

HUBUNGAN ROTASI KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI BAGIAN OPERASIONAL PADA PT. ANTAM UNIT BISNIS PERTAMBANGAN EMAS PONGKOR.

Egi Rianda¹⁾, Indra Jaya²⁾, Angka Priatna³⁾

¹⁾ Mahasiswa, Fakultas Ekonomi, Universitas Pakuan

²⁾ Dosen Ketua Komisi Pembimbing, Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan

³⁾ Dosen, Anggota Komisi Pembimbing, Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan

ABSTRAK

Egi Rianda. NPM 021114291. Hubungan Rotasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Bagian Operasional Pada PT. Antam Unit Bisnis Pertambangan Emas Pongkor. Program Studi Manajemen. Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan. Dibawah bimbingan ketua komisi pembimbing Indra Jaya dan Anggota komisi pembimbing Angka Priatna.

Untuk menuju pada pengelolaan sumber daya manusia yang baik, maka perusahaan harus memperhatikan hal-hal yang mempengaruhinya diantaranya adanya pelaksanaan rotasi kerja yang baik merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan, karena diharapkan dari pelaksanaan rotasi kerja tersebut dapat mengurangi kemonotonan dalam bekerja, kebosanan kerja, mempersiapkan manajemen kerja yang lebih baik, meningkatkan komunikasi sosial dan meningkatkan kemampuan keterampilan dalam bekerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan rotasi kerja dengan produktivitas kerja pegawai bagian operasional pada PT. Antam Unit Bisnis Pertambangan Emas Pongkor yang beralamat di Desa Bantar Karet kecamatan Nanggung Kabupaten Bogor Jawa Barat. Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder, dengan menggunakan metode kuesioner, wawancara, dan observasi. Kuesioner yang disebarakan kepada 84 orang responden yaitu pegawai bagian operasional pada PT. Antam Unit Bisnis Pertambangan Emas Pongkor. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis koefisien rank spearman, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis koefisien korelasi.

Hasil analisis rank spearman diperoleh $r = 0,320$, artinya hubungan rotasi kerja dengan produktivitas kerja pegawai bagian operasional pada PT. Antam Unit Bisnis Pertambangan Emas Pongkor memiliki tingkat hubungan yang rendah. Untuk analisis koefisien determinasi diperoleh $KD = 10,24\%$ hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa kontribusi hubungan rotasi kerja dengan produktivitas kerja pegawai 10,24% sedangkan sisanya 89,76% oleh variabel lain yang tidak diteliti. Sedangkan uji hipotesis korelasi diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,058 > 1,663$) maka H_0 di tolak H_a diterima. Maka, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara rotasi kerja dengan produktivitas kerja. Dengan kata lain, terdapat hubungan nyata antara rotasi kerja dengan produktivitas kerja pegawai bagian operasional pada PT. Antam Unit Bisnis Pertambangan Emas Pongkor. Maka hendaknya perusahaan dapat meningkatkan rotasi kerja untuk mendorong produktivitas kerja pegawai menjadi lebih baik dan tercapainya tujuan perusahaan.

Kata kunci : Rotasi Kerja dan Produktivitas Kerja Pegawai.

ABSTRACT

Egi Rianda. NPM 021114291. Relationship Between Work Position Rotation and Productivity of Employee Operations at PT. Antam Unit Bisnis Pertambangan Emas Pongkor. Management Study Program. Concentration of Human Resource Management. Faculty of Economics, Pakuan University. Under the guidance of the chairman of Indra Jaya's supervisory commission and Member of the Angka Priatna supervisory commission.

To lead to good human resource management, the company must pay attention to the things that influence it, including the existence of a good work position rotation is a very important thing to consider, because it is expected that from the work position rotation it can reduce the monotony of work, work boredom, prepare better working management, improve social communication and improve skills in work.

This study aims to determine the relationship between work position rotation and employee productivity in the operational section at PT. Antam Unit Bisnis Pertambangan Emas Pongkor is located at Bantar Karet Village, Nanggung District, Bogor Regency, West Java. This study uses primary and secondary data, using questionnaire, interview, and observation methods. Questionnaires distributed to 84 respondents, namely employees of the operational section at PT. Antam Unit Bisnis Pertambangan Emas Pongkor. The data analysis method used is Spearman rank coefficient analysis, coefficient of determination analysis, and correlation coefficient hypothesis test.

Spearman rank analysis results obtained $r = 0.320$, meaning that the relationship of work position rotation with employee productivity in the operational section at PT. Antam Unit Bisnis Pertambangan Emas Pongkor has a low level of relationship. For the analysis of the coefficient of determination obtained $KD = 10.24\%$ the results of the analysis showed that the contribution of the work position rotation relationship with employee work productivity 10.24% while the remaining 89.76% by other variables not examined. While the correlation hypothesis test is obtained $t_{count} > t_{table}$ ($3.058 > 1.663$) then H_0 is rejected, H_a accepted. So, it can be concluded that there is a positive relationship between work position rotation and work productivity. In other words, there is a real relationship between work position rotation and employee productivity in the operational section at PT. Antam Unit Bisnis Pertambangan Emas Pongkor. So companies should be able to improve work position rotation to encourage employee work productivity to be better and achieve corporate goals.

Keywords: Work position rotation and Employee Work Productivity.

PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan sekelompok orang yang secara bersama-sama ingin mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya dan pada dasarnya setiap perusahaan akan melakukan berbagai aktivitas untuk mencapai tujuannya, maka dari itu perusahaan akan berusaha mengarahkan sumber daya yang ada serta mengatur dan mengontrol untuk mencapai hasil dan keuntungan yang maksimal. Perusahaan yang siap berkompetisi harus memiliki manajemen yang efektif. Untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam manajemen yang efektif memerlukan dukungan pegawai yang cakap dan kompeten dibidangnya. Di sisi lain pembinaan pegawai termasuk yang harus diutamakan karena merupakan asset utama perusahaan. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas yang mampu menggerakkan dan mengendalikan perusahaan agar dapat berkembang. Sehingga perusahaan memperoleh keunggulan yang kompetitif. Perusahaan juga harus mampu memanfaatkan dan mengembangkan teknologi serta informasi yang ada di lingkungan bisnis secara optimal untuk dapat mempertahankan dan mengembangkan usaha yang ada. Faktor terpenting yang dapat menjadi nilai lebih bagi perusahaan yaitu sumber daya manusia (SDM) atau pegawai perusahaan tersebut.

Salah satu yang dapat di tempuh perusahaan agar mampu bertahan dengan persaingan ketat adalah meningkatkan produktivitas kerja. Usaha dalam mencapai peningkatan produktivitas dewasa ini di mulai dengan tenaga kerja atau karyawan yang berada di dalam perusahaan tersebut. Karyawan merupakan makhluk sosial yang bagi setiap perusahaan mereka menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Sumber

daya manusia pada perusahaan merupakan sumber daya yang selalu di evaluasi, karena mereka merupakan faktor kunci keberhasilan dan faktor penentu keberhasilan, serta penentu masa depan perusahaan. Melalui pengelolaan sumber daya manusia yang baik di diharapkan akan mendukung perkembangan perusahaan menjadi lebih pesat, namun sebaliknya jika sumber daya manusia yang di miliki tidak di kelola dengan baik, pada akhirnya akan menghasilkan karyawan yang kurang baik sehingga perusahaan tidak akan dapat berkembang dengan baik. Maka dari itu sangatlah penting bagi perusahaan untuk memberikan kepuasan kerja bagi para pegawainya pada dasarnya kepuasan kerja hal yang bersifat individual. Setiap pegawai memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku bagi pegawainya tersebut, ini di sebabkan karena adanya perbedaan masing-masing pegawai. Oleh karena itu manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, keluhan-keluhan dan masalah-masalah lainnya.

Namun disisi lain, sering di jumpai pegawai yang sangat bosan terhadap pekerjaannya, merasa tidak nyaman, tidak menyukai atau kecewa terhadap pekerjaannya. Maka manajemen seharusnya menerapkan kebijakan rotasi pekerjaan secara berkala. Rotasi atau perputaran pekerjaan tidak selalu berjalan mulus. Bisa saja tindakan seperti itu menuai protes dari karyawan yang merasa dirinya mapan pada posisi yang sekarang di tempati. Oleh karena itu kebijakan harus disandarkan pada data dan informasi akurat mengenai kinerja individu, pengalaman kerja di unit, keterlibatan pelatihan, dan perilaku karyawan serta perlu dilakukan sosialisai agar para pegawai tidak merasa diperlakukan secara tidak adil.

