



## Rotasi Kerja dan Kerjasama Tim : Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan di PT PCM

Muhammad Alif Ghifari

Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Indonesia

Jalan Raya Serang Jakarta Km 4

Email : [alifghyfary@gmail.com](mailto:alifghyfary@gmail.com)

**Abstract.** *Job rotation and teamwork are two important factors that can influence employee performance within an organization. This study aims to analyze the impact of job rotation and teamwork on employee performance at PT PCM. A quantitative approach was used in this study, employing a survey method involving a number of employees as respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression to examine the relationship between the independent variables (job rotation and teamwork) and the dependent variable (employee performance). The results indicate that job rotation has a positive and significant effect on employee performance, as well-planned rotation can enhance employees' skills and flexibility. Additionally, teamwork also positively influences employee performance, as a collaborative work environment fosters effective communication and higher performance. These findings suggest that companies should implement strategic job rotation policies and strengthen a teamwork culture to improve overall employee performance.*

**Keywords:** *Employee Performance, Job Rotation, Teamwork*

**Abstrak.** Rotasi kerja dan kerja sama tim merupakan dua faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh rotasi kerja dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan di PT PCM. Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini dengan metode survei yang melibatkan sejumlah karyawan sebagai responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda untuk melihat hubungan antara variabel independen (rotasi kerja dan kerja sama tim) dengan variabel dependen (kinerja karyawan). Hasil penelitian menunjukkan bahwa rotasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana rotasi yang terencana dengan baik dapat meningkatkan keterampilan dan fleksibilitas karyawan. Selain itu, *teamwork* juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, karena lingkungan kerja yang kolaboratif mendorong komunikasi yang efektif dan kinerja yang lebih tinggi. Temuan ini mengindikasikan bahwa perusahaan perlu mengimplementasikan kebijakan rotasi kerja yang strategis serta memperkuat budaya *teamwork* guna meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

**Kata kunci:** Kinerja Karyawan, Rotasi Kerja, *Teamwork*

### 1. LATAR BELAKANG

Era persaingan global yang semakin kompetitif, menghadapkan perusahaan pada tantangan untuk terus meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan inovasi, yang mana salah satu kunci utama keberhasilannya adalah terletak pada optimalisasi kinerja karyawan baik secara individu maupun tim di tempat kerja (Ranto, 2024). Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik internal maupun eksternal, yang dalam penelitian ini ditentukan rotasi kerja dan *teamwork*. Sebagai salah satu strategi dalam manajemen sumber daya manusia, rotasi kerja bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan produktivitas karyawan dengan memberikan pengalaman kerja yang baru pada posisi berbeda dalam periode tertentu (Idris & Wahyudi, 2021). Sementara *teamwork* mencerminkan tentang bagaimana karyawan dapat berkolaborasi untuk mencapai hasil yang tidak mungkin dicapai secara individu (Wahyono, 2022).

Penelitian ini dilakukan pada PT PCM, badan usaha milik daerah (BUMD) Pemerintah Kota Cilegon, yang bergerak dalam bidang pengelolaan dan pelayanan bidang Kepelabuhan. Dengan potensi lebih dari 30 pelabuhan industri yang berlokasi di Kota Cilegon, manajemen PT PCM sangat memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia yang tepat sasaran guna mengoptimalkan kinerja perusahaan. PT PCM diketahui membagi kinerja perusahaan ke dalam empat bidang berbeda terdiri dari kinerja keuangan, kinerja pelayanan, kinerja operasional, dan kinerja administrasi SDM, dengan *key performance indicator* (KPI) berbeda-beda.

Hasil studi pendahuluan menunjukkan capaian kinerja PT PCM periode tahun 2021 – 2024. Dari 11 KPI yang ada, capaian kinerja pada tiap bidang kinerja mengalami fluktuasi. Pada bidang kinerja pelayanan, diketahui komplain pelanggan dan cakupan pelayanan mengalami capaian yang cenderung turun. Sementara pada kinerja operasional, capaian pada sarana pandu yang memenuhi syarat terlihat kurang maksimal. Adapun kinerja administrasi SDM, KPI yang kurang maksimal terlihat pada tingkat penyelesaian tindak lanjut dari hasil pengawasan, disusul pengembangan kompetensi karyawan dan ketepatan penyampaian laporan periodik. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa kinerja administrasi SDM menjadi bidang kinerja yang masih bermasalah, yang juga diartikan bahwa pengelolaan manajemen SDM pada PT PCM masih terkendala untuk dapat menghasilkan kinerja karyawan yang optimal.

