

Analysis of Employee Performance PT.Sumatera Inti Karet

Analisis Kinerja Karyawan PT.Sumatera Inti Karet

**Vania Valencia¹, Purnama Yanti Purba^{2*}, Chery³, Yudha Hotfriendi Nababan⁴,
Novi Rachma Herawati⁵**

Universitas Prima Indonesia^{1,2,3,4}, Universitas Merdeka Madiun⁵

purnama.js@gmail.com

**Corresponding Author*

ABSTRACT

The purpose of this study is to find out how work rotation, organizational communication, and work discipline impact the performance of PT workers. Sumatera Rubber Core. The background of this study is the phenomenon, namely employee discomfort with work rotation, lack of communication between employees, decreased employee performance, and disciplinary violations. This study is descriptive in character and employs quantitative descriptive methodologies. Multiple linear regression was employed for data analysis, and 45 people made up the saturated sample. The research findings indicate that PT personnel' performance is unaffected by job rotation. According to Sumatera Inti Karet, work discipline does not affect employee performance concurrently with organizational communication, which has a favorable and significant impact on employee performance. In addition, organizational communication, work rotation, and work discipline have no bearing on PT employees' performance. Karet Sumatera Inti. Work rotation, organizational communication, and work discipline account for 6.9% of employee performance, according to the Adjusted R Square coefficient of determination of 0.069. Other variables not included in the study account for 93.1% of the variance in employee performance.

Keywords: Job Rotation, Organizational Communication, Employee Performance, Workplace Discipline

ABSTRAK

Tujuan dari studi ini adalah untuk mengetahui bagaimana rotasi kerja, komunikasi organisasi, dan disiplin kerja berdampak pada kinerja pekerja PT. Sumatera Inti Karet. Studi ini melatarbelakangi fenomena yaitu ketidaknyamanan karyawan terhadap rotasi kerja, kurangnya komunikasi antara karyawan, penurunan kinerja karyawan, dan pelanggaran disiplin. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dan sifatnya adalah deskriptif. Analisis data menggunakan regresi linear berganda dan sampel jenuh terdiri dari 45 individu. Sebagai kesimpulan dari hasil penelitian, rotasi kerja tidak berdampak pada kinerja karyawan PT. Sumatera Inti Karet, komunikasi organisasi berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan, dan disiplin kerja tidak berdampak simultan pada kinerja karyawan. Secara simultan rotasi kerja, komunikasi organisasi, dan disiplin kerja tidak berpengaruh pada Kinerja Karyawan PT.Sumatera Inti Karet. Koefisien determinasi Adjusted R Square 0,069 atau sebesar 6,9% kinerja karyawan dijelaskan rotasi kerja, komunikasi organisasi, dan disiplin kerja, sedangkan sisanya 93.1% dijelaskan variabel lain tidak diteliti.

Kata Kunci : Rotasi Kerja, Komunikasi Organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Karet adalah komoditas yang berasal dari getah karet dan digunakan dalam berbagai industri, termasuk sepatu, ban mobil, peralatan rumah tangga, peralatan olahraga, peralatan medis, dan perlengkapan militer. Jadi, di Indonesia semakin banyak ekspor dan import produk biji karet sehingga permintaan karet di Indonesia sangat tinggi sekali. Salah satu perusahaan di sektor ini adalah PT. Sumatera Inti Karet Medan. PT. Sumatera Inti Karet Medan merupakan perusahaan yang fokus pada bidang manufaktur selain menjadi manufaktur dan supplier kaca, PT. Sumatera Inti Karet Medan juga ada bergerak dalam industri karet bungkus. Dalam memajukan industri karet bungkus ini, perusahaan selalu memperhatikan kinerja karyawannya agar selalu memberikan performa yang terbaik. Berdasarkan pendapat Chaerudin (2019) Dalam PT. Sumatera Inti Karet Medan, kinerja karyawan adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan. Terdapat fenomena dimana kinerja karyawan yang semakin menurun disebabkan penerapan rotasi kerja yang tidak tepat dan karyawan yang sering terjadi kesalahpahaman saat bekerja dan karyawan yang tidak disiplin dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga menyebabkan penurunan kinerja karyawan di dalam perusahaan. Menurut Nurbaya (2020), rotasi kerja adalah karyawan dipindahkan dari satu posisi ke posisi lain tanpa berubah jabatan atau jenjang kepangkatan mereka.