Produktivitas kerja dapat di artikan sebagai kerja lebih artinya memulai kerja lebih awal,

kerja lebih semangat dan bergairah, kerja lebih cermat, tertib, dan lancar, kerja lebih cekatan dan cepat selesai, waktu kerja lebih lama (pulang paling akhir) dan hasil kerja baik. Pentingnya produktivitas dalam peningkatan kegiatan organisasi telah di sadari oleh pimpinan dan karyawan melalui perbaikan kerja dengan harapan tercapainya produktivitas yang tinggi. Perbaikan kerja untuk meningkatkan produktivitas salah satunya dengan di lakukannya pelaksanaan rotasi kerja.

Pelaksanaan rotasi kerja sangat penting, karena diharapkan dari pelaksanaan rotasi kerja tersebut dapat mengurangi kemonotonan dalam bekerja atau kebosanan kerja, mempersiapkan manajemen kerja yang lebih baik, meningkatkan komunikasi sosial, dan meningkatkan kemampuan keterampilan dalam bekerja. Semakin baik pelaksanaan rotasi kerja pegawai, semakin sedikit kemungkinan terjadinya kebosanan dan kejenuhan kerja. Maka semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya, sehingga akan berimbas positif bagi organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan atau organisasi harus melakukan pendekatan yang penting dari desain pekerjaan serta kebijakkan pengembangan SDM, khususnya pada rotasi kerja pegawai.

Sistem rotasi kerja yang dilakukan oleh PT Antam Unit Bisnis Pertambangan Emas Pongkor lebih mengacu kepada metode sumber internal, proses rotasi pegawai bersifat tertutup hanya dilakukan oleh pihak-pihak terkait atau tranparasinya masih rendah. Oleh sebab itu banyak pertimbangan biaya mencegah dampak buruk rotasi kerja dan lain-lain. Hal tersebut menjadi masalah dalam pelaksanaan rotasi kerja pegawai untuk bagian pekerjaan yang memerlukan tenaga kerja yang sesuai dengan minat dan bakat karyawan untuk menempati posisi kerja yang baru.

Perusahaan yang dijadikan tempat penelitian adalah PT. Antam Unit Bisnis Pertambangan Emas Pongkor yang berlokasi di Desa Bantar Karet, Kecamatan Nanggung-Bogor. Perusahaan pertambangan ini yang mengelola sumber daya alam mineral dan batuan. Kondisi industri pertambangan masih mengalami berbagai kendalamasalah yang tidak jarang menyebabkan beberapa perusahaan harus melakukan efisiensi bahkan hingga melakukan pemberhentian para pegawainya. Namun demikian, di tengah kondisi perusahaan yang masih berusaha bangkit dari keterpurukan, PT. Antam Unit Bisnis Pertambangan Emas Pongkor terus berusaha keras untuk menghindari pengurangan jumlah karyawan serta senantiasa mengupayakan kondisi kondusif yang terbaik bagi seluruh Insan Antam. Berbagai upaya dilakukan seperti efisiensi dalam seluruh lini kegiatan operasi perusahaan, melakukan inovasi demi meningkatnya nilai produk yang dihasilkan perusahaan dan kerjasama dengan persatuan pegawai antam (PERPANTAM) sebagai mitra pengusaha yang telah terjalin baik selama ini.

Berdasarkan pengamatan dan wawancara yang di lakukan peneliti terdapat kecenderungan adanya upaya perusahaan untuk membenahi dan meningkatkan pengembangan SDM pegawainya salah satunya melalui pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan maka hal yang perlu dilakukan adalah memberikan dorongan agar para pegawai dapat bekerja sesuai dengan apa yang di inginkan oleh organisasi. Salah satunya menerapkan rotasi pekerjaan, dengan adanya rotasi kerja yang baik maka akan timbul semangat kerja pada diri karyawan yang nantinya akan menciptakan produktivitas kerja yang tinggi.

Di samping itu kemampuan PT. Antam Unit Bisnis Pertambangan Emas Pongkor

beradaptasi dengan perubahan merupakan hal yang sangat di butuhkan untuk bertahan pada kondisi sekarang ini, dimana perubahan merupakan suatu hal yang bisa terjadi dan berlangsung lebih cepat dari waktu ke waktu. Rotasi pekerjaan untuk meningkatkan produktivitas kerja para pegawai yang menurun. Dengan adanya rotasi kerja di harapkan dapat merangsang para pegawai untuk lebih bekerja keras, bekerja cerdas dan bekerja ikhlas dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka akan timbul penilaian yang baik terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai. Hal tersebut di dasari oleh beberapa fenomena yang terjadi diantaranya di lakukannya rotasi kerja karyawan.

Di bawah ini ditampilkan data rotasi kerja karyawan bagian operasional PT. Antam Unit Bisnis Pertambangan Emas Pongkor selama 2 tahun yakni pada tahun 2016 dan 2017 sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini.

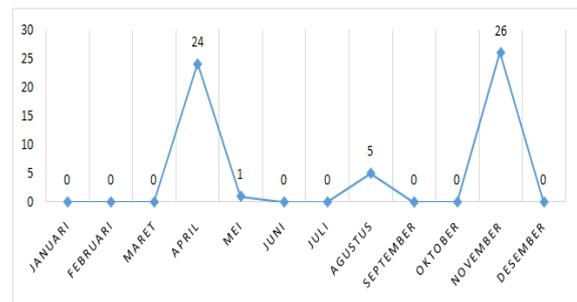
Tabel
Rotasi Kerja Pegawai Bagian Operasional PT. Antam UBPE Pongkor Bulan Januari – Desember 2016

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah karyawan rotasi internal UBPE Pongkor
1	Januari	164	0
2	Februari	163	0
3	Maret	183	0
4	April	159	24
5	Mei	158	1
6	Juni	156	0
7	Juli	159	0
8	Agustus	160	5
9	September	160	0
10	Oktober	160	0
11	November	182	26
12	Desember	158	0
Total			56

Sumber : PT. Antam UBPE Pongkor, data diolah, 2018
Keterangan : Unit Bisnis Pertambangan Emas Pongkor

Pada tabel dapat di lihat pelaksanaan rotasi kerja pegawai bagian operasional PT. Antam Unit Bisnis Pertambangan Emas Pongkor semester 1 dan 2 tahun 2016. Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan adanya perusahaan melakukan aktivitas rotasi kerja pegawai dengan jumlah 56 orang. Dan dapat di lihat gambar di

bawah ini yang menunjukkan grafik tingkat jumlah pegawai yang mengalami rotasi kerja di bulan Januari sampai Desember 2016. Sehingga mengindikasikan adanya upaya perusahaan untuk membenahi dan meningkatkan pengembangan SDM karena banyaknya jumlah karyawan mengalami rotasi internal perusahaan.



Sumber : PT. Antam UBPE Pongkor, data diolah, 2018
Keterangan : Unit Bisnis Pertambangan Emas Pongkor

Gambar
Grafik Rotasi Kerja Pegawai Bagian Operasional PT. Antam UBPE Pongkor Bulan Januari – Desember 2016

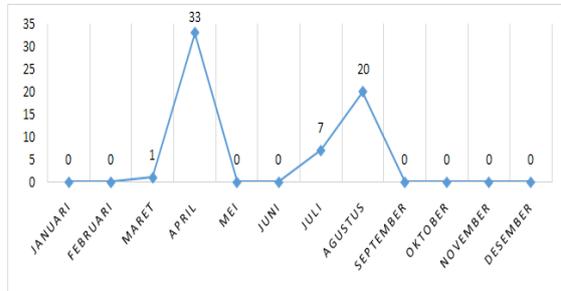
Tabel
Rotasi Kerja Pegawai Bagian Operasional PT. Antam UBPE Pongkor Bulan Januari – Desember 2017

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah karyawan rotasi internal UBPE Pongkor
1	Januari	157	0
2	Februari	157	0
3	Maret	159	1
4	April	158	33
5	Mei	158	0
6	Juni	158	0
7	Juli	160	7
8	Agustus	159	20
9	September	150	0
10	Oktober	127	0
11	November	112	0
12	Desember	107	0
Total			61

Sumber : PT. Antam UBPE Pongkor, data diolah, 2018
Keterangan : Unit Bisnis Pertambangan Emas Pongkor

Pada tabel dapat di lihat pelaksanaan rotasi kerja pegawai bagian operasional PT. Antam Unit Bisnis Pertambangan Emas Pongkor semester 1 dan 2 tahun 2017. Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan adanya perusahaan melakukan aktivitas rotasi kerja pegawai dengan jumlah 61 orang. Dan dapat di lihat gambar di bawah ini yang menunjukkan grafik tingkat jumlah pegawai yang mengalami rotasi kerja di bulan Januari sampai Desember 2017. Sehingga

mengindikasikan adanya upaya perusahaan untuk membenahi dan meningkatkan pengembangan SDM karena banyaknya jumlah pegawai mengalami rotasi internal perusahaan.



