

PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI SISTEM ROTASI KERJA

¹Fatmasari SE MM

¹Dosen STMIK Dipanegara Makassar

e-mail : sari.0303@gmail.com

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan sumberdaya yang digunakan untuk mensinergikan sumberdaya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh promosi, mutasi dan demosi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode uji analisis deskripsi, linear berganda. Jumlah populasi adalah 30 orang karyawan PT. United Tractor Cabang Makassar dan jumlah sampel adalah sebanyak 30 orang. Hasil yang didapatkan menunjukkan sistem rotasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada . Secara parsial promosi dan mutasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, namun demosi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan . Dari seluruh faktor yang dianalisis, maka faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah promosi.

Kata kunci: Kinerja karyawan, system rotasi, promosi, mutasi, demosi.

ABSTRACT

Human resources are resources used to synergize other resources to achieve organizational goals. This study aims to analyze the influence of promotion, mutation and demotion on employee performance. This research uses descriptive analysis method, multiple linear analysis. The total population is 30 employees of PT. United Tractor Makassar Branch and the number of samples is 30 people. The results obtained show the rotation system simultaneously significant effect on employee performance on. Partially, promotion and mutation give significant influence to employee performance, but demosi do not give significant effect to employee performance. Of all the factors analyzed, the most dominant factor in influencing employee performance is promotion.

Keywords: Employee performance, rotation system, promotion, mutation, demotion

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pengelolaan sumber daya harus dilakukan secara akurat terutama penetapan dan penggunaannya demi mempertahankan eksistensi kelangsungan hidup perusahaan.

Sumber daya manusia harus ditempatkan pada suatu jabatan yang tepat agar target dapat diwujudkan. Diperlukan dukungan karyawan yang cakap dan kompeten di bidangnya untuk menciptakan manajemen yang efektif.

Sutrisno (2009: 3) mengemukakan bahwa sumber daya manusia merupakan

satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya rasio. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu diperlukan manajemen SDM dalam menciptakan karyawan yang berkualitas.

Pengambilan keputusan yang terbaik menunjukkan kinerja seseorang dan kemampuannya untuk menganalisis suatu masalah dalam lingkup kerja dan jabatannya. Namun hal tersebut juga tidak terlepas dari kejelian dan ketepatan dalam proses menentukan seorang karyawan untuk berada dalam suatu pekerjaan dan jabatan tertentu. Karyawan yang memiliki *skill* atau bakat pada bidang tertentu akan lebih tepat dan baik jika dia ditempatkan pada posisi sesuai dengan bakat yang dimiliki tersebut. *The right man on the right place*, akan membawa suatu organisasi pada kinerja yang maksimal dan mengurangi kesalahan-kesalahan dalam tugas atau pekerjaan.

Untuk meningkatkan kinerja, salah satu hal yang perlu menjadi perhatian perusahaan adalah kebijakan rotasi pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan karyawan. Dalam hal ini penulis mendefinisikan rotasi sebagai perpindahan posisi karyawan baik secara horizontal

maupun vertical. Rotasi horizontal disebut mutasi dan rotasi vertical terdiri dari promosi dan demosi.

Seringkali kinerja karyawan mengalami fluktuasi, hal ini diduga ada hubungannya dengan periode kerja yang terlalu lama pada suatu posisi. Akibatnya menimbulkan rasa bosan dan bahkan kejenuhan. Motivasi kerja dan loyalitas karyawan dapat menurun akibat rasa jenuh sehingga berdampak pada kinerja. Oleh karena itu perlu adanya penerapan system rotasi pada waktu yang tepat dan pada karyawan yang sesuai.

Namun disisi lain penerapan system rotasi dapat menjadi boomerang bagi perusahaan. Hal ini disebabkan oleh keputusan rotasi yang tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan. Ada beberapa karyawan yang sudah nyaman pada posisi dan pekerjaannya, sehingga tidak siap dengan penerapan system rotasi. Baik itu mengalami promosi, mutasi maupun demosi, karyawan yang tidak siap dengan perubahan itu secara otomatis akan menurunkan semangat kerja dan loyalitas terhadap perusahaan, bahkan dapat berpotensi menyebabkan karyawan melakukan kesalahan-kesalahan yang mengganggu kelangsungan perusahaan.

Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukan penelitian ini adalah :

- a. Untuk menganalisis pengaruh kebijakan promosi terhadap kinerja karyawan
- b. Untuk menganalisis pengaruh kebijakan mutasi terhadap kinerja karyawan
- c. Untuk menganalisis pengaruh kebijakan demosi terhadap kinerja karyawan

TINJAUAN PUSTAKA

Rotasi Pekerjaan

Karyawan yang melakukan pekerjaan dengan terus menerus dalam kurun waktu yang lama serta tidak adanya perubahan tugas dari yang dikerjakan maka akan menimbulkan kebosanan. Perusahaan dalam mengatasi masalah yang dialami oleh karyawan dengan cara memperbaiki sistem manajemennya dengan memperbaharui rancangan pekerjaan. Salah satu alternatifnya adalah penerapan kebijakan rotasi pekerjaan.

Rotasi pekerjaan berasal dari kata *transfer* (alih tugas). Rotasi pekerjaan dapat dilihat sebagai mutasi personil seperti yang dikemukakan Wahyudi bahwa suatu *job rotation* atau perputaran kerja merupakan suatu bentuk mutasi personil yang dilakukan secara horizontal (Kemal dan Kasmiruddin, 2014: 300). Kemudian Jorgensen mendefinisikan rotasi pekerjaan sebagai bekerja pada tugas yang berbeda atau dalam posisi yang

berbeda pada suatu periode tertentu. Hal ini mengandung arti bahwa rotasi pekerjaan dapat dilakukan dengan dua cara yaitu rotasi alih tugas dan rotasi alih tempat (Indrayati, 2014: 37).

Dalam hal ini penulis mendefinisikan rotasi sebagai perpindahan posisi karyawan baik secara horizontal maupun vertical. Rotasi horizontal disebut mutasi dan rotasi vertical terdiri dari promosi dan demosi.

Promosi

Promosi jabatan menurut Ardana, ialah suatu proses perubahan dari suatu pekerjaan ke suatu pekerjaan yang lain, pada hierarki wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi dibandingkan dengan wewenang dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepada diri karyawan pada waktu sebelumnya (Prabowo dkk, 2016: 106).

Menurut Hasibuan, terdapat tiga asas promosi jabatan yang harus dituangkan dalam program promosi jabatan, sehingga karyawan mengetahui dan perusahaan mempunyai pedoman dalam mempromosikan karyawan, yaitu meliputi (Prabowo dkk, 2016: 106) : 1) Asas Kepercayaan Dibutuhkan kejujuran, kemampuan dan kecakapan dalam bekerja; 2). Asas Keadilan dan 3. Asas Formasi

Manullang (2001) mengemukakan bahwa perusahaan perlu melakukan

promosi untuk mempertinggi semangat kerja karyawan, kemudian dapat menjamin stabilitas kekaryawanan (Pratitha, Muchtar, 2012: 3). Beberapa tujuan promosi yang diungkapkan Hasibuan (2007) adalah sebagai berikut (Pratitha, Muchtar, 2012: 3): 1) Untuk memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi kerja tinggi; 2) Dapat menimbulkan kepuasan dan kebanggaan pribadi, status sosial yang semakin tinggi, dan penghasilan yang semakin besar; 3) Untuk merangsang agar karyawan lebih bergairah kerja, berdisiplin tinggi, dan memperbesar produktivitas kerjanya; 4) Untuk menjamin stabilitas kekaryawanan dengan direalisasinya promosi kepada karyawan dengan dasar dan pada waktu yang tepat serta penilaian yang jujur; 5) Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai dalam perusahaan karena timbulnya lowongan berantai; 6) Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan inovasinya yang lebih baik demi keuntungan optimal perusahaan; 7) Untuk menambah/memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja para karyawan dan ini merupakan daya dorong bagi karyawan lainnya; 8) Untuk mengisi kekosongan jabatan karena pejabatnya berhenti; 9) Karyawan yang dipromosikan kepada jabatan yang tepat, semangat, kesenangan,

dan ketenangannya dalam bekerja semakin meningkat sehingga produktifitas meningkat; 10) Untuk mempermudah penarikan pelamar sebab dengan adanya kesempatan promosi merupakan daya pendorong serta perangsang bagi pelamarpelamar untuk memasukkan lamarannya, 11) Promosi akan memperbaiki status karyawan dari karyawan sementara menjadi karyawan tetap setelah lulus dalam masa percobaannya.

Mutasi

Sadili (2006) menyatakan bahwa mutasi adalah kegiatan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan pegawai ke situasi tertentu dengan tujuan agar pegawai yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi dan kontribusi kerja yang maksimal pada organisasi. Dengan demikian, kegiatan memindahkan pegawai dari suatu tempat kerja ke tempat kerja lain itu dinamakan mutasi (Herdianto, 2013: 26).

