

## ABSTRAK

PT. XYZ merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pembiayaan dan merupakan perusahaan pembiayaan pertama dan terlama di Indonesia. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa saat ini terdapat masalah yang dihadapi oleh perusahaan yaitu mengenai kinerja karyawan yang belum terlaksana dengan baik. Permasalahn yang dihadapi disebabkan oleh pelaksanaan rotasi kerja karyawan tidak berjalan dengan optimal.

Tujuan penelitian yang dilakukan adalah untuk mengetahui pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ pada divisi *Finance*. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif analisis dengan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kepustakaan dan penelitian lapangan berupa observasi non partisipan, wawancara terstruktur, dan penyebaran angket kepada 70 karyawan divisi *Finance* sebagai responden. Untuk analisis data yang digunakan yaitu analisis skor, uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier sederhana, korelasi rank *spearman*, dan koefisien determinasi.

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa ada pengaruh positif rotasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ. Analisis koefisien korelasi yang diperoleh 0,742. Selain itu didapatkan pula koefisien determinasi sebesar 66,2%, dengan demikian artinya rotasi kerja (X) mempengaruhi kinerja karyawan (Y). Sisanya, sebesar 33,8% ditentukan oleh faktor lain diluar penelitian.

Hambatan-hambatan yang ditemukan pada PT. XYZ divisi *Finance* dalam pelaksanaan rotasi kerja mengalami beberapa hambatan, diantaranya yaitu pengetahuan karyawan dalam memahami tugasnya masih rendah, tanggung jawab kerja karyawan yang tidak mencapai target yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

Saran yang dapat peneliti kemukakan dari hasil penelitian yaitu sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan aktivitas kerja karyawannya. Perusahaan sebaiknya melakukan pelatihan dan memberikan pengetahuan kepada karyawan dengan melalui kegiatan seperti workshop, mentoring, dan pelatihan di luar perusahaan. Perusahaan maupun pimpinan dapat melakukan pengawasan lebih ketat dan dapat memberikan sanksi kerja apabila karyawan tidak memaksimalkan waktu kerja yang diberikan. Karyawan juga sebaiknya berusaha melakukan peningkatan diri agar value ataupun nilai pada diri karyawan juga meningkat agar target yang ditetapkan perusahaan mencapai target sesuai waktu yang ditentukan serta dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan.

**Kata Kunci : Rotasi Kerja dan Kinerja Karyawan.**

## ABSTRAK

PT. XYZ mangrupikeun perusahaan anu beroperasi dina sektor pembiayaan sareng mangrupikeun perusahaan pembiayaan anu munggaran sareng pangkolotna di Indonésia. Dumasar kana hasil panalungtikan, kapanggih ayeuna aya masalah anu disanghareupan ku pausahaan, nya éta ngeunaan kinerja pagawé anu tacan dilaksanakeun kalawan hadé. Masalah anu disanghareupan disababkeun ku palaksanaan rotasi pagawéan henteu jalan sacara optimal.

Tujuan panalungtikan dilaksanakeun nya éta pikeun mikanyaho pangaruh rotasi pagawéan kana kinerja pagawé di PT. XYZ di divisi Keuangan. Méthode panalungtikan anu digunakeun nya éta analisis déskriptif kalawan téhnik ngumpulkeun data anu digunakeun nya éta studi pustaka jeung lapang dina wangun observasi non partisipan, wawancara terstruktur, jeung ngadistribusikaeun angkét ka 70 pagawé divisi Keuangan salaku réspodén. Pikeun analisis data digunakeun, nya éta analisis skor, uji validitas, uji réliabilitas, régrési liniér basajan, korelasi pangkat Spearman, jeung koefisien determinasi.

Dumasar data anu dimeunangkeun tina hasil panalungtikan, nuduhkeun aya pangaruh positif rotasi pagawéan kana kinerja pagawé di PT. XYZ. Analisis koefisien korelasi anu dimeunangkeun nya éta 0,742. Salian ti éta, koefisien determinasi ogé dimeunangkeun 66,2%, hartina rotasi gawé (X) mangaruhan kinerja pagawé (Y). Sésana 33,8% ditangtukeun ku faktor séjén di luar panalungtikan.

Halangan anu aya di PT. Divisi XYZ Finance dina ngalaksanakeun rotasi gawé ngalaman sababaraha kendala, diantarana pangaweruh pagawé dina ngarti kana tugasna masih kénéh handap, tanggung jawab gawé pagawé henteu ngahontal udagan anu ditetepkeun ku pausahaan.

Saran nu bisa ditepikeun ku panalungtik tina hasil panalungtikan nya éta pausahaan kudu leuwih merhatikeun kagiatan gawé pagawéna. Pausahaan kedah ngalaksanakeun pelatihan sareng masihan pangaweruh ka karyawan ngaliwatan kagiatan sapertos workshop, bimbingan sareng pelatihan di luar perusahaan. Perusahaan sareng pamimpin tiasa ngalaksanakeun pangawasan anu langkung ketat sareng tiasa maksakeun sanksi padamelan upami karyawan henteu maksimalkeun waktos damel anu dipasihkeun. Karyawan ogé kedah nyobian ningkatkeun diri supados ajén pribadi karyawan ogé ningkat supados target anu ditetepkeun ku perusahaan tiasa dihontal dina waktos anu ditangtukeun sareng tiasa ningkatkeun efektivitas pagawéan karyawan.

**Konci: Rotasi Pakasaban jeung Kinerja Pagawe.**

## ABSTRACT

*PT. XYZ is a company that operates in the financing sector and is the first and oldest financing company in Indonesia. Based on the research results, it was found that currently there are problems faced by the company, namely regarding employee performance which has not been implemented well. The problems faced were caused by the implementation of employee work rotation not running optimally.*

*The aim of the research carried out was to determine the effect of work rotation on employee performance at PT. XYZ in the Finance division. The research method used was descriptive analysis with data collection techniques used were literature and field research in the form of non-participant observation, structured interviews, and distributing questionnaires to 70 Finance division employees as respondents. For data analysis used, namely score analysis, validity test, reliability test, simple linear regression, Spearman rank correlation, and coefficient of determination.*

*Based on data obtained from research results, it shows that there is a positive influence of work rotation on employee performance at PT. XYZ. Analysis of the correlation coefficient obtained was 0.742. Apart from that, a coefficient of determination was also obtained of 66.2%, which means that work rotation (X) affects employee performance (Y). The remaining 33.8% was determined by other factors outside the research.*

*The obstacles found at PT. XYZ Finance division in implementing work rotation experienced several obstacles, including employee knowledge in understanding their duties was still low, employee work responsibilities did not reach the targets set by the company.*

*The suggestion that researchers can put forward from the research results is that companies should pay more attention to the work activities of their employees. Companies should conduct training and provide knowledge to employees through activities such as workshops, mentoring and training outside the company. Companies and leaders can carry out stricter supervision and can impose work sanctions if employees do not maximize the working time they are given. Employees should also try to improve themselves so that the employee's personal value also increases so that the targets set by the company can be achieved within the specified time and can increase employee work effectiveness.*

**Keywords: Job Rotation and Employee Performance.**