Sumber : PT. Antam UBPE Pongkor, data diolah, 2018
Keterangan : Unit Bisnis Pertambangan Emas Pongkor

Gambar
Grafik Rotasi Kerja Pegawai Bagian Operasional PT. Antam UBPE Pongkor Bulan Januari – Desember 2017

Rotasi Kerja merupakan program pengembangan SDM yang dilakukan perusahaan. Secara tidak langsung keberhasilan perusahaan melakukan pelaksanaan rotasi kerja juga akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang dapat dilihat dari tingkat absensi. Rotasi kerja yang kurang baik dapat mempengaruhi motivasi kerja yang rendah sehingga pegawai malas bekerja, dan cenderung lebih sering absen sehingga tingkat absen menjadi tinggi, demikian pula sebaliknya rotasi kerja yang baik dapat memperoleh motivasi kerja pegawai menjadi semangat dan kemungkinan mangkir sangatlah kecil sehingga tingkat absen cenderung menjadi rendah.

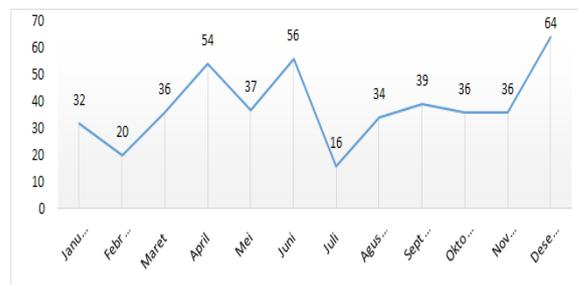
Hal ini didukung dengan adanya tingkat absensi pegawai bagian operasional PT. Antam Unit Bisnis Pertambangan Emas Pongkor yang semakin meningkat tiap bulannya seperti yang ditunjukkan pada tabel absensi pegawai pada bulan Januari sampai Desember 2016 dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel
Absensi Pegawai Bagian Operasional PT. Antam UBPE Pongkor Bulan Januari – Desember 2016

No	Bulan	Jumlah Hari Kerja	Absensi Pegawai			Jumlah
			Sakit	Izin	Alpa	
1	Januari	18	9	0	23	32
2	Februari	19	6	3	11	20
3	Maret	19	16	2	18	36
4	April	18	11	3	40	54
5	Mei	18	5	2	30	37
6	Juni	18	9	0	47	56
7	Juli	16	1	1	14	16
8	Agustus	19	12	5	17	34
9	September	19	13	3	23	39
10	Oktober	19	13	0	23	36
11	November	20	5	3	28	36
12	Desember	17	8	2	54	64
Jumlah		220	108	24	328	460

Sumber : PT. Antam UBPE Pongkor, data diolah, 2018
Keterangan : Unit Bisnis Pertambangan Emas Pongkor

Dari tabel di atas menunjukkan data absensi pegawai bagian operasional PT. Antam Unit Bisnis Pertambangan Emas Pongkor pada bulan Januari sampai dengan Desember 2016. Berdasarkan tabel tersebut dapat diidentifikasi bahwa adanya tingkat kejenuhan kerja pegawai pada PT. Antam Unit Bisnis Pertambangan Emas Pongkor ditandai dengan adanya absensi yang fluktuatif. Absensi tertinggi terjadi pada bulan Desember 2016 dengan jumlah 64 orang. Dapat dilihat pada gambar tabel di bawah ini yang menunjukkan grafik jumlah absensi pegawai bagian operasional PT. Antam Unit Bisnis Pertambangan Emas Pongkor bulan Januari sampai dengan Desember 2016.



Sumber : PT. Antam UBPE Pongkor, data diolah, 2018
Keterangan : Unit Bisnis Pertambangan Emas Pongkor

Gambar
Grafik Absensi Pegawai Bagian Operasional PT. Antam UBPE Pongkor Bulan Januari – Desember 2016

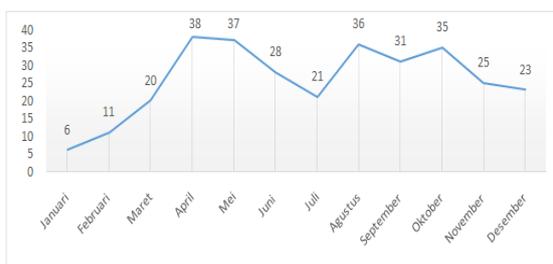
Berikut data absensi pegawai bagian operasional PT. Antam Unit Bisnis Pertambangan Emas Pongkor pada bulan Januari sampai dengan Desember 2017 di bawah ini.

Tabel
Absensi Pegawai Bagian Operasional PT Antam UBPE Pongkor Bulan Januari – Desember 2017

No	Bulan	Jumlah Hari Kerja	Absensi Pegawai			
			Sakit	Izin	Alpa	Jumlah
1	Januari	21	1	1	4	6
2	Februari	19	6	0	5	11
3	Maret	21	6	0	14	20
4	April	16	9	1	28	38
5	Mei	18	7	0	30	37
6	Juni	15	5	1	22	28
7	Juli	21	8	2	11	21
8	Agustus	20	6	1	29	36
9	September	18	3	0	28	31
10	Oktober	20	8	4	23	35
11	November	20	7	6	12	25
12	Desember	18	9	8	6	23
Jumlah		227	75	24	212	311

Sumber : PT. Antam UBPE Pongkor, data diolah, 2018
Keterangan : Unit Bisnis Pertambangan Emas Pongkor

Dari tabel di atas menunjukkan data absensi pegawai bagian operasional PT. Antam Unit Bisnis Pertambangan Emas Pongkor pada bulan Januari sampai dengan Desember 2017. Berdasarkan tabel tersebut dapat diidentifikasi bahwa adanya tingkat kejenuhan kerja pegawai pada PT. Antam Unit Bisnis Pertambangan Emas Pongkor ditandai dengan adanya absensi yang fluktuatif. Absensi tertinggi terjadi pada bulan April 2017 dengan jumlah 38 orang. Dapat di lihat pada gambar tabel di bawah ini yang menunjukkan grafik jumlah absensi pegawai bagian operasional PT. Antam Unit Bisnis Pertambangan Emas Pongkor bulan Januari sampai dengan Desember 2017.



Sumber : PT. Antam UBPE Pongkor, data diolah, 2018
Keterangan : Unit Bisnis Pertambangan Emas Pongkor

Gambar
Grafik Absensi Pegawai Bagian Operasional PT. Antam UBPE Pongkor Bulan Januari – Desember 2017

Tingginya absensi dalam perusahaan merupakan masalah karena akan menimbulkan kerugian yang mengakibatkan menurunnya semangat kerja pegawai yang mengakibatkan menurunnya jumlah produksi. Hal ini juga

merupakan indikasi adanya rotasi kerja yang dapat menaikkan dan menurunkan motivasi pegawai yang mengakibatkan menurunnya semangat pegawai yang mengakibatkan juga pada menurunnya jumlah produksi yang dapat merugikan perusahaan.

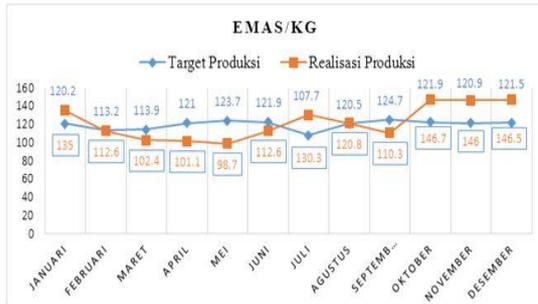
Berikut ini merupakan data untuk mengukur pencapaian produksi bagian operasional PT. Antam Unit Bisnis Pertambangan Emas Pongkor selama 2 tahun yakni pada tahun 2016 dan 2017 dengan produksi emas dan perak. Pada bulan Januari sampai dengan Desember 2016 dapat di lihat pada tabel di bawah ini.

