

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti melalui analisis deskriptif dan veritkatif dengan menggunakan regresi linear sederhana mengenai pengaruh rotasi jabatan terhadap produktifitas kerja karyawan (survey pada bagian produksi KPSBU Jawa Barat), maka berdsarkan penelitian tersebut dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Tanggapan responden terhadap pelaksanaan rotasi jabatan secara umum sudah baik, persepsi responden terhadap pelaksanaan rotasi jabatan pada indikator prestasi kerja (merit system) yang terdiri dari efisiensi dalam kerja merupakan indikator yang paling tinggi. Hal ini dikarenakan responden merasa rotasi jabatan yang dilaksanakan di KPSBU jawa Barat sesuai dengan pengetahuan atau keahlian yang dimiliki karayawan. Sedangkan perolehan score paling rendah terdapat pada indicator pengalaman yang terdiri dari frekwensi masa kerja. Sehingga hal tersebut akan mengahabat kinerja maksimal dari karyawan itu sendiri.
2. Tanggapan responden terhadap produktifitas kerja cara umum sudah cukup baik persepsi responden terhadap produktifitas kerja pada *attitude* (sikap) merupakan indicator yang paling tinggi, hal ini dikarenakan responden merasa sikap tanggung jawab merupakan aspek penting yang harus tertanam pada diri karyawan. Sedangkan perolehan skor paling rendah terdapat indicator skill (keahlian), hal ini dikarenakan kurangnya pengetahuan seta wawasan yang dimiliki karyawan luang lingkup pekerjaan.

3. Besarnya pengaruh rotasi jabatan terhadap produktifitas kerja karyawan dapat dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan bahwa rotasi jabatan memiliki pengaruh positif terhadap produktifitas karyawan KPSBU jawa barat, yaitu sebesar 64,8% yang termasuk kategori kuat atau tinggi yang berada diantara (0,600 – 0,799).Maka dapat disimpulkan rotasi jabatan terhadap produksi di KPSBU jawa barat telah sesuai diharapkan karyawan. Sehingga rotasi jabatan di KPSBU jawa barat telah dapat mempengaruhi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis merekomendasikan beberapa hal mengenai rotasi jabatan yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan yaitu

1. Penerapan rotasi jabatan dibagian produksi pada KPSBU jawa barat positif, namun demikian masih memiliki kekurangan seperti pada frekuensi masa kerja dengan pekerjaan yang digeluti dinilai paling rendah dibandingkan indikator lainnya, yaitu hanya sebesar 77,2%. Hal; tersebut dikarenakan jabatan yang digeluti karyawan saat ini kurang sesuai dengan pengalaman kerja yang dimiliki. Karena pengalaman kerja yang cukup terhadap karakteristik pekerjaan membuat karyawan semakin cepat menguasai bentuk-bentuk pekerjaan di perusahaan.
2. Dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, perusahaan harus bias memberikan motivasi kepada para karyawannya untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja melalui peningkatan rotasi jabatan oleh perusahaan. Dengan memahami rotasi jabatan diharapkan karyawan semakin

memahami karakteristik pekerjaanya serta dapat menambah pengetahuan dan keahlian dalam pekerja.

3. Karyawan KPSBU rata-rata memiliki usia antara 41-50.Usia tersebut dinilai sudah melewati batas usia produktif dalam bekerja.Oleh karena itu,perusahaan harus dapat memberikan kesempatan kepada generasi muda untuk dapat bekerja diperusahaan.
4. Karyawan KSPBU Jawa Barat rata-rata memiliki masa kerja antara %-10 tahun. Hal tersebut mengindikasikan tingkat loyalitas karyawan yang cukup tinggi kepada perusahaan.
5. Hasil penelitian menyatakan bahwa program rotasi jabatan berpengaruh secara positif dalam pembentukan dan peningkatan produktivitas karyawan, maka p[enulis merekomendasikan agar perusahaan harus tetap menjaga dan mempertahankan pelaksanaan rotasi jabatan yang sudah terbentuk.
6. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar untuk dilakukanya penelitian lain mengenai rotasi jabatan tetapi dengan indicator serta objek yang berbeda.