Berbagai penelitian telah mengkaji faktor yang memengaruhi naik turunnya kinerja karyawan. Penetapan rotasi kerja dan *teamwork* sebagai faktor yang diduga memengaruhi kinerja karyawan di PT PCM dilandasi dari hasil studi pendahuluan wawancara dengan manajemen PT PCM yang menyebutkan bahwa perusahaan memberlakukan rotasi kerja sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan yang dianggap kurang sesuai pada bidang tertentu. Adapun *teamwork* merupakan budaya kerja di PT PCM, sehingga dengan adanya rotasi kerja yang dilakukan secara periodik, tiap karyawan harus dapat beradaptasi untuk bekerjasama dengan rekan kerjanya yang baru, yang mana hal ini dapat menjadi masalah serius apabila tidak mampu dikelola dengan baik oleh karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ambarwati et al., (2023) menyatakan bahwa rotasi kerja menjadi salah satu faktor yang menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan. Antoro & Widiastuti (2023) membuktikan adanya pengaruh signifikan rotasi kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai. Jane (2023) juga menyatakan bahwa rotasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Dalam hal *teamwork*, penelitian oleh Nelson (2021) telah membuktikan adanya pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja. Didukung oleh Setyawan et al., (2021) yang menemukan adanya peningkatan kinerja karyawan karena kerjasama tim yang kuat. Dalam

penelitian lainnya oleh Simbolon & Nurhayati (2023) juga ditemukan *teamwork* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun demikian, dalam penelitian Ngatimun (2023) tidak ditemukan ada pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga ditunjukkan pada penelitian Idris & Wahyudi (2021) yang mengungkapkan bahwa karyawan yang mengalami rotasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian oleh Octavia & Budiono (2021) menyatakan tidak ada pengaruh kerjasama tim pada kinerja pegawai. Hasil serupa juga ditemukan dalam penelitian Mendonca et al., (2020) yang menyatakan kerjasama tim tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Inkonsistensi (*gap*) penelitian terdahulu menunjukkan penelitian mengenai pengaruh rotasi kerja dan *teamwork* masih layak untuk dikaji lebih lanjut, dengan menggunakan objek dan waktu yang berbeda. Merujuk pada latar belakang yang telah dipaparkan dan melihat fenomena kurang maksimalnya kinerja karyawan di PT PCM, maka permasalahan pada penelitian ini dirumuskan Bagaimana meningkatkan kinerja karyawan melalui rotasi dan *teamwork*.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Pengaruh Rotasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Rotasi kerja adalah teknik pengembangan yang dilakukan dengan cara memindahkan karyawan dari suatu jabatan ke jabatan lainnya secara periodik untuk menambah keahlian dan kecakapannya pada setiap jabatan. Disisi lain, rotasi kerja sebagai perubahan periodic karyawan dari satu tugas ke tugas yang lain dengan tujuan untuk mengurangi kebosanan dan meningkatkan motivasi lewat penganeekaragaman kegiatan karyawan (Hasibuan, 2017). Berbagai penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aini et al., (2020); Antoro & Widiastuti, (2023); Purnomo et al., (2023) menyatakan bahwa rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat rotasi kerja yang diberikan kepada pegawai, kinerjanya akan semakin meningkat. Penelitian oleh Suleman et al., (2022) menjelaskan bahwa rotasi kerja membantu menghindari kebosanan dan memungkinkan pengembangan potensi pegawai dalam pekerjaan. Penelitian oleh Salam et al., (2023) juga mendukung konsep ini, dengan menyatakan bahwa tujuan dari rotasi kerja adalah untuk memberikan motivasi dan mengurangi kebosanan pegawai, yang pada gilirannya akan berdampak pada perubahan kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis terkait rotasi kerja dengan kinerja karyawan sebagai berikut:

H1 : Terdapat pengaruh signifikan positif rotasi kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin baik rotasi kerja maka semakin baik kinerja yang dihasilkan karyawan

