677X_3 + e$$

- Nilai t hitung untuk variabel rotasi jabatan sebesar $6.684 > 1.681$ t tabel dan nilai sig $0.000 < 0.05$. Berdasarkan hasil yang dihasilkan maka H_0 ditolak dan H_1 diterima untuk variabel rotasi jabatan, dengan demikian maka secara parsial variabel rotasi kerja berpengaruh signifikansi pada produktifitas kerja.
- Nilai t hitung pada variabel disiplin kerja sebesar $3.524 > 1.681$ t tabel serta hasil sig $0.001 < 0.05$. Dengan adanya nilai yang dihasilkan yaitu H_0 ditolak dan H_2 diterima untuk variabel disiplin kerja, dengan demikian maka secara parsial variabel disiplin kerja dapat berpengaruh signifikansi pada produktifitas kerja.
- Nilai t hitung pada variabel beban kerja sebesar $3.861 > 1.681$ t tabel serta hasil sig $0.000 < 0.05$. Dengan adanya nilai yang dihasilkan maka H_0 ditolak dan H_3 diterima untuk variabel beban kerja, dengan demikian maka secara parsial variabel beban kerja dapat berpengaruh signifikansi pada produktifitas kerja.

Tabel 3 Hasil Uji F

Model	ANOVA ^a					
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1117.154	3	372.385	56.249	.000 ^b
	Residual	509.760	43	6.620		
	Total	1626.914	46			

a. Dependent Variable: Produktifitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Hasil uji f pada Tabel 5 menunjukkan nilai F hitung $56.249 > 2.82$ F tabel dan signikansi $0.000 < 0.05$, maka keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_4 diterima. Kesimpulannya adalah secara simultan variabel rotasi jabatan (X_1), variabel disiplin kerja (X_2) serta variabel beban kerja (X_3) dapat berpengaruh signifikansi pada variabel produktifitas kerja (Y), artinya

rotasi kerja, disiplin kerja dan beban kerja dapat menjelaskan produktifitas kerja karyawan PT. Buana Cipta Propertindo.

Tabel 4 Hasil Uji Determinasi

Model	Model Summary ^b			Std. Error of the Estimate
	R	R Square	Adjusted R Square	
1	.829 ^a	.687	.674	2.57299

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja
 b. Dependent Variable: Produktifitas Kerja

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji determinasi pada tabel 6 diperoleh nilai angka R sebesar 0.829, artinya korelasi antara variabel rotasi jabatan, disiplin kerja serta beban kerja pada produktifitas kerja sebesar 83%. Hasil penilaian determinasi (R^2) yaitu memperoleh hasil sebesar 0.687, dalam hal ini berarti presentasi sumbangan variabel rotasi jabatan, disiplin kerja serta beban kerja dalam model regresi sebesar 68.7% dan hubungan yang terjadi adalah kuat, sedangkan sisanya sebanyak 31.3% diuraikan dalam variabel lain yang tidak diteliti bahkan tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil analisis diatas maka dapat kita simpulkan yaitu rotasi jabatan, disiplin kerja dan beban kerja secara simultan mampu memberikan sumbangan yang besar atau kuat terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Buana Cipta Propertindo.

PEMBAHASAN

Hasil pada penelitian ini terdapat variabel rotasi jabatan memiliki nilai t hitung $6.684 > 1.681$ t tabel dan signifikansi $0.000 < 0.05$ yang keputusannya H_0 ditolak dan H_1 diterima kesimpulannya rotasi jabatan secara sebagian dapat berpengaruh positif pada produktifitas kerja karyawan PT. Buana Cipta Propertindo. Hasil ini diperoleh karena karyawan merasa adanya kesesuaian dengan kemampuan, dengan adanya rotasi karyawan membuat karyawan dapat meningkatkan kompetensi sesuai keahliannya, hal ini tentunya dapat membuat produktifitas kerja seorang karyawan berpengaruh. Pada penelitian tersebut sejalan dengan penelitian Jain (2017) dengan judul Pengaruh Rotasi Jabatan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Kabupaten Kutai Timur.

Hasil pada penelitian ini terdapat variabel disiplin kerja memiliki nilai t hitung $3.524 > 1.681$ t tabel dan signifikansi $0.001 < 0.05$ yang keputusannya H_0 ditolak dan H_2 diterima kesimpulannya disiplin kerja secara sebagian dapat berpengaruh positif terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Buana Cipta Propertindo. Hasil ini diperoleh karena karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan adanya peraturan yang berlaku membuat karyawan harus

mendisiplinkan dirinya, hal ini tentu membuat produktifitas kerja seorang karyawan akan menjadi lebih bagus. Pada penelitian tersebut sejalan dengan penelitan Labudo (2013) dengan judul pengaruh disiplin kerja serta kompensasi pada produktivitas pekerja di PT. Sinar Galesong.