Tabel 1. Data Rotasi PT. Sumatera Inti Karet Tahun 2018-2022

No.	Tahun	Jumlah penerapan rotasi kerja
1.	2018	10 Karyawan
2.	2019	12 Karyawan
3.	2020	8 Karyawan
4.	2021	7 Karyawan
5.	2022	5 Karyawan

Sumber : Data sekunder yang diperoleh, 2023

Fenomena awal yang ditemukan di perusahaan PT. Sumatera Inti Karet Medan adalah hasil tabel 1 menunjukkan bahwa banyak karyawan yang telah dirotasikan dari tahun 2018 s.d 2022. Manajer marketing sudah menerapkan rotasi kerja sesuai dengan prosedur perusahaan tetapi karyawan marketing tidak nyaman dengan rotasi kerja yang telah diterapkan. Seperti contohnya karyawan marketing dibagi menjadi dua yaitu marketing lapangan dan marketing yang berada di kantor. Kemudian mereka dirotasi, marketing lapangan dirotasi menjadi marketing kantor dan sebaliknya. Berdasarkan peneliti Chaerudin dkk (2019), komunikasi organisasi biasanya melibatkan dua atau lebih orang, dan pesan dapat dikirim melalui cara orang biasa berbicara, menulis, atau sinyal nonverbal. Fenomena masalah yang dihadapi perusahaan adalah dimana karyawan yang bekerja sering mengalami salah paham yang membuat karyawan menjadi salah dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini sering terjadi secara terus menerus sehingga membuat kinerja karyawan semakin menurun dari waktu-waktu. Menurut Chaerudin (2019) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan ketika mereka melakukan pekerjaan mereka sesuai dengan tanggung jawab mereka.

Tabel 1. Pelanggaran PT. Sumatera Inti Karet Medan Tahun 2022

Bulan	Jumlah	Deskripsi Pelanggaran
Januari	6	- Terlambat mengirimkan laporan
Maret	9	- Kurang teliti dalam melaksanakan pekerjaan
April	4	- Tidak menuruti aturan perusahaan
Mei	7	- Tidak masuk kerja tanpa alasan
Agustus	3	- Absensi kehadiran di isi orang lain
September	5	- Terlambat masuk kerja
Oktober	6	- Terlambat masuk kerja
November	7	- Tidak mematuhi pengarahan dari atasan
Desember	12	- Merokok di area tempat kerja pada saat jam kerja

Sumber : Data Sekunder yang diperoleh, 2023

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa karyawan melakukan pelanggaran sebanyak 59 kali selama tahun 2022. Hal tersebut mengindikasikan terjadinya penurunan disiplin kerja di perusahaan tersebut.

2. Tinjauan Pustaka

Menurut Chaerudin (2019:140), Rotasi pekerjaan adalah cara yang bagus untuk memberi karyawan kesempatan untuk belajar dan menggunakan keterampilan baru untuk lebih memahami berbagai fungsi organisasi yang berbeda. disimpulkan bahwa rotasi kerja atau mutasi adalah suatu perubahan dari segi rutinitas dan pekerjaan tetapi masih di dalam tingkatan dan kompensasi yang sama yang bertujuan untuk meningkatkan kepuasan karyawan dengan mengatasi kejenuhan yang dialami karyawan.

Menurut Afandi (2016:33), adapun indikator digunakan untuk mengukur rotasi pekerjaan yaitu sebagai kemampuan karyawan, pengetahuan karyawan, kebosanan atau kejenuhan karyawan.

Menurut Wibowo (2020:166), komunikasi organisasi merupakan proses pengiriman informasi dari satu pihak, seperti individu, kelompok, atau organisasi, ke pihak lain yang berfungsi sebagai penerima, sehingga pihak tersebut dapat memahami dan memberikan respons.

Menurut Solehuddin (2022:60) untuk mengurangi ketidakpastian tugas, kesopanan, dan penerimaan umpan balik merupakan indikator komunikasi organisasi.

Menurut Sinambela (2019:335) kondisi, kepatuhan, dan keteraturan terhadap kebijakan dan standar yang ditetapkan oleh manajemen yang berwenang dikenal sebagai disiplin kerja.

Menurut Munajat (2021:65), Disiplin kerja adalah keadaan kerja, kepatuhan, dan keteraturan terhadap kebijakan dan standar yang ditetapkan oleh manajemen yang berwenang.

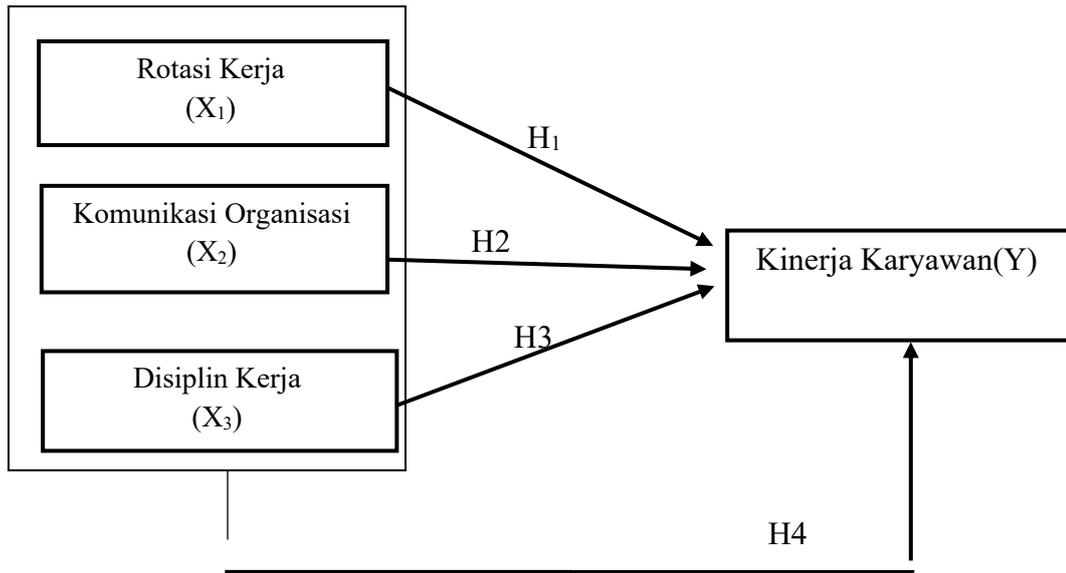
Menurut Busro (2018:82) Kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditunjukkan oleh setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang mereka hasilkan, yang menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan di dalam suatu perusahaan. Semakin baik kinerja seorang karyawan, semakin banyak kontribusi yang dapat mereka berikan untuk perusahaan.