### **Pengaruh *Teamwork* terhadap Kinerja Karyawan**

Kinerja *teamwork* mencakup hasil individu maupun hasil kerja kolektif, dimana hasil kerja kolektif terjadi bila dua anggota atau lebih bekerja bersama-sama, itulah cerminan kontribusi bersama yang nyata dari anggota tim. Keterlibatan seluruh karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan sangat penting untuk menciptakan kerjasama yang baik sehingga mampu meningkatkan kinerja (Octavia & Budiono, 2021). Berbagai penelitian terdahulu menjelaskan bahwa kerjasama tim merupakan faktor penentu kinerja karyawan (Elvina & Heriyanto, 2024; Purnama et al., 2023; Setyawan et al., 2021). Karyawan yang mampu bekerja dalam tim dengan komunikasi yang baik dan tujuan yang jelas cenderung lebih produktif dibandingkan mereka yang bekerja secara individual. Penelitian lainnya oleh Simbolon & Nurhayati (2023) menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti keterampilan tim, kejelasan peran, dan koordinasi kerja yang baik dalam tim berkontribusi secara positif terhadap peningkatan kinerja individu dan organisasi. Dalam penelitian Bharoto (2023) menunjukan bahwa *teamwork* yang bersinergi tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan dan organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis terkait *teamwork* dengan kinerja karyawan sebagai berikut:

H2 : Terdapat pengaruh signifikan positif *teamwork* terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin baik *teamwork* maka semakin baik kinerja yang dihasilkan karyawan

### **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. untuk memperoleh fakta dan keterangan mengenai pengaruh rotasi dan *teamwork* terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan tiga variabel utama yaitu rotasi kerja, *teamwork*, dan kinerja pegawai. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai PT PCM dengan jumlah 123 orang. Oleh karena jumlah sampel terjangkau, penelitian menggunakan total sampling sebanyak 123 responden. Pengumpulan data pada penelitian ini akan dilakukan melalui kuesioner yang diukur menggunakan skala penilaian 1-10, untuk mengukur sikap responden yang menyatakan tanggapan sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Adapun analisis data menggunakan metode regresi linier berganda yang diolah dengan program SPSS.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Uji Validitas

Uji validitas data digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Pengujian validitas item kuesioner dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung yang diperoleh dari perhitungan *correlation product moment* dengan nilai  $r$  tabel yang diperoleh sebesar 0,177 ( $df = n-k = 123-2$ , uji satu pihak,  $\alpha = 5\%$ ).

**Tabel 1. Validitas Variabel Rotasi Kerja**

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
RK1	20.34	5.012	.563	.714
RK2	20.53	4.515	.481	.725
RK3	20.47	4.515	.649	.684
RK4	20.15	4.390	.544	.706
RK5	20.40	5.029	.389	.746

Sumber: data diolah tahun 2024.

Berdasarkan hasil uji validitas yang ditunjukkan pada Tabel 1 di atas terlihat bahwa pada seluruh item pada variabel rotasi kerja telah dinyatakan valid karena memperoleh nilai *corrected item total correlation* paling rendah sebesar 0,389 >  $r$  tabel sebesar 0,177. Dengan demikian hasil ini menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel rotasi kerja dapat digunakan dalam pengolahan data.

**Tabel 2. Validitas Variabel Teamwork**

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
TW1	21.77	4.357	.733	.776
TW2	21.64	4.192	.650	.790
TW3	21.74	4.238	.599	.803
TW4	21.77	4.357	.733	.776
TW5	21.64	4.192	.650	.790

Sumber: data diolah tahun 2024.

Berdasarkan hasil uji validitas yang ditunjukkan pada Tabel 2 di atas terlihat bahwa pada seluruh item pada variabel *teamwork* telah dinyatakan valid karena memperoleh nilai *corrected item total correlation* paling rendah sebesar 0,599 >  $r$  tabel sebesar 0,177. Dengan demikian hasil ini menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel *teamwork* dapat digunakan dalam pengolahan data.

**Tabel 3. Validitas Variabel Prestasi Kerja**

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KIN1	21.36	4.540	.394	.799
KIN2	21.38	5.415	.305	.797
KIN3	21.15	4.390	.645	.718
KIN4	20.96	4.911	.606	.736
KIN5	21.02	4.065	.786	.679

Sumber: data diolah tahun 2024.