Seelanjutnya Nitisemito (1982) berpendapat bahwa mutasi atau pemindahan adalah kegiatan dari pimpinan organisasi untuk memindahkan karyawan/pegawai dari suatu pekerjaan ke pekerjaan

yang lain yang dianggap setingkat atau sejajar (Herdianto, 2013: 27).

Dalam kaitan ini Samsudin (2006) menjelaskan bahwa pelaksanaan mutasi pegawai berdasarkan perencanaan sebelumnya oleh organisasi menurut kebijakan dan peraturan yang telah ditetapkan oleh pimpinan. Mutasi dilaksanakan secara kontinu dan berdasarkan pedoman yang berlaku. Dasar kebijakan dan peraturan tersebut pada umumnya dilaksanakan untuk menjaga objektivitas yang maksimum dalam pelaksanaan mutasi (Herdianto, 2013: 28).

Pada umumnya kebijakan dan peraturan tersebut dilaksanakan karena mutasi merupakan kewajiban yang harus dilaksanakan. Untuk menjaga tingkat objektivitas yang maksimal dalam pelaksanaan mutasi, pedoman normatif yang melandasi hendaknya dituangkan secara tertulis dan dibuat secara tegas dan jelas. Hal tersebut dimaksudkan agar pelaksanaan mutasi jangan sampai dilaksanakan sekehendak manajemen tanpa pertimbangan yang adil dan rasional.

Pelaksanaan mutasi pegawai mempunyai banyak manfaat dan tujuan yang sangat berpengaruh kepada kemampuan dan kemauan kerja pegawai. Mutasi pegawai merupakan salah satu metode dalam program pengembangan manajemen yang berfungsi untuk meningkatkan efektivitas manajer secara

keseluruhan dalam pekerjaan dan jabatannya dengan memperluas pengalaman. Sedangkan tujuan pelaksanaan mutasi menurut Hasibuan antara lain adalah (Kasandra, 2015: 5): 1) Untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai; 2) Untuk menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja dengan komposisi pekerjaan atau jabatan; 3) Untuk memperluas atau menambah pengetahuan pegawai; 4) Untuk menghilangkan rasa bosan/ jemu terhadap pekerjaannya, 5) Untuk memberikan perangsang agar karyawan mau berupaya meningkatkan karier yang lebih tinggi; 6) Untuk menyesuaikan pekerjaan dengan kondisi fisik pegawai, 7) Untuk mengatasi perselisihan antara sesama pegawai, 8) Untuk mengusahakan pelaksanaan prinsip orang tepat pada tempat yang tepat.

Demosi

Menurut Surtman demosi merupakan salah satu bagian dari pengembangan karyawan secara formal untuk menciptakan kompetisi diantara sesama karyawan guna memacu prestasi kerja para karyawan (Pratitha, Muchtar, 2012: 3). Menurut Manullang, demosi terjadi dalam suatu perusahaan terutama karena pengaruh negatifnya terhadap moral karyawan yang bersangkutan dan dapat mempengaruhi prestasi dan moral karyawan lainnya di perusahaan tersebut. Penurunan jabatan

kewenangan, fasilitas, status dan bahkan gaji merupakan suatu hukuman bagi karyawan tersebut agar dapat belajar memperbaiki kualitas diri dan kinerjanya sehingga diharapkan dapat menjadi lebih baik selama masa penjatuhan sanksi demosi tersebut. (Pratitha, Muchtar, 2012: 3).

Tujuan dilakukannya demosi terhadap karyawan yang bersangkutan adalah untuk pembinaan dan pembelajaran bagi karyawan tersebut. Apabila manajemen menganggap masih adanya harapan bagi karyawan tersebut untuk memperbaiki diri maka tindakan demosi diberikan sebagai sanksi yang mendidik karyawan tersebut ke arah yang lebih baik. (Pratitha, Muchtar, 2012: Disamping tujuan pembelajaran, penjatuhan sanksi demosi juga dimaksudkan untuk menghindari kerugian perusahaan yang lebih besar karena telah salah menempatkan karyawan di posisinya (*wrong man on the wrong place*).