Tabel
Pencapaian Produksi Bagian Operasional PT Antam UBPE Pongkor Bulan Januari – Desember 2016

No	Bulan	Tahun 2016			
		EMAS/KG		PERAK/KG	
		Target Produksi	Realisasi Produksi	Target Produksi	Realisasi Produksi
1	Januari	120,2	135,0	1090,2	1089,9
2	Februari	113,2	112,6	999,1	908,0
3	Maret	113,9	102,4	994,5	896,5
4	April	121,0	101,1	1089,3	801,1
5	Mei	123,7	98,7	1118,3	856,4
6	Juni	121,9	112,6	1102,5	988,7
7	Juli	107,7	130,3	1004,8	940,8
8	Agustus	120,5	120,8	1108,0	1008,3
9	September	124,7	110,3	1096,8	845,7
10	Oktober	121,9	146,7	1061,4	1052,2
11	November	120,9	146,0	1062,4	899,6
12	Desember	121,5	146,5	1055,8	955,5
Total			1462,9		11242,8

Sumber : PT. Antam UBPE Pongkor, data diolah, 2018
Keterangan : Unit Bisnis Pertambangan Emas Pongkor

Tabel di atas menunjukkan pencapaian produksi bagian operasional PT. Antam Unit Bisnis Pertambangan Emas Pongkor pada bulan Januari sampai dengan Desember 2016. Berdasarkan tabel tersebut dapat di indikasikan bahwa adanya penurunan pencapaian produksi emas dan perak pada PT. Antam Unit Bisnis Pertambangan Emas Pongkor. Produksi emas terendah ada pada bulan Mei dengan realisasi produksi sebesar 98,7 Kilogram. Dapat di lihat pada gambar di bawah ini yang menunjukkan grafik data pencapaian produksi emas PT. Antam Unit Bisnis Pertambangan Emas Pongkor pada bulan Januari sampai dengan Desember 2016.

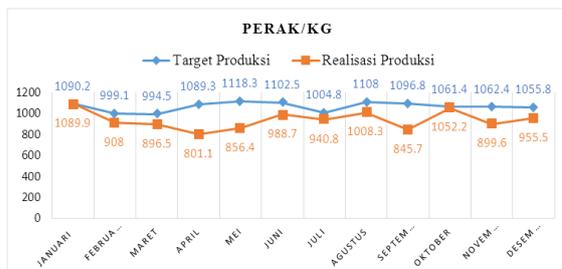


Sumber : PT. Antam UBPE Pongkor, data diolah, 2018
Keterangan : Unit Bisnis Pertambangan Emas Pongkor

Gambar
Grafik Pencapaian Produksi Emas PT. Antam UBPE Pongkor Bulan Januari – Desember 2016

Pada gambar di bawah ini yang menunjukkan grafik pencapaian produksi perak PT. Antam Unit Bisnis Pertambangan Emas Pongkor bulan Januari sampai dengan Desember 2016. Produksi perak terendah ada pada bulan April dengan realisasi produksi sebesar 801,1 Kilogram.

Dapat di lihat pada gambar dibawah ini yang menunjukkan grafik pencapaian produksi perak PT. Antam Unit Bisnis Pertambangan Emas Pongkor pada bulan Januari sampai dengan Desember 2016.



Sumber : PT. Antam UBPE Pongkor, data diolah, 2018
Keterangan : Unit Bisnis Pertambangan Emas Pongkor

Gambar
Grafik Pencapaian Produksi Perak PT. Antam UBPE Pongkor Bulan Januari – Desember 2016

Berikut ini merupakan data pencapaian produksi bagian operasional PT. Antam Unit Bisnis Pertambangan Emas Pongkor pada bulan Januari sampai dengan Desember 2017 dengan produksi emas dan perak. Dapat di lihat pada tabel di bawah ini.

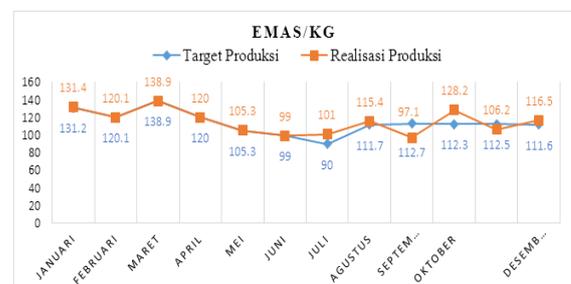
Tabel
Pencapaian Produksi Bagian Operasional PT Antam UBPE Pongkor Bulan Januari – Desember 2017

No	Bulan	Tahun 2017			
		EMAS/KG		PERAK/KG	
		Target Produksi	Realisasi Produksi	Target Produksi	Realisasi Produksi
1	Januari	131,2	131,4	734,4	734,2
2	Februari	120,1	120,1	771,8	771,5
3	Maret	138,9	138,9	882,2	881,9
4	April	120,0	120,0	834,2	834,3
5	Mei	105,3	105,3	819,2	819,0
6	Juni	99,0	99,0	735,7	735,6
7	Juli	90,0	101,0	693,6	749,3
8	Agustus	111,7	115,4	1031,9	847,9
9	September	112,7	97,1	1025,7	885,6
10	Oktober	112,3	128,2	998,8	946,0
11	November	112,5	106,2	992,1	863,6
12	Desember	111,6	116,5	1002,1	955,6
Total			1379,0		10024,5

Sumber : PT. Antam UBPE Pongkor, data diolah, 2018
Keterangan : Unit Bisnis Pertambangan Emas Pongkor

Tabel di atas menunjukkan data pencapaian produksi bagian operasional PT. Antam Unit Bisnis Pertambangan Emas Pongkor pada bulan Januari sampai dengan Desember 2017. Berdasarkan tabel tersebut dapat di indikasikan bahwa adanya penurunan pencapaian produksi emas dan perak pada PT. Antam Unit Bisnis Pertambangan Emas Pongkor. hal ini di tandai dengan adanya tingkat produksi yang turun pada bulan tertentu. Produksi emas terendah ada pada bulan September dengan realisasi produksi sebesar 97,1 Kilogram.

Dapat di lihat pada gambar dibawah ini yang menunjukkan grafik pencapaian produksi emas PT. Antam Unit Bisnis Pertambangan Emas Pongkor pada bulan Januari sampai dengan Desember 2017.



Sumber : PT. Antam UBPE Pongkor, data diolah, 2018
Keterangan : Unit Bisnis Pertambangan Emas Pongkor

Gambar
Grafik Pencapaian Produksi Emas PT. Antam UBPE Pongkor Bulan Januari – Desember 2017

Pada gambar di bawah ini yang menunjukkan grafik data pencapaian produksi perak PT. Antam Unit Bisnis Pertambangan Emas Pongkor pada bulan Januari sampai dengan Desember 2017. Produksi perak terendah ada pada bulan Januari dengan realisasi produksi sebesar 734,2 Kilogram.

Dapat di lihat pada gambar di bawah ini yang menunjukkan grafik pencapaian produksi perak PT. Antam Unit Bisnis Pertambangan Emas Pongkor pada bulan Januari sampai dengan Desember 2017.



Sumber : PT. Antam UBPE Pongkor, data diolah, 2018
Keterangan : Unit Bisnis Pertambangan Emas Pongkor

Gambar
Grafik Pencapaian Produksi Perak PT. Antam UBPE Pongkor Bulan Januari – Desember 2017

PT. Antam Unit Bisnis Pertambangan Emas Pongkor setiap bulannya melaksanakan menghitung produktivitas terhadap semua pegawai. Penulis mendapatkan informasi mengenai menghitung produktivitas para pegawai melalui penanggung jawab produktivitas. Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya dimana rotasi kerja mempunyai hubungan dengan produktivitas kerja pegawai. Dengan jumlah 107 pegawai tetap yang bekerja di bagian produksi dan terdapat realisasi produksi emas dan perak. Realisasi produksi emas di tahun 2016 mencapai hingga dapat menghasilkan 1462,9 Kilogram dalam setahun dan realisasi produksi emas di tahun 2017 mencapai hingga dapat menghasilkan 1379,0 Kilogram dalam setahun serta realisasi produksi perak ditahun 2016 mencapai hingga dapat menghasilkan

11242,8 Kilogram dalam setahun dan realisasi produksi perak ditahun 2017 mencapai hingga dapat menghasilkan 10024,5 Kilogram dalam setahun. Sehingga terdapat kemungkinan beban kerja bisa mempengaruhi produktivitas kerja pegawai.

