

## BAB V

### KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti melalui analisis deskriptif dan verifikatif dengan menggunakan regresi linear sederhana mengenai pengaruh rotasi jabatan terhadap produktivitas kerja karyawan (sensus pada bagian produksi KPSBU Jawa Barat), maka berdasarkan penelitian tersebut dapat diambil 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 bekerja merupakan indikator yang paling tinggi, hal ini dikarenakan responden merasa rotasi jabatan yang dilaksanakan di KPSBU Jawa Barat telah sesuai dengan pengetahuan atau keahlian yang dimiliki karyawan. Sehingga keterampilan karyawan akan suatu pekerjaan dapat berjalan dengan seimbang untuk dapat menunjang pekerjaannya. Karyawanpun akan dengan mudah dapat beradaptasi dalam memahami karakteristik pekerjaannya. Oleh karena itu, karyawan akan dapat bekerja dengan maksimal apabila jenis pekerjaan yang digeluti sesuai dengan kemampuan karyawan itu sendiri. Sedangkan perolehan hasil skor paling rendah terdapat pada indikator pengalaman (*seniority system*) yang terdiri dari

frekuensi masa kerja, hal ini dikarenakan jabatan yang digeluti karyawan saat ini kurang sesuai dengan pengalaman kerja yang dimiliki karyawan. Sehingga karyawan tidak dapat bekerja dengan maksimal, dikarenakan tidak memiliki pengalaman kerja yang cukup baik terhadap pekerjaannya. Dengan demikian karyawan tersebut akan sulit untuk beradaptasi dan memahami karakteristik pekerjaannya. Sehingga hal tersebut akan menghambat pencapaian kinerja maksimal dari karyawan itu sendiri.

2. Tanggapan responden terhadap produktivitas kerja karyawan secara umum sudah cukup baik, persepsi responden terhadap produktivitas kerja pada *Attitude* (sikap) merupakan indikator yang paling tinggi, hal ini dikarenakan responden merasa sikap tanggung jawab merupakan aspek penting yang harus tertanam pada setiap diri karyawan. Dengan adanya rasa tanggung jawab diharapkan karyawan akan bekerja dengan lebih memperhatikan standar dan prosedur kerja yang ada berlaku di perusahaan serta terciptanya kualitas kerja yang lebih baik. Dengan demikian efektivitas perusahaanpun akan tercapai dengan baik. Sedangkan perolehan hasil skor paling rendah terdapat pada indikator *skills* (keahlian) Hal ini dikarenakan kurangnya pengetahuan serta wawasan yang dimiliki karyawan terhadap ruang lingkup pekerjaan. Selain itu, minimnya tingkat kreativitas yang dimiliki karyawan untuk mencari ide dan gagasan baru (inovasi) dalam bekerja serta lebih terbuka dalam menerima saran atau ide yang dianggap lebih baik dari orang lain dan mau menerapkannya dalam pekerjaan. menjadi salah satu faktor penyebab rendahnya keahlian yang dimiliki karyawan.

3. Besarnya Pengaruh rotasi jabatan terhadap produktivitas kerja karyawan dapat dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan bahwa rotasi jabatan memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan KPSBU Jawa Barat, yaitu sebesar 64.48% yang termasuk kedalam kategori kuat/tinggi yang berada diantara (0,600-0,799). Dari hasil perhitungan data yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan rotasi jabatan pada bagian produksi di KPSBU Jawa Barat telah sesuai dengan yang diharapkan karyawan. Sehingga rotasi jabatan pada bagian produksi di KPSBU Jawa Barat telah dapat mempengaruhi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

## 5.2 Rekomendasi

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

1. Penerapan rotasi jabatan di bagian produksi pada KPSBU Jawa Barat positif, namun walaupun demikian masih memiliki kekurangan seperti pada frekuensi masa kerja dengan pekerjaan yang digeluti dinilai paling rendah dibandingkan indikator lainnya, yaitu hanya sebesar 74.4%. Hal tersebut dikarenakan jabatan yang digeluti karyawan saat ini kurang sesuai dengan pengalaman kerja yang dimiliki. Oleh karena itu evaluasi yang harus dilakukan oleh perusahaan adalah dengan lebih selektif lagi untuk menentukan siapa yang harus diterima dan ditempatkan menjadi karyawan dengan lebih spesifik melihat latar belakang

pengalaman kerja karyawan, karena pada dasarnya pengalaman kerja yang diperoleh karyawan dari tempat kerjanya yang lalu atau sebelumnya akan sangat berpengaruh terhadap pencapaian kerja maksimal itu sendiri. Apabila karyawan memiliki pengalaman terhadap jenis pekerjaan yang relatif sama dengan pekerjaan yang lalu maka karyawan tersebut relatif tidak akan sulit untuk beradaptasi dengan pekerjaannya. 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 bisa memberikan motivasi kepada para karyawannya untuk dapat meningkatkan produktivitas kerjanya melalui peningkatan rotasi jabatan oleh perusahaan. Bila dilihat dari indikator yang paling rendah persentasenya, yaitu *Skills* (keahlian) dengan besar persentase 77.2% mendapatkan nilai yang paling rendah. Untuk itu diharapkan karyawan dapat lebih meningkatkan kreativitasnya dalam mencari ide dan gagasan baru (inovasi) dalam bekerja serta lebih terbuka dalam menerima saran atau ide yang dianggap lebih baik dari orang lain dan mau menerapkannya dalam pekerjaan. Oleh karena itu, evaluasi yang harus dilakukan oleh perusahaan adalah dengan banyak melaksanakan pelatihan kerja untuk para karyawan. Karena kursus atau pelatihan akan sangat dibutuhkan oleh karyawan dalam menunjang kelancaran bekerja. Dengan memahami berbagai kegiatan pelatihan diharapkan karyawan akan semakin memahami karakteristik pekerjaannya serta dapat menambah pengetahuan dan keahlian dalam bekerja. Dengan mengetahui

ruang lingkup pekerjaannya diharapkan karyawan akan mudah dalam melakukan aktivitas di perusahaan.

3. Karyawan KPSBU Jawa Barat 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 di perusahaan.
4. Karyawan KPSBU Jawa Barat rata-rata memiliki masa kerja antara 5-10 thn. 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 penulis merekomendasikan agar perusahaan harus tetap menjaga dan mempertahankan pelaksanaan rotasi jabatan yang sudah terbentuk.
6. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar untuk dilakukannya penelitian lain mengenai rotasi jabatan tetapi dengan indikator serta objek yang berbeda.