Berdasarkan hasil uji validitas yang ditunjukkan pada Tabel 3 di atas terlihat bahwa pada seluruh item pada variabel kinerja karyawan telah dinyatakan valid karena memperoleh nilai *corrected item total correlation* paling rendah sebesar 0,305 > r tabel sebesar 0,177. Dengan demikian hasil ini menunjukkan bahwa seluruh item variabel kinerja karyawan adalah valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat konsistensi variabel penelitian yang dilihat berdasarkan nilai *cronbach alpha* yang hasilnya disajikan berikut:

**Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	N Item	Cronbach Alpha	Hasil
Rotasi Kerja	5	0,756	Reliabel
Teamwork	5	0,829	Sangat Reliabel
Kinerja Karyawan	5	0,782	Reliabel

Sumber: data diolah tahun 2024.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang ditunjukkan pada Tabel 4 di atas terlihat bahwa ketiga variabel telah memiliki *cronbach alpha* > 0,6. Dengan demikian hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan seluruh variabel penelitian telah dinyatakan reliabel.

### Normalitas Data

Normalitas data menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* yang hasilnya diuraikan:

**Tabel 5. Hasil Uji Kolmogorov Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		123
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.52696029
Most Extreme Differences	Absolute	.251
	Positive	.251
	Negative	-.131

Kolmogorov-Smirnov Z	1.723
Asymp. Sig. (2-tailed)	.505
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	

Sumber: data diolah tahun 2024.

Berdasarkan Tabel 5 diketahui bahwa nilai *asympt sig (2 tailed)* pada pengujian *one sample kolmogorov smirnov* adalah 0,505. Menurut (Ghozali, 2019) data dikatakan terdistribusi dengan normal apabila diperoleh nilai signifikansi pada pengujian *kolmogorov smirnov*  $> 0,05$ . Dengan demikian hasil ini menunjukkan bahwa data pada model regresi telah dinyatakan terdistribusi normal.

### Multikolinieritas

Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas.

**Tabel 6. Hasil Uji Multikolonieritas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Rotasi Kerja	.753	1.328
	Teamwork	.753	1.328

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah tahun 2024.

Hasil uji multikolonieritas yang ditunjukkan pada Tabel 6 di atas diperoleh nilai *tolerance* 0,753 dan VIF 1,328. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel independen telah dinyatakan terbebas dari gejala multikolonieritas.

### Hasil Analisis Regresi Berganda

Hasil olah data menunjukkan persamaan regresi:

$$Y = 9,919 + 0,865 X_1 + 0,138 X_2 + e$$

1. Hasil persamaan regresi di atas menunjukkan nilai konstanta kinerja karyawan sebesar 9,919 dengan nilai positif. Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan karyawan di PT PCM berada pada kategori positif.
2. Koefisien regresi rotasi kerja diperoleh sebesar 0,865 dengan nilai sig  $0,000 < 0,05$ . Tanda positif pada koefisien regresi menunjukkan bahwa rotasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Setiap kenaikan 1 persen pada rotasi kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,865 satuan begitu juga sebaliknya.

3. Koefisien regresi *teamwork* diperoleh sebesar 0,138 dengan nilai sig 0,196 > 0,05. Tanda positif pada koefisien regresi menunjukkan bahwa *teamwork* memberikan pengaruh positif namun signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini karena setiap kenaikan 1 persen pada *teamwork* hanya akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,138 satuan begitu juga sebaliknya.

### Hasil Uji Pengaruh Parsial

**Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis Parsial**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	9.919		
	Rotasi Kerja	.865	.428	.712	6.701	.000
	Teamwork	.138	.105	.140	3.314	.196

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah tahun 2024.

