

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

5.1 Simpulan

Berdasarkan temuan dari penelitian ini, kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai di PPSDM Aparatur berada pada kategori sangat baik. Hal ini dicerminkan melalui hasil perhitungan kecenderungan rata-rata tiap indikator kinerja yang menunjukkan bahwa kualitas kerja pegawai PPSDM Aparatur memiliki ketelitian yang baik dalam mengerjakan tugas-tugasnya sehingga hasil pekerjaannya sudah sesuai dengan target yang diharapkan. Selain itu, pegawai di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur memiliki tanggung jawab dan komitmen kerja yang tinggi pada fungsi kerjanya.
2. Rotasi kerja di PPSDM Aparatur ada pada kategori sangat baik. Dengan kata lain, rotasi kerja yang ada di PPSDM Aparatur sudah berjalan sesuai dengan harapan dan kebutuhan organisasi. Hal ini dapat dilihat dari kemampuan beradaptasi pegawai yang tinggi dalam menyesuaikan diri dengan tugas, rekan kerja dan lingkungan yang baru setelah diberlakukan rotasi. Selain itu, rotasi kerja yang dilakukan di PPSDM Aparatur juga memberikan pengaruh yang cukup besar dalam mengurangi kejenuhan yang dirasakan oleh pegawai dalam menjalankan tugasnya.
3. Rotasi kerja memiliki hubungan kuat dengan kinerja pegawai. Hasil dari uji hipotesis menggambarkan bahwa hipotesis penelitian yang diajukan dapat diterima, artinya rotasi kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur.

5.2 Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, implikasinya adalah sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai yang baik mampu memberikan dampak positif untuk lembaga. Dampak positif yang akan dirasakan oleh lembaga yaitu tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Apabila kinerja pegawai tidak diperhatikan maka akan menimbulkan beberapa hal yang bisa menghambat proses keberhasilan pegawai untuk mencapai tujuan lembaga. Beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai antara lain muncul rasa jenuh pegawai sehingga hasil kerja yang didapatkan tidak sesuai dengan yang diharapkan dan terbengkalainya tugas-tugas yang seharusnya diselesaikan akibat dari rasa jenuh itu sendiri.
2. Rotasi kerja yang berjalan dengan baik akan memberikan dampak positif bagi lembaga. Salah satu dampak positif yang akan pegawai dapatkan dari adanya rotasi kerja di lembaga yaitu terhindar dari rasa jenuh atau bosan karena rutinitas kerja yang sama terus menerus. Dengan adanya rotasi kerja yang baik akan menempatkan tiap SDM di posisi yang tepat agar lembaga dapat memaksimalkan kinerja pegawai untuk lebih produktif. Apabila rotasi kerja yang diberlakukan tidak berjalan dengan baik, maka pegawai tidak akan maksimal dalam menjalankan tugasnya dan semangat kerja yang menurun yang menyebabkan penyelesaian tugas yang tidak sesuai dengan target waktu yang diharapkan.
3. Rotasi kerja yang baik akan memberikan dampak pada peningkatan kinerja. Sedangkan apabila rotasi kerja tidak berjalan dengan baik akan mengakibatkan penurunan kinerja pegawai. Hal tersebut dapat menjadi suatu pedoman bagi lembaga untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui rotasi kerja yang sesuai dengan kebutuhan pegawai dan organisasi.

5.3 Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, peneliti bermaksud untuk menyampaikan saran dan rekomendasi dengan harapan dapat memberikan manfaat bagi lembaga, pegawai, serta peneliti di masa depan.

5.3.1 Bagi Lembaga

Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pimpinan lembaga serta pegawai untuk dapat tetap melaksanakan rotasi kerja dan mengembangkannya menjadi lebih baik lagi sehingga sebagai timbal baliknya, kinerja pegawai akan terus meningkat. Berikut beberapa rekomendasi bagi lembaga dan pegawai, yaitu:

1. Menelusuri lebih dalam tentang ketersediaan pegawai yang hendak dirotasi sebab tidak semua pegawai akan selalu siap dengan adanya perubahan dan tugas yang baru. Pegawai yang belum memiliki kesiapan untuk dirotasi akan sulit dalam beradaptasi dengan perubahan dan kurang maksimalnya penyelesaian pekerjaannya.
2. Melakukan monitoring pada setiap kinerja pegawai terkhusus bagi pegawai yang mengalami rotasi kerja sehingga apabila terdapat kekurangan dapat segera diperbaiki seperti misalnya diadakan pelatihan yang disesuaikan dengan bidang garapan masing-masing.
3. Lembaga melakukan pemetaan jabatan agar rotasi yang dilakukan tidak sekedar untuk kebutuhan organisasi namun pegawai dapat mengembangkan karir.
4. Pegawai perlu meningkatkan kemauan belajar yang tinggi sehingga kompetensi yang dimiliki semakin meningkat serta mampu memanfaatkan sumber daya organisasi dengan baik.
5. Pegawai lebih mempersiapkan diri untuk beradaptasi dengan posisi yang baru sehingga lebih siap ketika diberlakukan rotasi.
6. Pada kinerja pegawai perlu dilakukan evaluasi dan penilaian kerja secara rutin dengan cara yang objektif sehingga kelebihan dan kelemahan pegawai dalam melaksanakan tugas fungsinya dapat diketahui secara pasti. Pimpinan juga perlu memberikan *reward* sebagai bentuk apresiasi dan *punishment* sebagai bahan pembelajaran untuk kedepannya menjadi lebih baik.

5.3.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti sadar bahwasanya penelitian tentang pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja pegawai masih memiliki kekurangan. Oleh karenanya, peneliti berharap hasil penelitian ini dapat menjadi acuan dan sumber pembelajaran untuk penelitian selanjutnya yang relevan.

Secara keseluruhan, penelitian ini hanya fokus pada rotasi kerja dengan indikator rentang waktu, kemampuan, kemampuan beradaptasi, ketepatan penempatan kerja dan variasi pekerjaan. Diluar dari pembahasan, masih banyak faktor yang dapat berpengaruh pada kinerja pegawai. Peneliti berikutnya diharapkan dapat mempertimbangkan atau menambahkan faktor lain yang mempengaruhi kinerja, seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan faktor-faktor lain yang relevan.