Berdasarkan pendapat Riniwati (2019:129), tidak hanya rotasi membantu karyawan menghilangkan rasa bosan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan, tetapi juga membantu organisasi karena karyawan menjadi lebih mahir dalam banyak pekerjaan daripada hanya satu pekerjaan.

Menurut Febriansyah dan Ginting (2020:30), kinerja karyawan ialah kemampuan seorang individu, tim, atau unit organisasi untuk mencapai tujuan strategis dengan mempertimbangkan komunikasi dalam organisasi.

Menurut Sinambela (2019:349), pemecatan adalah langkah terakhir setelah langkah pertama tidak berhasil. Ini digunakan untuk yang pelanggaran yang tidak dapat diperbaiki atau pelanggaran yang serius dengan tindakan disiplin sebelumnya dan berdampak negatif pada kinerja karyawan.

KerangkaKonseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

3. Metode Penelitian

Lokasi yang menjadi objek penelitian PT. Sumatera Inti Karet yang beralamat di jalan Roso Marendal 1, Deli Serdang. Studi dilakukan dari Januari 2023 hingga April 2023. Metode kuantitatif adalah inti dari pendekatan penelitian ini yang bertujuan untuk memberikan penjelasan tentang posisi variabel yang diteliti, serta hubungan mereka satu sama lain. Penelitian ini melibatkan seluruh karyawan PT. Sumatera Inti Karet, total 45 orang. Menurut Sugiyono (2018:118), sampel jenuh adalah sebagian dari populasi secara keseluruhan. Seluruh karyawan PT Sumatera Inti Karet adalah sampel penelitian ini. Data dapat diperoleh tentang masalah yang diteliti peneliti melalui wawancara, angket, kuesioner, studi dokumentasi, studi pustaka, kuesioner, kelompok fokus, dan panel. Selain itu, Data sekunder dapat berasal dari banyak sumber, seperti catatan, buku, majalah, laporan keuangan, laporan pemerintah, artikel, buku teori, dan majalah. Mereka dapat dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda.

4. Hasil Dan Pembahasan

Responden penelitian dikategorikan berdasarkan jenis kelamin, usia, dan jenis pekerjaan mereka.

Tabel 3. Ciri ciri responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Pria	25 Orang	55,56%
Wanita	20 Orang	44,44 %
Jumlah	45 Orang	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Dari tabel diatas menunjukkan 45 responden, 25 berjenis kelamin pria (55,56%) dan 20 berjenis kelamin wanita (44,44%). Ini menunjukkan bahwa mayoritas responden pria karena tuntutan pekerjaan yang menuntut kekuatan fisik.

Tabel 4. Ciri ciri Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase
≤ 20 Tahun	9 Orang	20,00 %
21-30 Tahun	10 Orang	22,22 %
31-40 Tahun	21 Orang	46,67 %

> 40 Tahun	5 Orang	11,11 %
Jumlah	45 Orang	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Dari 45 individu yang terlibat dalam penelitian, 9 orang (20,00%) berusia di bawah 20 tahun, 10 orang (22,22%), 21 orang (46,67%), dan 5 orang (11,11%) berusia di atas 40 tahun. Mayoritas orang yang berpartisipasi dalam penelitian berusia antara 31 dan 40 tahun. Ini disebabkan oleh fakta bahwa karyawan berusia 31 hingga 40 tahun memiliki lebih banyak pengalaman kerja dan memenuhi kualifikasi perusahaan yang mengutamakan karyawan berpengalaman di bidang mereka..

Tabel 5. Ciri ciri Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Usia	Jumlah Responden	Persentase
SMA	14 Orang	31,11 %
D3	3 Orang	6,67 %
S1	28 Orang	62.22 %
S2	0 Orang	0 %
Jumlah	45 Orang	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Terdiri dari 45 responden yang diantaranya memiliki gelar SMA (14 orang, atau 31,11%), gelar D3 (3 orang, atau 6,67%), gelar S1 (28 orang, atau 62,22%), dan gelar S2 tidak ada (0%). Ini menunjukkan bahwa karyawan dengan gelar S1 lebih disukai untuk bekerja di perusahaan.