### Pengaruh Rotasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh parsial rotasi kerja terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini dinyatakan dalam hipotesis sebagai berikut:

Ho1:  $\beta_1 = 0$ ; Tidak terdapat pengaruh parsial rotasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PCM

Ha1:  $\beta_1 \neq 0$ ; Terdapat pengaruh parsial yang signifikan antara rotasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PCM

Berdasarkan data pada Tabel 7 diketahui nilai koefisien regresi rotasi kerja adalah 0,865 dengan t hitung (6,701) dan sig (0,000). Nilai t hitung yang diperoleh (6,701) > t tabel (2,021) menunjukkan bahwa rotasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang artinya **Ha1 diterima**. Adapun nilai sig (0,000) < (0,05) menunjukkan bahwa pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah signifikan, yang mana semakin baik rotasi kerja maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.

### Pengaruh Teamwork terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh parsial *teamwork* terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini dinyatakan dalam hipotesis sebagai berikut:

Ho2:  $\beta_2 = 0$ ; Tidak terdapat pengaruh parsial *teamwork* terhadap kinerja karyawan pada PT PCM

$H_{a2}:\beta_2 \neq 0$ ; Terdapat pengaruh parsial yang signifikan antara *teamwork* terhadap kinerja karyawan pada PT PCM

Berdasarkan data pada Tabel 7 diketahui nilai koefisien regresi *teamwork* adalah 0,138 dengan t hitung (3,314) dan sig (0,000). Nilai t hitung yang diperoleh (3,314) > t tabel (2,021) menunjukkan bahwa *teamwork* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang artinya ***Ha2 diterima***. Adapun nilai sig (0,000) < (0,05) menunjukkan bahwa pengaruh *teamwork* terhadap kinerja karyawan adalah signifikan, yang mana semakin baik *teamwork* maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.

### Hasil Uji Pengaruh Simultan

**Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	179.214	2	89.607	36.761	.000 <sup>b</sup>
	Residual	107.254	44	2.438		
	Total	286.468	46			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Rotasi Kerja, <i>Teamwork</i>						

Sumber: data diolah tahun 2024.

### Pengaruh Rotasi Kerja dan *Teamwork* terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh simultan rotasi kerja dan *teamwork* terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini dinyatakan dalam hipotesis sebagai berikut:

$H_{o3}:R^2 = 0$ ; Tidak terdapat pengaruh secara simultan rotasi kerja dan *teamwork* terhadap kinerja karyawan pada PT PCM

$H_{a3}:R^2 \neq 0$ ; Terdapat pengaruh secara simultan rotasi kerja dan *teamwork* terhadap kinerja karyawan pada PT PCM

Berdasarkan data pada Tabel 8 diketahui nilai F hitung (36,761) dan sig (0,000). Nilai F hitung yang diperoleh (36,761) > F tabel (3,20) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh simultan rotasi kerja dan *teamwork* terhadap kinerja karyawan pada PT PCM, yang artinya ***Ha3 diterima***.

### Koefisien Determinasi

Hasil uji koefisien determinasi diperoleh sebagai berikut:

**Tabel 9. Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.791 <sup>a</sup>	.626	.609	1.561	1.376
a. Predictors: (Constant), Rotasi Kerja, <i>Teamwork</i>					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: data diolah tahun 2024.

Berdasarkan tabel di atas diketahui koefisien determinasi yang ditunjukkan oleh nilai *R Square* ( $R^2$ ) pada penelitian ini diperoleh sebesar 0,626. Nilai ini menunjukkan bahwa rotasi kerja dan *teamwork* secara simultan memiliki kemampuan sebesar 62,6% dalam menerangkan variasi kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 37,4% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dipaparkan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa rotasi kerja dan *teamwork* terbukti berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa rotasi kerja dan *teamwork* dapat menjadi salah satu strategi yang digunakan oleh manajemen perusahaan dalam rangka mengoptimalkan kinerja individu para karyawan untuk mencapai kinerja perusahaan.

## DAFTAR REFERENSI

- Aini, Z., Ihsani, S., Mediyanti, S., Agustina, A., & Mirnawati, M. (2020). The influence of job placement, job rotation and organizational culture toward job satisfaction and its impact to the performance of employees Department of Mines and Energy Aceh. *ICASI*. <https://doi.org/10.4108/eai.20-6-2020.2300688>
- Ambarwati, T., Wardhana, E. T. D. R. W., Wardoyo, C., Churiyah, M., & Jihadi, M. (2023). The role of compensation, job rotation, employee engagement and employees performance of SMEs. *International Journal of Professional Business Review*, 8(7), e03045. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i7.3045>
- Antoro, S. T., & Widiastuti, N. (2023). Pengaruh rotasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Yogyakarta. *Jurnal Riset Manajemen Akuntansi Indonesia*, 1(2), 426–444.
- Bharoto, V. W. W. (2023). The effect of teamwork and work discipline on employee performance with organizational commitment as a mediation variable (Empirical study at Bumi Akpelni Polytechnic Semarang). *ProBisnis: Journal of Management*, 14(2), 219–228.