Perusahaan tersebut mempunyai standar produktivitas yang di haruskan seluruh pegawai memperhatikan, mematuhi peraturan dan kebijakan PT. ANTAM (PERSERO) TBK tentang rotasi kerja mengikuti perjanjian kerja bersama (PKB) yang diberikan oleh pengelola ANTAM. pegawai yang mempunyai produktivitas yang tinggi bisa melakukan pekerjaan sesuai dengan waktu yang di tentukan dan mempunyai hasil yang tinggi. Dengan adanya rotasi kerja yang baik maka hubungan dengan produktivitas kerja juga baik. Begitu pun sebaliknya, rotasi kerja yang tidak baik akan berhubungan dengan produktivitas kerja yang rendah.

Oleh karena itu, Seringkali karyawan menghadapi masalah di dalam pekerjaannya baik sebelum mengalami rotasi dan setelah mengalami rotasi kerja, seperti masalah pribadi, masalah dengan rekan kerja, atasan atau bahkan dengan lingkungan pekerjaan itu sendiri. Kondisi kerja tersebut dapat disikapi positif atau negatif oleh karyawan. Sehingga karyawan tidak efektif dalam bekerja dan menyebabkan terjadinya semangat kerja yang menurun. Kebijakan rotasi kerja terkadang menuai protes dari karyawan yang merasa dirinya mapan pada posisi kerja yang sekarang ditempati, Jika pegawai memperhatikan dan mematuhi peraturan perjanjian kerja bersama (PKB) maka suasana perusahaan akan kondusif sehingga apa yang telah di rencanakan akan sesuai dengan apa yang dicapai oleh perusahaan dan produktivitas kerjanya pun akan tinggi. sehingga perlu diberikan pemahaman yang lebih mengenai

pelaksanaan program rotasi kerja dengan produktivitas kerja itu sendiri. Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik mengangkat permasalahan tersebut untuk dilakukan penelitian dengan judul **“Hubungan Rotasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Bagian Operasional Pada PT. ANTAM Unit Bisnis Pertambangan Emas Pongkor”**.

Kerangka Pemikiran

Dalam perusahaan tidak terlepas dari sumber daya manusia, peran sumber daya manusia didalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia diperusahaan perlu dikelola secara professional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan.

Produktivitas yang optimal dapat dicapai melalui kuantitas sumber daya manusia yang cukup dengan pekerjaan yang diterima oleh perusahaan. Dengan demikian produktivitas berkaitan dengan rotasi kerja karyawan. Oleh sebab itu produktivitas yang baik akan tercapai dengan jumlah karyawan yang sesuai dengan pekerjaan.

Rotasi kerja yaitu proses pemindahan seseorang dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lain, sebuah teknik yang digunakan untuk mengurangi kemonotonan suatu rutinitas yang sering dikerjakan oleh karyawan dan biasanya dilakukan oleh setiap perusahaan dengan kebijakan-kebijakan sendiri dalam penerapan waktu rotasi pekerjaan. Pelaksanaan rotasi kerja menjadi perhatian penting pada berbagai organisasi, karena semakin tingginya tingkat rotasi kerja yang dilakukan oleh perusahaan maka semakin besar pula kebutuhan perusahaan akan perbaikan-perbaikan yang harus dicapai setiap harinya. Hal ini dilihat dari rendahnya semangat kerja pegawai baik dari ketidakhadiran (absensi) maupun dari tidak tercapainya target

produksi yang berakibat pada kerugian yang dialami pihak perusahaan.

Dalam praktik produksi bahwa rotasi kerja dapat menguntungkan dan juga merugikan baik bagi pekerja maupun bagi organisasi.

1. Bagi pekerja pelaksanaan rotasi kerja atau perpindahan kerja dapat menguntungkan jika dilaksanakan dengan baik, seperti merotasi pegawai yang kesehatannya terganggu akibat kondisi lingkungan kerja yang kurang baik bagi tubuh dan dinilai tidak cocok untuk terus bekerja ditempat tersebut, memperluas atau menambah pengetahuan pegawai, menghilangkan rasa jenuh atau rasa bosan karyawan terhadap pekerjaan, rotasi kerja sebagai alat pendorong atau spirit kerja meningkat melalui persaingan terbuka, untuk memberikan pengakuan-pengakuan atas prestasi kerja karyawan dan meminimalisir penurunan hasil kerja.
2. Bagi pekerja pelaksanaan rotasi kerja atau perpindahan kerja dapat merugikan jika dilaksanakan dengan kurang baik, seperti merotasi pegawai yang tidak siap untuk dirotasi sehingga menuai protes dari pegawai tersebut, pegawai yang dirotasi tidak mendapatkan pelatihan dan konseling yang memadai, pegawai yang dirotasi kerja tidak berlanjut kepada promosi kerja sehingga motivasi kerja menurun dan adanya kecemasan bagi pegawai yang dirotasi bahwa ia akan kehilangan kemampuannya atau karyawan merasa ia menjadi tidak terampil lagi ketika mengalami rotasi kerja.
3. Bagi organisasi rotasi kerja atau perpindahan kerja dapat menguntungkan jika dilaksanakan dengan baik seperti memberi kesempatan manajemen dalam menjadwalkan kerja dengan fleksibel menyesuaikan dengan perubahan dan mengisi kekosongan personalia, meningkatkan produktivitas,

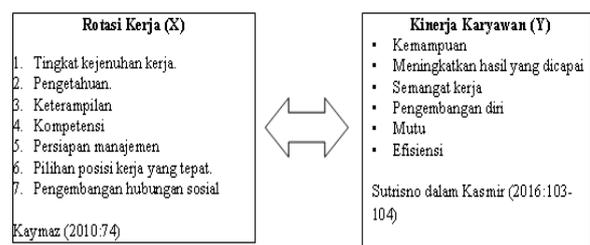
menciptakan keseimbangan antara tenaga dengan komposisi jabatan, untuk tindakan pengamanan yang lebih baik, untuk mengetahui potensi setiap karyawan sehingga organisasi dapat menempatkan pegawai sesuai dengan potensi yang dimiliki, dan membantu manajer dalam menghadapi terjadinya ketidakhadiran dan perputaran pegawai, sehingga pada saat hal itu terjadi maka manajer dapat dengan cepat mengisi kekosongan posisi karena setiap pegawai dapat melakukan beberapa pekerjaan dengan keterampilan yang telah dimiliki.

4. Bagi organisasi rotasi kerja atau perpindahan kerja dapat merugikan jika dilaksanakan dengan kurang baik seperti lemah manajemennya tidak ada perencanaan matang dalam merotasi pegawai, merotasi pegawai yang dipersepsikan tidak dapat mengikuti ritme kerja pimpinan, pegawai yang terkena rotasi adalah pegawai yang tidak disukai oleh pimpinan, dana untuk mencegah dampak buruk rotasi kerja tidak dianggarkan dan semakin sering organisasi melakukan rotasi kerja maka semakin turun motivasi kerja pegawai.

Dengan demikian, dapat dipahami bahwa rotasi kerja memiliki hubungan dengan produktivitas kerja. Pada perusahaan PT Antam Unit Bisnis Pertambangan Emas Pongkor khususnya bagian operasional berusaha meningkatkan produktivitas kerja pegawai sehingga terpenuhi perbaikan-perbaikan yang harus dicapai setiap harinya. Hal ini sesuai dengan pendapat Kaswan (2013:202) yang menyatakan ada sebuah riset yang mendukung aktivitas rotasi pekerjaan. Temuannya adalah bahwa rotasi pekerjaan terkait dengan hasil-hasil seperti produktivitas, promosi, dan kepuasan, serta persepsi terkait dengan peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan manfaat karir

yang lain. Selain itu rotasi pekerjaan membantu karyawan memperoleh apresiasi yang menyeluruh terhadap tujuan pekerjaan, meningkatkan pemahaman fungsi perusahaan yang berbeda, mengembangkan jaringan kontak dan meningkatkan keterampilan pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.

Untuk lebih memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini, maka dapat dilihat konstelasi penelitian dalam gambar berikut ini.



Gambar
Konstelasi Penelitian

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode penelitian deskriptif kuantitatif di mana peneliti mengumpulkan data berdasarkan pandangan dari sumber data bukan pandangan peneliti.