Uji Validitas

Tabel 6. Uji Validitas Rotasi Kerja

No	Pernyataan	Corretion item - total correlation	Sig (2 tailed)	Keterangan
1.	Karyawan ditempatkan ke pekerjaan yang baru berdasarkan kemampuan yang telah dimilikinya	0.685	0,000	Valid
2.	Karyawan yang memiliki potensi yang bagus di tempat kerjanya akan dirotasikan ke tempat yang baru sesuai dengan pilihan dari atasan	0.625	0,000	Valid
3.	Dengan banyaknya pengetahuan yang dimiliki seorang karyawan maka memungkinkan untuk dirotasikan ke tempat kerja yang baru	0.698	0,000	Valid
4.	Pengetahuan yang luas dan keinginan untuk belajar oleh karyawan akan meningkatkan peluang seorang karyawan untuk mendapatkan rotasi kerja	0.373	0,000	Valid
5.	Alasan kebanyakan karyawan ingin dirotasikan adalah karena rasa jenuh dengan rutinitas yang dijalani sehari-hari	0.606	0,000	Valid
6.	Karyawan yang bosan dengan pekerjaannya dan merasa tidak mendapatkan peningkatan karir membuat keinginan dirotasikan pekerjaannya lebih meningkat	0.604	0,000	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Dari tabel 6. terlihat koreksi korelasi total item (r hitung) lebih besar dari r tabel 0,3610, semua pernyataan yang diajukan untuk menguji variabel Rotasi Kerja ditunjukkan valid.

Tabel 7. Uji Validitas Komunikasi Organisasi

No	Pernyataan	Corretion item - total correlation	Sig (2 tailed)	Keterangan
1.	Karyawan yang sopan dalam berkomunikasi akan banyak disukai oleh karyawan lainnya karena memiliki attitude yang positif	0.777	0,000	Valid
2.	Komunikasi yang baik adalah yang dipikirkan dengan bijak sehingga tidak menyakiti pihak manapun dalam organisasi dan memiliki intensi yang baik saat komunikasi sedang berlangsung.	0.764	0,000	Valid
3.	Dengan menerima umpan balik dari lawan bicara, maka komunikasi organisasi dapat berjalan karena dengan adanya penerimaan umpan balik maka seseorang dapat	0.679	0,000	Valid

No	Pernyataan	Corretion item - total correlation	Sig (2 tailed)	Keterangan
	melakukan intropeksi atas kekurangan yang ada di dalam diri.			
4.	Dengan memberikan umpan balik atau respon positif, dapat meningkatkan komunikasi yang baik dalam organisasi karena dengan adanya <i>feedback</i> yang baik maka lawan bicara akan merasa dihargai.	0.473	0,000	Valid
5.	Dengan memberikan informasi tugas yang jelas dan terstruktur maka karyawan akan memudahkan karyawan lain menyelesaikan tugasnya dengan baik	0.608	0,000	Valid
6.	Berbagi informasi harus dilakukan agar komunikasi organisasi dapat terjadi dan dapat memberikan banyak informasi-informasi terkait pekerjaan yang dijalani sehingga karyawan memiliki wawasan yang luas	0.691	0,000	Valid
7.	Karyawan yang memiliki <i>skill</i> komunikasi yang baik akan dengan bijak membuat prosedur yang meminimalkan resiko ketidakpastian tugas	0.764	0,000	Valid
8.	Komunikasi yang didasari rasa penasaran perlu dilakukan agar menghilangkan rasa ketidakpastian seseorang karena telah dilakukan penelusuran lebih lanjut	0.533	0,000	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Dari tabel 7. Terlihat jika koreksi korelasi total item (r hitung) lebih besar dari r tabel 0,3610, uji variabel Komunikasi Organisasi dinyatakan valid.

Tabel 8. Uji Validitas Disiplin Kerja

NO	Pernyataan	Corretion item - total correlation	Sig (2 tailed)	Keterangan
1.	Karyawan yang disiplin dalam bekerja biasanya memiliki tujuan yang jelas dalam bekerja di suatu perusahaan	0.727	0,000	Valid
2.	Sikap disiplin yang diterapkan karyawan saat bekerja diperusahaan merupakan kemampuan yang dilakukan hingga menjadi kebiasaan	0.493	0,000	Valid
3.	Karyawan yang bisa menjadi teladan dalam bekerja biasanya melihat contoh sosok sikap dari pimpinan perusahaannya	0.700	0,000	Valid
4.	Sosok seorang pemimpin yang disiplin di perusahaan sangat mempengaruhi apakah karyawannya disiplin atau tidak	0.487	0,000	Valid
5.	Karyawan yang memiliki sikap disiplin yang baik sudah sepatutnya dihargai dengan diberikan gaji yang lebih tinggi daripada karyawan yang tidak berdisiplin	0.443	0,000	Valid
6.	Karyawan yang mendapatkan apa yang diinginkan diperusahaan akan bekerja lebih giat dan disiplin	0.703	0,000	Valid
7.	Sikap yang adil dari atasan kepada bawahannya memacu karyawan agar lebih disiplin agar mendapatkan respon yang baik dari atasan	0.491	0,000	Valid
8.	Karyawan yang disiplin akan bersikap adil jika melakukan segala hal di perusahaan dan tidak segan untuk menegur karyawan lain yang tidak disiplin dalam bekerja karena menjunjung nilai keadilan dalam bekerja	0.568	0,000	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Karena koreksi korelasi item-total (r hitung) lebih besar dari r tabel 0,3610, uji variabel disiplin kerja dinyatakan valid secara keseluruhan, seperti yang ditunjukkan dalam tabel 8.