- Elvina, I., & Heriyanto. (2024). Pengaruh komunikasi dan teamwork terhadap kinerja karyawan marketing support di PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 3(5), 1599–1606.
- Ghozali, I. (2019). *Analisis multivariate dengan program SPSS*. BPFE Undip.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Idris, I., & Wahyudi, S. (2021). Job rotation and work motivation: Will it improve employee performance? *Webology*, 18(Special Issue), 1086–1098. <https://doi.org/10.14704/WEB/V18SI04/WEB18183>
- Jane, F. P. (2023). Pengaruh rotasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru. *Insight Management and Business (IMB)*, 1(1), 18–26.
- Mendonca, P., Riana, I. G., & Conceição Soares, A. da. (2020). The role of employee engagement mediates the relationship of the work environment, teamwork on employee performance. *ABM: International Journal of Administration, Business and Management*, 2(2), 126–148. <https://doi.org/10.31967/abm.v2i2.395>
- Nelson, A. (2021). The effect of implementation of management support work environment, teamwork, and employee development to employee engagement with employee motivation as mediating variable. *Management and Economic Journal (MEC-J)*, 5(2), 131–142. <https://doi.org/10.18860/mec-j.v5i2.11860>
- Ngatimun, N. (2023). The effect of job rotation on employee performance with motivation as a mediating variable. *International Journal of Science, Technology & Management*, 4(6), 1676–1683. <https://doi.org/10.46729/ijstm.v4i6.994>
- Octavia, D. H., & Budiono, B. (2021). Pengaruh teamwork terhadap kinerja karyawan melalui job satisfaction. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 954–965. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p954-965>
- Purnama, Y. H., Fathihani, & Purwanto, S. (2023). The influence of job training, teamwork, and competence on employee career development. *DIJMS*, 4(6).
- Purnomo, Indaryani, M., & Sutono. (2023). The effect of job rotation and changes in organizational structure on employee performance through organizational commitment as an intervening variable study of KPP Pratama Pati employees. *Formosa Journal of Science and Technology*, 2(3), 959–972. <https://doi.org/10.55927/fjst.v2i3.3446>
- Ranto, D. W. P. (2024). Strategi peningkatan kinerja karyawan sebagai upaya peningkatan kinerja organisasi: Systematic literature review. *Jurnal E-Bis: Ekonomi-Bisnis*, 8(1), 1–12.
- Salam, E. N., Mahfudnurnajamuddin, & Budiandriani. (2023). Pengaruh rotasi pekerjaan terhadap kinerja pegawai pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Kota Parepare. *Journal of Management & Business*, 6(2), 325–333.
- Setyawan, J., Rusdianti, E., & Widhiastuti, H. (2021). Pengaruh kepuasan, kompensasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di mediasi keterlibatan karyawan. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 14(2), 133. <https://doi.org/10.26623/jreb.v14i2.4229>

- Simbolon, N., & Nurhayati, M. (2023). The influence of organizational culture and teamwork on employee engagement: Role of achievement motivation as a mediation. *International Journal of Management and Business Applied*, 2(2), 69–78. <https://doi.org/10.54099/ijmba.v2i2.646>
- Suleman, A.-R., Bingab, B. B. B., Boakye, K. O., & Sam-Mensah, R. (2022). Job rotation practices and employees performance: Do job satisfaction and organizational commitment matter? *SEISENSE Business Review*, 2(1), 13–27. <https://doi.org/10.33215/sbr.v2i1.730>
- Wahyono, T. (2022). Pengaruh job enrichment, reward dan teamwork terhadap employee engagement pada PT Nusantara Berlian Motor. *Journal of Community Research and Service*, 6(1), 18. <https://doi.org/10.24114/jcrs.v6i1.32805>