Hasil pada penelitian ini dan berdasarkan hasil olahan data maka diperoleh memiliki nilai F hitung $56.249 > 2.82$ F tabel serta nilai signifikan $0.000 < 0.05$ dengan keputusan H_0 ditolak serta H_4 diterima. Kesimpulannya rotasi kerja, disiplin kerja dan beban kerja secara bersama-sama dapat berpengaruh positif terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Buana Cipta Propertindo.

Pada penelitian ini dengan adanya rotasi jabatan yang sesuai dengan keterampilan pekerja, pekerja yang mampu disiplin pada pekerjaan serta beban pekerjaan yang selevel dengan keterampilan pekerja mampu memberikan pengaruh pada produktifitas kerja seorang karyawan. Pada peneliti tersebut sejalan dengan penelitian Saefullah (2017), penelitian Jain (2017), penelitian Santoni (2018), penelitian Saefudin (2016) dan penelitian Labudo (2013).

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil serta uraian pembahasan yang sudah dijelaskan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu: (1) Rotasi jabatan dapat berpengaruh positif serta signifikansi terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Buana Cipta Propertindo. (2) Disiplin kerja dapat berpengaruh positif serta signifikansi terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Buana Cipta Propertindo. (3) Beban Kerja dapat berpengaruh positif serta signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Buana Cipta Propertindo. (4) Rotasi jabatan, disiplin kerja dan beban kerja secara bersama-sama dapat berpengaruh positif serta signifikansi terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Buana Cipta Propertindo.

Berdasarkan uraian diatas penelitian ini maka diberikan saran sebagai berikut ini: (1) Hasil penelitian yang dilakukan, variabel rotasi jabatan yang paling mempengaruhi produktifitas kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan dapat merotasi jabatan karyawan sesuai dengan kompetensi dan keterampilan karyawan agar produktifitas kerja karyawan dapat terjaga dengan baik. (2) Perusahaan diharapkan dapat membuat peraturan yang lebih efektif lagi dalam membuat karyawan dapat lebih disiplin dalam bekerja. (3) Perusahaan diharapkan dapat memberikan pekerjaan kepada karyawan sesuai dengan keahlian karyawan dan perlu mengukur dengan cermat kualifikasi yang sesuai dengan setiap pekerjaan. (4) Produktifitas kerja dipengaruhi oleh rotasi jabatan, disiplin kerja dan beban kerja sebesar 68.7%, selanjutnya sisanya sebesar 31.3% dipengaruhi pada variabel lainnya yang tidak dapat diteliti pada penelitian ini.

Diharapkan di penelitian selanjutnya akan dapat memberikan variabel-variabel lainnya yang mampu mempengaruhi produktifitas kerja.

REFERENSI

- Kurniawati (2016). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka
- Marjuardi, L., dan Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Raudlatul Qur'an Batam. *Jurnal Benefita*. Vol.4. No.3., Oktober 2019. Hal. 560-569.
- Hafni, L., & Husni, N. (2016). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Federal International Finance Cabang Soekarno Hatta Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(1), 1-10.
- Ratnasari, S. L. (2019). *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- Ratnasari, S. L., dan Hartati, Yenni. (2019). *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- Ratnasari, S. L., dan Purba W. C. (2019). Pengaruh Konflik Kerja, Stress Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mutiara Utama Sukses. *Jurnal Bening*. Vol.6. No.1., Tahun 2019.
- Ratnasari, S. L., Fitri, D., Zulkifli., Nasrul, H. W., dan Supardi. (2020). Analisis Manajemen Perubahan, Kepemimpinan Transformasional, Struktur Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan. *Jurnal Benefita*. Vol. 5 No. 2. Juli 2020. Hal. 225-237.
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Adam. (2019). Employees' Performance: Organizational Culture And Leadership Style Through Job Satisfaction. *Humanities & Social Sciences Reviews*. Vol. 7. No.5. pp. 597-608. ISSN: 2249-8958. eISSN: 2395-6518.
- Ratnasari, S. L., Rahmawati., Haryani, D. S., Tanjung, R., and Basuki. (2020). Workplace Bullying Causing Negative Employee Behaviors: A Case From Indonesian Banking Sector. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. Vol. 10 Issue 2, February 2020. ISSN: 2201-1315.
- Ratnasari, S. L., and Lestari, L. (2020). Effect of Leadership Style, Workload, Job Insecurity on Turnover Intention. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. Vol. 10 Issue 2, April 2020. ISSN: 2201-1315.



Solehah, S., dan Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Federal Internasional Finance Cab Batam. *Jurnal Dimensi*. Vol.8. No.2. Hal. 210-239.

Zahara, R., dan Ratnasari, S. L. (2014). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Holland Bakery Batam. *Jurnal Zona Manajemen*. Vol. 6. No.1. April 2014.