Tabel 9. Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Corretion item - total correlation	Sig (2 tailed)	Keterangan
1.	Kinerja karyawan akan meningkat jika mereka memiliki tujuan dan visi misi yang jelas karena dengan begitu maka karyawan dapat bekerja dengan arah dan tujuan yang jelas.	0.658	0,017	Valid
2.	Dengan menetapkan tujuan di awal bekerja dapat menuntun karyawan untuk bekerja dengan terarah dan terstruktur dengan baik sehingga peningkatan kinerja dapat dicapai.	0.630	0,000	valid

3.	Atasan yang memiliki standar kerja yang jelas dan dapat diukur dapat membuat karyawan untuk termotivasi dalam meningkatkan kinerja kerjanya sehingga dapat memenuhi standar yang ditetapkan oleh atasan.	0.470	0,000	valid
4.	Standar kerja yang tinggi dapat membantu karyawan yang memiliki standar yang baik juga sehingga karyawan dapat memper-tahankan dan meningkatkan standar kerja yang telah ia miliki.	0.665	0,009	valid
5.	Umpan balik perlu diberikan agar karyawan dapat melakukan evaluasi terhadap kinerja kerjanya sendiri dan mengetahui dimana letak positif dan negatif.	0.658	0,000	valid
6.	Dengan memberikan umpan balik yang positif dapat memberikan kinerja yang baik pula kepada karyawan karena karyawan mendapatkan masukan yang berguna untuk meningkatkan kinerja yang telah dimiliki.	0.672	0,000	Valid
7.	Sarana belajar perlu dibuka di dalam perusahaan agar karyawan dapat belajar merajut kinerja kerja yang dimiliki serta memiliki wadah yang tepat untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan.	0.364	0,014	Valid
8.	Perlu dibuat sarana agar kinerja karyawan dapat dimaksimalkan potensinya dan sarana yang dibuat juga perlu disesuaikan dengan kondisi dan situasi yang berada di dalam perusahaan.	0.420	0,004	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Dari tabel 9. Terlihat jika koreksi korelasi item-total (r hitung) lebih besar dari r tabel 0,3610, uji variabel kinerja karyawan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Jika tanggapan responden terhadap pernyataan tidak berubah atau tidak berubah dari waktu ke waktu, kuesioner dianggap reliabel. Proses pemeriksaan dilakukan dengan menguji satu kuesioner. Variabel dianggap kredibel jika memiliki nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,60.

Tabel 10. Uji Reliabilitas Variabel

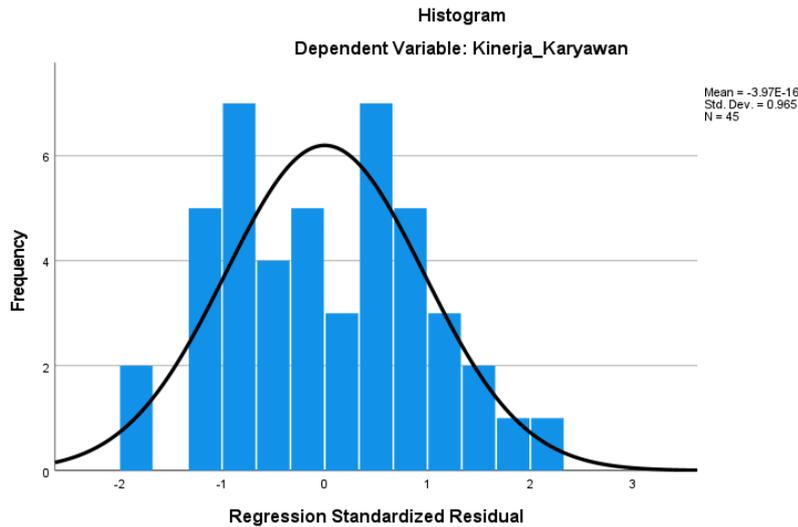
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item	Keterangan
Rotasi Kerja	0.644	6	Reliabel
Komunikasi Organisasi	0.810	8	Reliabel
Disiplin Kerja	0.716	8	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.670	8	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Tabel 10. menunjukkan bahwa nilai realibilitas 0,841, komunikasi organisasi 0,865, disiplin kerja 0,856, dan kinerja karyawan 0,826 dianggap reliabel, dengan Cronbachs Alpha (r hitung) lebih besar dari (r tabel) 0,70.