Jenis dan Sumber Data Penelitian

Jenis Data Penelitian

Jenis data yang diteliti adalah data kuantitatif sebagai penunjang data kualitatif.

1. Data kualitatif yaitu data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara atau berupa uraian/penjelasan mengenai variabel yang diteliti.
2. Data kuantitatif yaitu data mengenai jumlah, tingkatan, perbandingan, dan volume yang berupa angka-angka.

Sumber Data Penelitian

1. Sumber data primer adalah sumber data yang diperoleh secara langsung melalui survei dan observasi dengan wawancara dan

menyebarkan kuisioner kepada responden mengenai variabel-variabel yang diteliti.

2. Sumber data sekunder adalah sumber data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung, yaitu diperoleh dengan cara membaca, mempelajari, dan memahami melalui media lain. Data sekunder yang digunakan peneliti didapatkan dari informasi berbagai sumber serta literatur dan buku-buku yang memberikan informasi untuk penelitian ini.

Operasionalisasi Variabel

Dalam melakukan proses penelitian ini, variabel yang digunakan adalah:

1. Variabel Independen (Bebas)

Menurut Sugiyono (2016:39) menyatakan bahwa “variabel bebas (independen) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya dan timbulnya variabel dependent (terikat)”. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah Rotasi Kerja.

2. Variabel Dependen(Terikat)

Menurut Sugiyono (2016:39) menyatakan bahwa “variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas”. Dimana yang menjadi variabel dependen dalam penelitian ini adalah Produktivitas Kerja.

Operasional variabel diperlukan untuk menentukan indikator, ukuran, dan skala dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian.

Metode Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2017:62) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Pada penelitian ini metode penarikan sampel yang digunakan adalah metode non probabilitas *purposive sampling* berarti teknik pengambilan sampel secara sengaja. Maksudnya, peneliti menentukan sendiri sampel yang diambil karena ada pertimbangan tertentu.

Untuk mengetahui jumlah sample penulis menggunakan metode Slovin (Sugiyono, 2011:87) dengan rumus:

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Keterangan:

- n = Ukuran sampel/jumlah responden
- N = Ukuran populasi
- e = Persen kelonggaran

Tingkat kesalahan pengambilan sample dalam penelitian ini diambil menggunakan $e = 0,05$ atau 5%.

Sampel pada penelitian ini ditujukan untuk para pegawai di divisi operasional yang berjumlah 107 pegawai, sehingga presentase kelonggaran yang digunakan adalah 5% dan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Maka untuk mengetahui sampel penelitian, dengan perhitungan sebagai berikut:

$$\text{Slovin: } n = \frac{107}{1 + 107 (0,05)^2}$$

$$\text{Slovin: } n = \frac{107}{1.2675}$$

$$\text{Slovin } n = 84$$

Sampel yang diperoleh adalah 84.418146 dibulatkan menjadi 84 orang dari seluruh total pegawai bagian operasional PT. Antam Unit Bisnis Pertambangan Emas Pongkor, hal ini dilakukan untuk mempermudah dalam pengolahan data dan untuk hasil pengujian yang lebih baik.

Metode Pengumpulan Data

Berdasarkan metode sampling diatas, maka data yang terpilih dikumpulkan melalui metode survei dan observasi. Metode pengumpulan data ditentukan berdasarkan jenis data berdasarkan sumber, yaitu data primer dan data sekunder:

1. Data primer diperoleh dengan melakukan metode survei dan observasi sebagai berikut:
 - a. Survei adalah metode pengumpulan data primer yang diperoleh dengan melakukan teknik sebagai berikut:
 - 1) Wawancara yaitu peneliti melakukan interaksi dan komunikasi dengan *Assisten manager* bagian *Human Resources Planning and Development* dan *Assisten manager* bagian *Operational* PT. Antam Unit Bisnis Pertambangan Emas Pongkor.
 - 2) Kuisisioner yaitu dengan membuat pertanyaan tertulis lalu memberikannya kepada responden untuk dijawab. Pertanyaan yang diajukan berkaitan dengan variabel penelitian. Kemudian pertanyaan tersebut akan diukur dengan menggunakan skala Likert dan diberikan skor sebagaiberikut:

**Tabel
Skala Likert**

Jawaban Responden	Skor
Sangat setuju / selalu / sangat positif	5
Setuju / sering / positif	4
Kurang setuju / Kadang-kadang / netral	3
Tidak setuju / hampir tidak pernah / negatif	2
Sangat tidak setuju / tidak pernah / Sangat negatif	1

Sumber : Sugiyono (2011:168-169)

- b. Observasi adalah aktivitas terhadap suatu proses atau objek dengan maksud merasakan dan kemudian memahami pengetahuan dari sebuah fenomena berdasarkan pengetahuan dan gagasan yang sudah diketahui sebelumnya, untuk mendapatkan informasi-informasi yang

dibutuhkan untuk melanjutkan suatu penelitian.

2. Data Sekunder diperoleh dengan cara membaca, mempelajari, dan memahami melalui media lain dan diolah dengan cara manual menjadi tabel, atau gambar yang dapat memberikan informasi bagi pihaklain.

Uji Kualitas Data

Uji Kualitas Data merupakan sebuah penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrumen kuesioner harus dilakukan pengujian kualitas data yang diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan valid dan reliable sebab kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil penelitian.

Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan kevaliditasan atau keaslian suatu instrument. Penelitian ini menguji validitas dengan analisis bukti skor-skor yang ada pada butir yang dimaksud di korelasikan dengan skor total, selanjutnya dihitung dengan menggunakan rumus *Pearson product moment* dengan menggunakan alat bantu program SPSS.

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2) \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

- r : Koefisien validitas item yang dicari
- N : Jumlah responden
- X : Skor yang diperoleh subjek dari keseluruhan item
- Y : Skor total
- X : Jumlah nilai dalam distribusi X
- Y : Jumlah nilai dalam distribusi Y
- X² : Jumlah kuadrat dalam kontribusi X
- Y² : Jumlah kuadrat dalam kontribusi Y

(Sugiono, 2008:94)

Kriteria keputusan pengujian validasi responden dengan menggunakan taraf signifikan sebagai berikut :

1. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan valid jika $t_{hitung} > t_{tabel}$
 2. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan tidak valid jika $t_{hitung} < t_{tabel}$
1. Uji Validitas Rotasi Kerja

Tabel
Hasil Uji Validitas Rotasi Kerja

Pertanyaan	r_{hitung}	$r_{tabel} n = 42$ $\alpha = 5\%$	Keterangan	Kesimpulan
1	0,432	0,304	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,636	0,304	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,454	0,304	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,570	0,304	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,377	0,304	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,539	0,304	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,521	0,304	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,549	0,304	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,591	0,304	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0,701	0,304	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	0,567	0,304	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	0,552	0,304	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
13	0,700	0,304	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14	0,657	0,304	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
15	0,667	0,304	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
16	0,590	0,304	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
17	0,637	0,304	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
18	0,476	0,304	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
19	0,482	0,304	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
20	0,565	0,304	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
21	0,460	0,304	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber data : data primer, diolah, 2018

Kesimpulan dari tabel diatas diketahui bahwa hasil validitas rotasi kerja menunjukkan $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga setiap pertanyaan dinyatakan valid atau sah dan bisa dilanjutkan untuk penelitian.