Kinerja

Kinerja merupakan keluaran (output) yang dihasilkan oleh fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Istilah kinerja juga dapat digunakan untuk menunjukkan keluaran perusahaan, alat fungsi manajemen (produksi, pemasaran, keuangan) atau

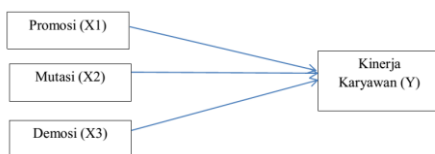
keluaran seorang pegawai (Herdianto, 2013: 23)

Wibowo (2008) mengemukakan bahwa kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Selanjutnya Irawan (2006) berpendapat bahwa kinerja atau performance sebagai hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen, atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). (Herdianto, 2013: 23)

Menurut Mukijat (1996), peningkatan prestasi dapat dilakukan melalui (Pratitha, Muchtar, 2012: 3): 1) Motivasi, yaitu pemberian dorongan, semangat, tenaga kepada seseorang untuk bertindak hal yang positif dengan cara tertentu; 2) Kompensasi, adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan; 3) Jenjang karir, adalah suatu tahapan, jabatan yang terstruktur yang ada dalam suatu organisasi perusahaan yang dapat diduduki oleh para karyawan melalui suatu proses penilaian yang dilakukan oleh manajemen perusahaan; 4) Mutasi, adalah kegiatan pemindahan tugas dan atau tenaga kerja dari suatu tempat kerja ke tempat

kerja yang lain dengan jabatan yang masih setara dengan yang dijabatnya dahulu. Istilah lain yang sama pengertiannya dengan mutasi karyawan adalah transfers, job rotation, dan pemindahan.

Kerangka Pemikiran



Gambar Kerangka Pemikiran

Hipotesis

H1: Terdapat pengaruh yang signifikan penerapan promosi terhadap kinerja karyawan

H2: Terdapat pengaruh yang signifikan penerapan mutasi terhadap kinerja karyawan

H3: Terdapat pengaruh yang signifikan penerapan demosi terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini merupakan penelitian asosiatif yaitu bentuk/metode penelitian yang dilakukan untuk menghubungkan variabel satu dengan variabel yang lain (Supriyanto, 2009:118). Penelitian ini menggunakan variable independen yaitu

system rotasi kerja, promosi, mutasi dan demosi sedangkan variable dependen penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. United Tractor Cabang Makassar yang berjumlah 30 orang. Dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh dimana sampel yang akan diteliti adalah keseluruhan dari populasi yang ada yaitu 30 orang karyawan.

Metode Analisis Data

a. Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas adalah derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti (Sugiyono(2012:455)). Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian. Reliabilitas adalah suatu angka indeks yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama. Semakin kecil kesalahan pengukuran dapat diketahui antara lain dari indeks korelasi antara hasil pengukuran pertama dan kedua (Umar, 2010: 195). Uji ini digunakan untuk menguji seberapa konsisten satu atau seperangkat pengukuran mengukur suatu konsep yang diukur. Reliabilitas

instrument dilihat dari *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable. jika *Cronbach Alpha* > 0,7.

b. Uji Analisis Regresi Berganda

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik regresi linear berganda karena teknik ini bermanfaat untuk mendeteksi pengaruh variabel bebas (Variabel independen) terhadap variabel terikat (variabel dependen). Model persamaan regresi linear berganda yang akan diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

a= Konstanta

b₁, b₂, b₃= Koefisien regresi

X₁= Promosi

X₂= Mutasi

X₃= Demosi

E= Error Of term

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Variabel	Butir	Sig.	Sta
(X1)	1	0.001	Valid
	2	0.006	Valid
	3	0.001	Valid
	4	0.001	Valid
	5	0.001	Valid
	6	0.001	Valid
	7	0.001	Valid
(X2)	8	0.001	Valid
	9	0.001	Valid

	10	0.001	Valid
	11	0.001	Valid
	12	0.001	Valid
	13	0.001	Valid
	14	0.001	Valid
(X3)	15	0.001	Valid
	16	0.001	Valid
	17	0.001	Valid
	18	0.001	Valid
	19	0.001	Valid
	20	0.001	Valid
	21	0.001	Valid
(Y)	22	0.001	Valid
	23	0.001	Valid
	24	0.001	Valid
	25	0.001	Valid
	26	0.001	Valid
	27	0.001	Valid
	28	0.001	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2017

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa skor total signifikansi pada variabel bebas dan variabel terikat dibawah 0.05 bahwa semua butir pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner untuk X₁ (Promosi), X₂ (Mutasi), X₃ (Demosi) dan Y (Kinerja Karyawan) valid, penelitian dapat dilanjutkan menggunakan kuesioner tersebut karena skor total signifikansi variabel bebas dan variabel terikat dibawah 0,05.

b. Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Status
Promosi (X1)	0,799	Reliable
Mutasi (X2)	0,867	Reliable
Demosi (X3)	0,872	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0,869	Reliable

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2017

Dari Tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) tiap variable. Untuk variabel promosi (X1) nilai *Cronbach's Alpha* adalah 0,799, variabel mutasi (X2) sebesar 0,867, variabel demosi (X3) sebesar 0,872 dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,869. Maka dapat disimpulkan bahwa semua variable dalam penelitian ini adalah *reliable*.

c. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.382	2.525		1.33	.192
1 X1	.469	.167	.480	2.81	.009
X2	.316	.124	.356	2.54	.017
X3	.124	.129	.136	.964	.344

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2017

Berdasarkan output di atas, diperoleh model regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 3.382 + 0.469 X_1 + 0.316 X_2 + 0.124 X_3 + e$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta adalah 3.382, yang menandakan bahwa skor untuk kinerja karyawan jika semua variabel yang diteliti tetap atau tidak terjadi kenaikan maka besarnya kinerja karyawan adalah 3.382.
2. Untuk variabel promosi, jika terjadi kenaikan skor sebesar 1 satuan, maka

akan meningkatkan skor variabel kinerja karyawan sebesar 0.469.

3. Untuk variabel mutasi, jika mengalami perubahan kenaikan skor sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kenaikan skor variabel kinerja karyawan sebesar 0.316.
4. Untuk variabel demosi, jika mengalami perubahan kenaikan skor sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kenaikan skor variabel kinerja karyawan sebesar 0.124.

Pengujian Hipotesis Uji Simultan

Model	F	Sig.
Promosi,mutasi,demosi	41.876	0.001

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2017

Berdasarkan output di atas, nilai Sig. yakni 0.001 lebih kecil dari nilai 0.05 maka secara umum semua variable bebas berpengaruh signifikan terhadap variable terikat. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima bahwa ada pengaruh promosi (X_1), mutasi (X_2) dan demosi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). hal ini berarti bahwa system rotasi yaitu promosi, mutasi dan demosi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Parsial

Model	t	Sig.
Promosi (X_1)	2.811	0.009
Mutasi (X_2)	2.544	0.017
Demosi (X_3)	.964	0.344

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2017

Untuk menentukan variabel yang berpengaruh dapat melihat Nilai *Sig.* berdasarkan output di atas, variable X1 dan X2 berpengaruh signifikan terhadap Y. Karena Nilai *Sig.* lebih kecil dari alpha yaitu 0,05. Namun pada peneletian ini X3 (demosi) tidak berpengaruh signifikan terhadap Y (kinerja karyawan) karena nilai *Sig.* lebih besar dari 0,05. Faktor yang paling dominan dalam memperngaruhi kinerja karyawan PT.United Tractor Cabang Makassar adalah X1 (promosi).

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,910	0,829	0,809	1.333

Sumber :Hasil Pengolahan Data, 2017

Dari tabel di atas terlihat bahwa secara keseluruhan untuk semua variabel independen yang diteliti dalam penelitian ini mampu mempengaruhi variabel dependen sebesar 0,829 atau 82,9%. Hasil ini menjelaskan variabel independen mampu mempengaruhi variabel dependen sebesar 82,9% sehingga sisanya sebesar 17.1% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

a. Promosi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji t, terlihat bahwa secara parsial promosi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sesuai dengan teori yang dinyatakan oleh Hasibuan (2007) bahwa salah satu tujuan dilakukannya promosi adalah untuk merangsang agar karyawan lebih bergairah dalam bekerja, berdisiplin tinggi, dan memperbesar produktivitas kerja. Diantara 3 (tiga) variabel bebas yang diteliti, variabel yang dominan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan adalah promosi. Dari hasil penelitian dan teori yang ada, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa pada dasarnya promosi adalah bentuk penghargaan berupa kenaikan jabatan yang ditunjang dengan fasilitas dan gaji yang lebih besar, oleh karena itu karyawan yang mengalami promosi akan lebih bergairah dalam bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawabnya.

b. Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t variabel mutasi terlihat bahwa secara parsial mutasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Hasibuan manfaat pelaksanaan mutasi antara lain adalah (Kasandra, 2015: 5) untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai, menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja dengan komposisi pekerjaan atau jabatan, memperluas atau

menambah pengetahuan pegawai, menghilangkan rasa bosan/ jemu terhadap pekerjaannya, untuk memberikan perangsang agar karyawan mau berupaya meningkatkan karier yang lebih tinggi, menyesuaikan pekerjaan dengan kondisi fisik pegawai, mengatasi perselisihan antara sesama pegawai, mengusahakan pelaksanaan prinsip orang tepat pada tempat yang tepat.