Uji Normalitas

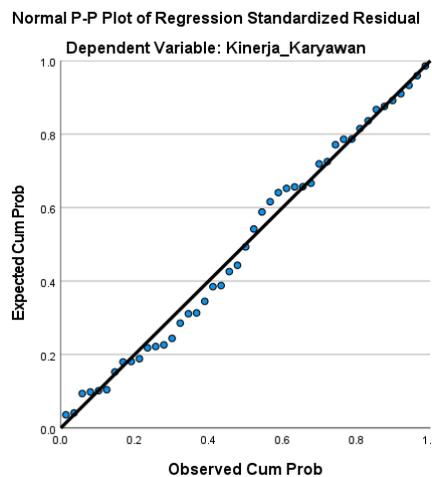
Salah satu cara untuk menentukan apakah data yang dimaksud terdistribusi dengan normal adalah dengan melihat grafik, Kolmogorov-Smirnov (K-S), atau Normal P-plot Regression Standardized. Hipotesisnya adalah bahwa data yang tersebar di dekat garis diagonal dan data yang tersebar jauh dari garis diagonal menunjukkan data tidak normal, tetapi data yang tidak ikut garis diagonal menunjukkan data normal.



Gambar 2. Histogram

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Data tidak kemencengan dan berbentuk lonceng dalam distribusi normal grafik histogram. untuk mengetahui apakah distribusi normal.



Gambar 3. Normal P- P Plot of Regression Standardized Residual

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Gambar 3 menunjukkan P-plot regresi standar normal yang mengikuti data normal dan garis diagonal. Untuk mengetahui apakah data tersebut normal, analisis normalitas statistik pada satu Kolmogorov Smirnov digunakan Asymp Sig untuk data normal berada di atas 0,05 dan untuk data tidak normal berada di bawah 0,05.

Tabel 11. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.68843978
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.075
	Negative	-.068
Test Statistic		.075
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.751
99% Confidence Interval	Lower Bound	.740
	Upper Bound	.762

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.
- e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Jika nilai sig. di atas 0,05 (5%), distribusi data normal ditunjukkan oleh Asymp. sig. (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas sebagai analisis regresi menunjukkan tidak adanya hubungan yang ada antara variabel bebas nilai biasanya digunakan untuk mencapai toleransi di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10. Hasilnya ditunjukkan sebagai contoh berikut:

Tabel 12. Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	21.482	4.892		4.391	.000		
	Rotasi_Kerja	-.101	.189	-.087	-.533	.597	.795	1.258
	Komunikasi_Organisasi	.277	.115	.394	2.411	.020	.794	1.259
	Disiplin_Kerja	-.015	.109	-.020	-.138	.891	.999	1.001

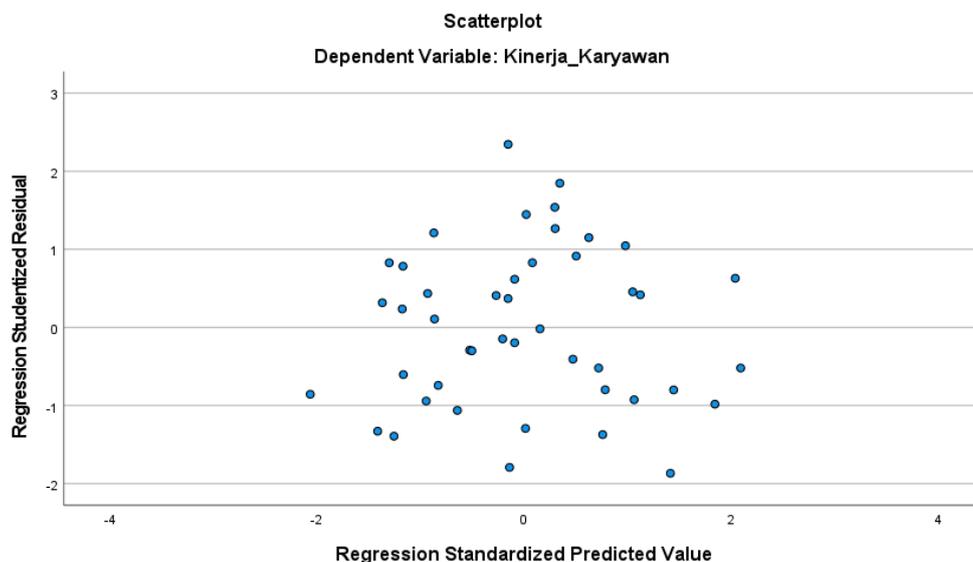
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Rotasi kerja, komunikasi organisasi, disiplin kerja dikatakan tidak menunjukkan gejala multikolinieritas dan memiliki toleransi di atas 0,1 dan VIF di bawah 10.

Uji Heteroskedastisitas

Untuk mengidentifikasi heteroskedastisitas dilihat dari scatterplot tidak berpola yang tersebar acak di bawah angka 0:



Gambar 4. Uji scatterplot

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Tidak ada heteroskedastisitas dalam grafik scatterplot, titik penyebarannya tidak berpola dan acak.

Tabel 13. Hasil Uji Glejser Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.226	2.488		1.699	.097
	Rotasi_Kerja	-.153	.096	-.269	-1.587	.120
	Komunikasi_Organisasi	.061	.058	.177	1.044	.302
	Disiplin_Kerja	.018	.056	.048	.320	.751

a. Dependent Variable: res_abs

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Nilai probabilitas (sig.) bahwa heteroskedastisitas tidak terjadi untuk rotasi kerja, komunikasi organisasi, dan disiplin kerja lebih besar dari 0,05.