2. Uji Validitas Produktivitas Kerja Pegawai

Tabel
Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja Pegawai

Pertanyaan	r_{hitung}	$r_{tabel} n = 42$ $\alpha = 5\%$	Keterangan	Kesimpulan
1	0,318	0,304	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,461	0,304	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,747	0,304	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,496	0,304	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,746	0,304	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,726	0,304	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,471	0,304	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,612	0,304	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,411	0,304	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0,383	0,304	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	0,546	0,304	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	0,353	0,304	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
13	0,730	0,304	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14	0,742	0,304	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
15	0,484	0,304	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
16	0,353	0,304	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
17	0,602	0,304	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
18	0,815	0,304	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber data : data primer diolah, 2018

Kesimpulan dari tabel diatas diketahui bahwa hasil validitas produktivitas kerja menunjukkan $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga setiap pertanyaan dinyatakan valid atau sah dan bisa dilanjutkan untuk penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reabilitas data yang tinggi terjadi jika fakta yang telah dikumpulkan tidak berubah apabila diadakan pengamatan ulang. Keandalan ini terutama berhubungan dengan kemampuan peneliti untuk mencari data (dalam bentuk kuisioner). Reabilitas merupakan suatu istilah yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran relative konsisten. Pengukuran relative konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Suatu instrument dinyatakan realibel , bila koefisien reabilitas 0.6 berdasarkan pendapat tersebut dinyatakan realibel jika nilai $Alpha\ Cronbach \geq 0.6$ dan dinyatakan tidak realibel jika nilanya ≤ 0.6 . Menguji reabilitas dapat di ukur dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach :

$$\alpha = r_{ii} = \left(\frac{k}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_b^2}{S_{tot}^2} \right)$$

Keterangan:

- r_{ii} = keofisien reliabilitas nstrument
- k = jumlah butir nstrument
- S_b^2 = varians butir
- S_{tot}^2 = varians total

(Sugiono, 2008:96)

Kriteria penilaian terhadap koefisien α *Cronch bach* sebagai berikut :

No.	Nilai α	Keterangan
1	$\alpha < 0,6$	Kurang Realibel
2	$\alpha < \alpha < 0,8$	Cukup Realibel
3	$\alpha < 0,8$	Sangat Realibel

Metode Pengolahan / Analisis Data

Analisis yang digunakan adalah analisis kuantitatif yang berupa pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik. Analisis kuantitatif ditekankan untuk mengungkapkan perilaku dari variabel penelitian. Analisis statistik yang digunakan yaitu analisis statistik non-parametrik karena pada penelitian ini data yang digunakan adalah data ordinal.

Analisis Deskriptif / Kualitatif

Analisis Deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan secara mendalam mengenai Rotasi Kerja dan Produktivitas Kerja Pegawai pada PT. Antam Unit Bisnis Pertambangan Emas Pongkor dengan menggunakan analisis deskriptif.

Berdasarkan data yang telah didapatkan dengan cara menyebarkan kuisioner kepada 84 responden, tanggapan responden dihitung menggunakan rumus tanggapan total responden sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

Setelah diketahui tanggapan total responden, maka langkah selanjutnya adalah menghitung nilai rata-rata indeks variabel bebas dan tidak bebas untuk mengetahui bagaimana keadaan variabelnya.

STS	TS	KS	S	SS
0%	20%	40%	60%	80% 100%

Keterangan :

Skala	Kriteria Penilaian
0% - 20%	Sangat Tidak Setuju
20% - 40%	Tidak Setuju
40% - 60%	Kurang Setuju
60% - 80%	Setuju
80% - 100%	Sangat Setuju

Analisis Koefisien Korelasi / Kuantitatif

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar tingkat keeratan atau kekuatan hubungan antara variabel X dengan variabel Y, dengan menggunakan *Rank spearman* yang dinyatakan dalam rumus :

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum di^2}{n(n^2 - 1)} \text{ dimana } \sum di^2 = \sum [R(X_i) - R(Y_i)]^2$$

Keterangan :

rs = koefisien *rank spearman*

n = ukuran sampel

R = ranking

di = selisih dari pasangan ranking ke-i

(Sugiyono, 2016:191)

Dari hasil perhitungan koefisien korelasi (r), maka akan didapatkan hasil sebagai berikut:

a. Jika nilai $r = +1$,

Maka hubungan kedua variabel dinyatakan menuju kuat positif. Artinya jika variabel X bertambah, nilai variabel Y pula bertambah. Jika nilai variabel X berkurang, maka berkurang juga nilai variabel Y.

b. Jika nilai $r = -1$,

Maka hubungan kedua variabel dinyatakan menuju kuat negatif. Artinya jika variabel X bertambah, nilai variabel Y berkurang. Jika nilai variabel X berkurang, maka nilai variabel Y berkurang.

c. Jika nilai $r = 0$,

Maka hubungan kedua variabel dinyatakan menuju lemah (tidak ada hubungan). Artinya jika variabel X bertambah atau berkurang, nilai variabel Y tidak mengikutinya. Jika variabel Y bertambah atau berkurang, nilai variabel X tidak mengikutinya.

Adapun untuk menginterpretasikan hasil penelitian korelasi adalah sebagai berikut :

Tabel
Indeks Korelasi Analisis Koefisien

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 - 1,00	Sangat kuat
0,60 - 0,799	Kuat
0,40 - 0,599	Cukup Kuat
0,20 - 0,399	Lemah
0,00 - 0,199	Sangat Lemah

Analisis Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien Determinasi merupakan kuadrat koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui besaran persentase antar variabel bebas dan terikat dengan asumsi $0 \leq r^2 \leq 1$. Rumus yang digunakan sebagai berikut :

$$KD = r_s^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = koefisien Determinasi

rs = Koefisien Korelasi

Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui hubungan rotasi kerja dan produktivitas kerja pegawai signifikan atau tidak maka perlu dikatakan hipotesis statistiknya sebagai berikut:

Ho : $\rho \leq 0$, artinya tidak terdapat hubungan yang positif antara rotasi kerja dengan produktivitas kerja pegawai bagian operasional pada PT Antam Unit Bisnis Pertambangan Emas Pongkor.

Ha : $\rho > 0$, artinya terdapat hubungan yang positif antara Rotasi kerja dengan Produktivitas kerja pegawai bagian operasional pada PT Antam Unit Bisnis Pertambangan Emas Pongkor.

Pengujian signifikansi koefisien korelasi, selain dapat menggunakan tabel, juga dapat dihitung dengan uji t yang rumusnya sebagai berikut:

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = t_{hitung}

r = koefisien korelasi

n = banyak responden

(Sugiyono, 2017:23)

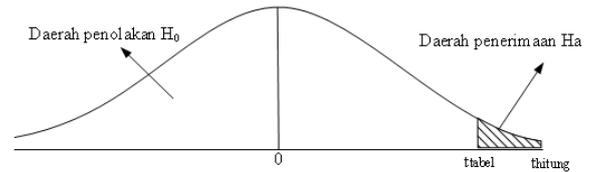
Dari hasil perhitungan t_{hitung} maka kriteria hasil pengujiannya adalah:

1. Jika nilai t_{hitung} nilai < t_{tabel} maka Ha ditolak dan Ho diterima.

Artinya, tidak terdapat hubungan positif antara variabel X (rotasi kerja) dengan variabel Y (produktivitas kerja pegawai).

2. Jika nilai t_{hitung} nilai > t_{tabel} maka Ha diterima dan Ho ditolak.

Artinya, terdapat hubungan positif antara variabel X (rotasi kerja) dengan variabel Y (produktivitas kerja karyawan).



Gambar Kurva Uji Statistik

Hubungan Rotasi Kerja dengan Produktivitas Kerja pegawai PT. Antam Unit Bisnis Pertambangan Emas Pongkor

1. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis Menggunakan Kuesioner dengan pengujian hasil pengolahan data Hubungan Rotasi Kerja dengan Produktivitas Kerja Pegawai dengan menggunakan uji koefisien korelasi dengan responden sebanyak 84 orang. Berdasarkan hasil pengolahan dengan menggunakan SPSS mengenai Hubungan Rotasi Kerja dengan Produktivitas Kerja Pegawai PT. Antam Unit Bisnis Pertambangan Emas Pongkor hasilnya sebagai berikut.

Tabel Korelasi Rotasi Kerja dengan Produktivitas Kerja Pegawai Rank Spearman (SPSS 23)

Correlations				
		x	y	
Spearman's rho	x	Correlation Coefficient	1,000	,320**
		Sig. (1-tailed)	.	,002
	N		84	84
	y	Correlation Coefficient	,320**	1,000
Sig. (1-tailed)		,002	.	
N		84	84	

** Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Sumber : output SPSS 23

Interprestasi hasil dari output SPSS adalah sebagai berikut.

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diatas dapat diketahui bahwa hasil output SPSS 23 Rank Spearman adalah r = 0,320. Artinya rotasi kerja dengan produktivitas kerja pegawai mempunyai hubungan yang rendah.