c. Sistem Rotasi Demosi Terhadap Kinerja

Variabel demosi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika dilihat dari teori yang ada, menurut Surtman demosi merupakan salah satu bagian dari pengembangan karyawan secara formal untuk menciptakan kompetisi diantara sesama karyawan guna memacu prestasi kerja para karyawan (Pratitha, Muchtar, 2012: 3), tidak sesuai dengan hasil penelitian. Namun menurut Manullang, demosi terjadi dalam suatu perusahaan terutama karena pengaruh negatifnya terhadap moral karyawan yang bersangkutan dan dapat mempengaruhi prestasi dan moral karyawan lainnya di perusahaan tersebut. Penurunan jabatan kewenangan, fasilitas, status dan bahkan gaji merupakan suatu hukuman bagi karyawan tersebut agar dapat belajar memperbaiki kualitas diri dan kinerjanya sehingga diharapkan dapat menjadi lebih

baik selama masa penjatuhan sanksi demosi (Pratitha, Muchtar, 2012: 3).

Berlandaskan dari hasil penelitian yang dibandingkan dengan pendapat Suratman dan pendapat Manullang, peneliti menarik kesimpulan bahwa secara parsial demosi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena pada saat mengalami demosi karyawan akan merasa kecewa atas penurunan jabatank kewenangan, fasilitas, status dan bahkan gaji yang merupakan bentuk hukuman namun disisi lain karyawan akan terpacu untuk memperbaiki kualitas diri dan kinerjanya. Kekecewaan berimbang dengan semangat berbenah sehingga membuat kinerja karyawan tetap stabil sehingga demosi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Dari analisis koefisien determinasi, terlihat bahwa secara keseluruhan untuk semua variabel independen system rotasi karyawan (promosi, mutasi, demosi) yang diteliti dalam penelitian ini mampu mempengaruhi variabel dependen sebesar 0,829 atau 82,9%. Hasil ini menjelaskan variabel independen mampu mempengaruhi variabel dependen sebesar 82,9% sehingga sisanya sebesar 17.1% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

PENUTUP

Kesimpulan

Hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Secara parsial promosi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari seluruh faktor yang dianalisis, maka faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT United Tractor Cabang Makassar adalah promosi.
2. Secara parsial mutasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan..
3. Secara parsial demosi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan..

Saran

Bagi perusahaan, agar dapat mempertahankan penerapan sistem rotasi kepada karyawan. Selain itu, penerapan sistem rotasi harus pada karyawan yang sesuai dan pada waktu yang tepat. Sehingga sistem rotasi dapat berjalan baik dan meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Malayu, S.P. Hasibuan.2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta

Herdianto, Salina Diana., 2013, *Pengaruh Mutasi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perum Perhutani Jakarta*. Jakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ahmad Dahlan.

Indrayati, Monic Aprilia., 2014, *Analisis Pengaruh Rotasi Pekerjaan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada Pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Semarang*, Semarang: Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.

Kemal, Tharig., Kasmiruddin, 2014, *Budaya Organisasi, Rotasi Pekerjaan dan Kinerja Pegawai*, Pekanbaru: FISIP Universitas Riau.

Kassandra Digna, 2015, *Perpindahan Jabatan (Mutasi, Demosi, Promosi)*, <http://dignakassandra28.blogspot.co.id/2015/03/perpindahan-jabatan-pegawai-mutasi.html?m=1>

Panggabean, Mutiara S., 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Bogor Selatan.

Prabowo, Bastian., Mochammad Al Musadieq, Ika Ruhana, 2016, *Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)*, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 32 No. 1.

Pratitha, Noor Aini., Yasmin Chairunisa Muchtar, 2012, *Pengaruh Penerapan Promosi dan Demosi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Master Kredit*, Medan: Fakultas Ekonomi Univ Sumatera Utara.

Rachmawati, Ike Kusdyah., 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT RajaGrafindo, Jakarta

Sadili, Samsudin, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Pustaka Setia. Bandung.

Sutrisno, Edy., 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta.

Supriyanto, 2009, Metodologi Riset Bisnis. Indeks, Jakarta

Umar, Husein., 2014, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Penerbit Andi, Yogyakarta.