Tabel 14. Analisis Regresi Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.482	4.892		4.391	.000
	Rotasi_Kerja	-.101	.189	-.087	-.533	.597
	Komunikasi_Organisasi	.277	.115	.394	2.411	.020
	Disiplin_Kerja	-.015	.109	-.020	-.138	.891

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Kinerja karyawan sebesar 21.482 berdasarkan persamaan regresi linear berganda. Nilai konstanta (a) adalah $21.482 + -0.101$ rotasi kerja, 0.277 komunikasi organisasi, dan -0.015 disiplin kerja. Ini menunjukkan bahwa nilai rotasi kerja, komunikasi organisasi, dan disiplin kerja sama sekali tidak ada. Koefisien variabel rotasi kerja (b1) adalah $-0,101$, yang berarti nilainya negatif. Ini menunjukkan bahwa setiap penambahan menghasilkan satu unit rotasi kerja (X1) menyebabkan kinerja karyawan turun $0,101$ unit.

Koefisien variabel Komunikasi Organisasi (b2) = $0,277$, yang berarti bahwa setiap penambahan unit Komunikasi Organisasi (X2) meningkatkan kinerja karyawan sebesar $0,277$ persentase. Di sisi lain, koefisien variabel Disiplin Kerja (b3) adalah $-0,015$, yang menunjukkan bahwa jumlah unit Disiplin Kerja (X3) yang ditambahkan mengurangi kinerja karyawan sebesar $0,015\%$.

Uji Determinasi Koefisien Hipotesis (R2)

Koefisien penentuan menunjukkan apakah kekuatan pengaruh semakin besar atau tidak.

Tabel 15. Hasil Pengujian Determinasi Koefisien Hipotesis Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.364 ^a	.132	.069	3.821

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Rotasi_Kerja, Komunikasi_Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Disesuaikan R Square $0,069$, atau $6,9\%$, menunjukkan bahwa kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel bebas dan 93.1% variabel yang tidak diteliti, seperti prestasi kerja, gaya kepemimpinan, dan pengembangan karir.

Uji simultan hipotesis (Uji-F)

Dengan df_1 (pembilang) adalah 3 dan df_2 (penyebut) adalah 41, maka nilai F_{tabel} yang diperoleh sebesar 2,83

Tabel 16. Hasil Uji-F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	91.309	3	30.436	2.085	.117 ^b
	Residual	598.602	41	14.600		
	Total	689.911	44			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Rotasi_Kerja, Komunikasi_Organisasi

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ ($2,085 < 2,83$) dengan sig. $0,117 > 0,05$ maka hipotesis H_0 diterima dan H_1 ditolak artinya bahwa rotasi kerja, komunikasi organisasi, dan disiplin kerja tidak berpengaruh secara simultan pada kinerja karyawan PT. Sumatera Inti Karet.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Faktor-faktor independen memengaruhi variabel dependen, seperti yang ditunjukkan oleh uji t. $df = n - k$, $df = 45 - 4 = 41$. nilai t_{tabel} adalah t 5% atau $t_{0,05} (41) = 2,019$.

Tabel 17. Hasil Uji t

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.482	4.892		4.391	.000
	Rotasi_Kerja	-.101	.189	-.087	-.533	.597
	Komunikasi_Organisasi	.277	.115	.394	2.411	.020
	Disiplin_Kerja	-.015	.109	-.020	-.138	.891

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Uji t diuraikan : $df = n - k = 45 - 3 = 41$. Nilai t_{hitung} rotasi kerja (X_1) sebesar -0,533 berpengaruh negatif dan sig. sebesar 0,597 ($0,597 > 0,05$). Hipotesis H_0 diterima dan H_1 ditolak karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-0,533 < 2,019$) dimana secara parsial rotasi kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumatera Inti Karet. Nilai t_{hitung} variabel Komunikasi Organisasi (X_2) sebesar 2,411 dan sig. sebesar 0,020 ($0,020 < 0,05$). Hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,411 > 2,019$) dimana kinerja karyawan PT. Sumatera Inti Karet dipengaruhi secara parsial dan signifikan oleh komunikasi organisasi. Nilai t_{hitung} variabel Disiplin Kerja (X_3) sebesar -0,138 dan sig. sebesar 0,891 ($0,891 > 0,05$). Hipotesis H_0 diterima dan H_1 ditolak karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,138 < 2,019$) Disiplin kerja tidak berdampak pada kinerja karyawan PT. Sumatera Inti Karet secara parsial.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rotasi pekerjaan tidak mempengaruhi kinerja pekerja PT Sumatera Inti Karet. Hasil uji hipotesis parsial menunjukkan bahwa menggunakan uji t dimana diperoleh nilai t_{hitung} ($-0,533 < t_{tabel}$ ($2,019$)) dengan tingkat signifikan $0,597 > 0,05$. Hal tersebut tidak mendukung hipotesis yang pertama dan bertentangan dengan penelitian oleh Adilla dan Budiono (2022) yang menemukan bahwa rotasi kerja berdampak pada kinerja pegawai pemerintah Surabaya. Karyawan PT. Sumatera Inti Karet tidak mengalami peningkatan kinerja dengan adanya rotasi kerja dikarenakan rotasi kerja justru menurunkan kinerja karyawan dimana mereka membutuhkan waktu beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru sedangkan target perusahaan harus dipenuhi.