Tabel Nilai Interval Koefisien

Interval Koefisien	Persentase	Tingkat Hubungan
0,00-0,199		Sangat rendah
0,20-0,399	0,320	Rendah
0,40-0,599		Sedang
0,60-0,799		Kuat
0,80-1000		Sangat Kuat

2. Analisis Koefisien Determinasi

Dari perhitungan korelasi Product Moment adalah diketahui nilai korelasi sebesar $r = 0,320$ Selanjutnya untuk mengetahui nilai koefisien determinasi dilakukan perhitungan sebagai berikut.

$$\begin{aligned} KD &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,320^2 \times 100 \\ &= 0,1024 \times 100 \\ &= 10,24\% \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi adalah R sebesar 10,24%, hal ini menunjukkan bahwa rotasi kerja memberikan kontribusi sebesar 10,24% sedangkan dengan 89,76% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak dan apakah hubungan rotasi kerja dengan produktivitas kerja pegawai, maka dilakukan uji hipotesis koefisien korelasi.

a. Hipotesis Statistik

Ho : $r < 0$. yaitu tidak terdapat hubungan nyata dan positif antara rotasi kerja dengan produktivitas kerja pegawai.

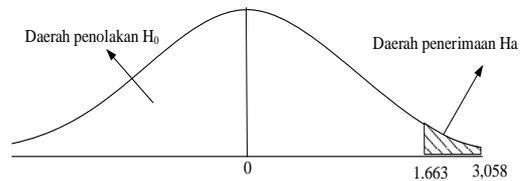
Ha : $r > 0$. yaitu terdapat hubungan nyata dan positif antara rotasi kerja dengan produktivitas kerja pegawai.

b. Menentukan t_{hitung}

Untuk mencari t_{hitung} menggunakan rumus sebagai berikut.

$$\begin{aligned} t_h &= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\ t_{hitung} &= \frac{0,320 \sqrt{84-2}}{\sqrt{1-0,320^2}} \\ &= \frac{2,8977}{0,9474} \\ &= 3,058 \end{aligned}$$

c. Menentukan t_{tabel} dengan menggunakan nilai $\alpha = 0,05$ dan $df = n-2$ atau $84-2= 82$, maka diperoleh $t_{tabel} 1.663$.



d. Hasil Uji Kurva

Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,058 > 1,663$) maka H_a diterima H_o ditolak, jadi dapat dijabarkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara Rotasi Kerja dengan Produktivitas Kerja Pegawai bagian Operasional pada PT. Antam Unit Bisnis Pertambangan Emas Pongkor.

Kesimpulan

Berdasarkan analisis tentang Hubungan Rotasi Kerja dengan Produktivitas Kerja Pegawai bagian Operasional pada PT. Antam Unit Bisnis Pertambangan Emas Pongkor, maka pada bab penutup ini penulis menarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Dari kesimpulan pelaksanaan rotasi kerja pegawai bagian Operasional pada PT. Antam Unit Bisnis Pertambangan Emas Pongkor dapat disimpulkan bahwa hasil akhir rata-rata jawaban responden atas pertanyaan pada instrument variabel Rotasi Kerja (X) yaitu ($85,57 > 63$) jika secara teori hasilnya relatif baik.
2. Dari kesimpulan produktivitas kerja Pegawai bagian Operasional pada PT. Antam Unit Bisnis Pertambangan Emas Pongkor dapat disimpulkan bahwa hasil akhir rata-rata jawaban responden atas pertanyaan pada instrument variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y) yaitu ($75,38 < 54$) jika secara teori hasilnya relatif cukup baik.

3. Dari kesimpulan rotasi kerja dengan produktivitas kerja pegawai bagian operasional pada PT. Antam Unit Bisnis Pertambangan Emas Pongkor dapat diketahui hasil koefisien korelasi $r = 0,320$. Hasil perhitungan koefisien determinasi sebesar 0,1024% hal ini menunjukkan peranan kontribusi variabel (X) rotasi kerja terhadap variabel (Y) produktivitas kerja pegawai hanya sebesar 10,24% sisanya 89,76% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu dengan nilai $3,058 > 1,663$. Yang berarti H_0 ditolak H_a diterima. Artinya menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara rotasi kerja dengan produktivitas kerja. Dengan kata lain, terdapat hubungan nyata antara rotasi kerja (X) dengan produktivitas kerja pegawai bagian operasional (Y) pada PT. Antam Unit Bisnis Pertambangan Emas Pongkor.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bambang Wahyudi (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Cetakan Ketiga. Bandung : Sulita
- Chr Jimmy L Gaol (2014). *A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kompas Gramedia.
- Dantes, Nyoman. (2012). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: ANDI
- Darsono dan Tjatjuk Siswondoko (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*. Jakarta: Nusan Tata Consulting.
- Donni Junni Priansa. (2014). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Penerbit Bandung: Alfabeta
- Edy Sutrisno(2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Erinie Tisnawati Sule & Kurniawan Saefullah. 2015. *Pengantar Manajemen*.
- Erinie Tisnawati Sule, Kurniawan Saefullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Edisi 1. Jakarta: Kencana Predana Media Group.
- Hasibuan Malayu S.P (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Askara.
- Husein Umar(2013). *Desain Penelitian MSDM dan perilaku karyawan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Indah Puji Hartatik (2014). *Buku praktis mengembangkan SDM*. Jogjakarta: laksana.
- Kasmir(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kaswan(2013). *Pelatihan dan Pengembangan untuk meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Mulyadi(2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bogor: IN Media.
- Nazir Mohammad, Ph.D (2011). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sarwono, Jonathan (2012). *Statistik Multivariat, Aplikasi untuk Riset Skripsi*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Soekidjo Notoatmodjo (2012). *Promosi Kesehatan di Sekolah*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sugiyono (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2013). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2016). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: CV.Alfabeta.
- Sundayana, Rostina. (2014). *Statistika Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Suparno Eko Widodo (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Suwatno (2014). *Manajemen SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarwoto (2012). *Budaya Organisasi Perusahaan*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Tjutju, Yuniarsih, & Suwatno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Tjutju, Yuniarsih, & Suwatno. (2013). *MSDM Teori, Aplikasi, dan Isu Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Skripsi/Tesis :

Andriani, Novi. (2013). “*Persepsi Kesesuaian Kompensasi dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember*”. Skripsi. Jember: Fakultas Ekonomi (Jurusan Akuntansi) Universitas Jember.

Angraini, Normala Dewi. (2013). “*Pengaruh Praktek Knowledge Management Terhadap Kinerja Organisasi (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Salatiga)*”. Skripsi. Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.

Arrizal (2011). “*Pelatihan Pegawai Dapat Meningkatkan Profesionalisme, Prestasi Kerja Tinggi dan Karier Sukses*”. Dosen Fakultas Ekonomi, Universitas Andalas Padang, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan (Vol.2 No. 1) Januari 2011.

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

Nanda, Farid, Nasir Azis dan Iskandarsyah Madjid. (2014). “*Pengaruh Rotasi Kerja, Komunikasi Interpersonal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Bapedal Aceh,*” (Vol.3, No.1)

Novi Andriani (2013). *Persepsi Kesesuaian Kompensasi Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember*. Jember: Skripsi Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Jurnal :

Kaymaz, Kurtulus. (2010). “*The Effects of job Rotation Practices on Motivation : Aresearch on Managers in the Automotive Organizations*. Isletmeve

Ekonomi Arastirmlan Dergiri. *Business and Economics Research.*” Journal (Vol.1, No.3) 2010

Mohsan, F., Nawaz, M. M. & Khan , M. S. (2012). *Impact of job rotation on employeen motivation, commitment and job involvement in banking sector of pakistan. African Journal of Business Management.* 6(24), June, 7114-7119. DOI 10.5897/AJBM11.1195

Robbins dan Judge dalam Anderson, D. L. (2015). *Organization Development: The Process of Leading Organizational Change*. USA: Sage Publications, Inc

Sanali, S. & Bahron, A. (2013). *Job rotation practices, stress and motivation: An empirical study among administrative and diplomatic officers (ADO) in sabah, Malaysia*. IRACST – International Journal of Research in Management & Technology (IJRMT). 3(6), December, 160-166).

Santoso, Budi, Agung Riyardi. (2012). “*Rotasi, Mutasi Dan Promosi Karyawan Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Klaten*”. Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Surakarta, jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya (Vol.13, No.1) Juni 2012.

Saravani, S. R. & Abbasi, B. (2013). *Investigating the influence of job rotation on performance considering skill variation and job satisfaction of bank employees*. Tahnicki Vjesnik. 20(3), 473-478. UDC/UDK 331.101.6).

Yari, Bakhsh, Dahghani, Mehdi & Shiri Ardeshir. 2012. *A Study of RelationBetween Job Rotation and Staffs Organizational Commitment (A CaseStudy at Ilam University)*. Tase 5.No.1.