Menurut hasil penelitian, komunikasi di tempat kerja memengaruhi kinerja karyawan PT. Sumatera Inti Karet secara parsial, dapat dilihat dari hasil uji hipotesis secara parsial dengan uji t dimana diperoleh nilai t_{hitung} ($2,411 > t_{tabel}$ ($2,019$)) dengan tingkat signifikan $0,020 < 0,05$. Hal

tersebut mendukung hipotesis kedua, dan sesuai dengan penelitian oleh Harahap dkk. (2023) yang menemukan bahwa komunikasi kerja memengaruhi kinerja karyawan PT. Multi Mitra Baruna. Karyawan PT. Sumatera Inti Karet mengalami peningkatan kinerja dengan komunikasi yang efektif antara anggota staf dan pimpinan, dan antara perusahaan dan pihak eksternal. Komunikasi di perusahaan menciptakan hubungan yang lebih dekat dengan tempat kerja dan di luar tempat kerja, yang membuatnya nyaman dan aman.

Menurut hasil penelitian, disiplin kerja tidak berdampak secara parsial pada kinerja pekerja PT. Sumatera Inti Karet. dapat dilihat dari hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan uji t dimana diperoleh nilai thitung $(-0.138) < t_{tabel} (2,019)$ dengan tingkat signifikan $0,891 > 0,05$. Hal tersebut tidak mendukung hipotesis yang ketiga, dan tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Desmond dkk (2023) yang menemukan bahwa disiplin kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Lapas Perempuan Kelas II A Medan. Karyawan PT. Sumatera Inti Karet tidak mengalami peningkatan kinerja walaupun program kedisiplinan diterapkan oleh perusahaan. Hal tersebut juga dapat menyimpulkan bahwa kinerja karyawan perusahaan dapat dipengaruhi oleh variabel lain seperti kepemimpinan

5. Penutup

Hasil menunjukkan bahwa produktivitas karyawan PT Sumatera Inti Karet tidak dipengaruhi oleh rotasi kerja, komunikasi organisasi tidak memengaruhi kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh disiplin kerja atau kinerja mereka sendiri. Dengan kata lain, komunikasi organisasi, rotasi kerja, dan disiplin kerja tidak memengaruhi kinerja karyawan PT Sumatera Inti Karet. Disesuaikan R Square koefisien determinasi 0,069, atau 6,9% dari tingkat kinerja karyawan, yang dijelaskan oleh disiplin kerja, rotasi kerja, dan komunikasi organisasi. 93.1% dari koefisien determinasi tersebut adalah variabel tambahan yang belum diteliti.

Saran kepada perusahaan adalah sebaiknya pihak manajemen lebih memperhatikan faktor lain selain rotasi kerja karena dari hasil penelitian menyatakan bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh rotasi kerja. Jadi dapat diharapkan atasan dapat memperhatikan faktor lain seperti pemberian motivasi yang tepat sasaran agar karyawan lebih termotivasi dalam meningkatkan kinerja kerjanya. Salah satu caranya untuk meningkatkan komunikasi organisasi yang baik adalah dengan membuat pelatihan untuk karyawan guna memaksimalkan potensi komunikasi antar karyawan dan memberikan reward agar karyawan lebih termotivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Peneliti selanjutnya dapat mengubah subjek penelitian mereka menjadi perusahaan jasa perbankan atau menambahkan variabel independen tambahan yang berdampak pada kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Adilla, Sarah dan Budiono. (2022). *Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dimediasi Dengan Kepuasan Kerjapada Pegawai Pemerintah*. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(1), 302-311
- Afandi, P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori- Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenamedia Group.
- Chaerudin, Ali. Inta Hartaningtyas Rani, dan Velma Alicia. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*. Jawa Barat: CV. Jejak.
- Desmond dkk.(2023). *Pengaruh Giat Apel, Remunerasi, Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Lapas Perempuan Kelas II A Medan*. Management Studies and Entrepreneurship Journal 4(4), 3368-3377
- Febriansyah, Hary dan Ginting. (2020). *Dimensi Employee Engagement*. Jakarta: PRENADA.
- Harahap, Devika Dwi Mustika dkk. (2023). *Pengaruh Fasilitas Kerja, Komunikasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Multi Mitra Baruna*. Management Studies and Entrepreneurship Journal Vol 4(4), 3368-3377

- Munajat, Jajat. (2021). *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Untuk Pengembangan Profesional Guru Suatu Upaya Untuk Membangkitkan Kepedulian Para Pemangku Kepentingan Pendidikan Di Sekolah*. Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani.
- Nurbaya, Sitti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Revolusi Industri 4.0*. Makassar: CV. Nas Media Pustaka.
- Riniwati, Harsuko. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM)*. Malang: UB Press.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Solehuddin. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Absolute Media.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2022). *Perilaku dalam Organisasi*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.