

PENINGKATAN PERFORMANCE KARYAWAN: PERAN BUDAYA ORGANISASI DAN ROTASI KERJA

Muhammad Rafli^{*1}, Herman Sjahruddin², Patta Rapanna³, Hasyim Mochtar⁴

^{1,3,4}Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar Bongaya

²Program Studi Magister Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar Bongaya

Email: raflymbredets@gmail.com*

ABSTRAK

Tingginya performa individual yang dihasilkan pegawai sangat membantu pencapaian visi dan misi serta tujuan instansi, bahwa individu yang bekerja secara efisien dan efektif diyakini memiliki kemampuan dan motivasi kerja yang tinggi sehingga pegawai tersebut dapat menghasilkan performa yang tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis dampak budaya organisasi dan rotasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Makassar. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan positivism dengan memanfaatkan seluruh karyawan sebagai populasi. Penarikan sampel dilakukan dengan memanfaatkan total sampling sehingga diperoleh 60 karyawan sebagai responden. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, dengan memanfaatkan aplikasi SPSS versi 27. Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa semakin baik budaya organisasi yang ada dalam organisasi dan semakin intens rotasi kerja pekerjaan dilakukan, maka semakin tinggi performa yang dihasilkan pegawai.

Kata Kunci: Budaya organisasi, performa karyawan, rotasi kerja

ABSTRACT

The high individual performance of the employees greatly helps the achievement of the vision, mission and goals of the institution, that individuals who work efficiently and effectively are believed to have high work ability and motivation so that these employees can produce high performance. This study aimed to test and analyze the effect of organizational culture and job rotation on employee performance at PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Makassar Branch. The research approach used in this study is a positivism method by utilizing all employees as the population. Sample collection was carried out by utilizing total sampling so that 60 employees were obtained as respondents. The analysis technique used is multiple linear regression, using the SPSS version 27 application. The results of this study provided evidence that the better the organizational culture, that exists in the organization and the more intensively job rotation is carried out, the higher the performance produced by employees.

Keywords: Employee performance, job rotation, organizational culture

PENDAHULUAN

Performa karyawan merupakan tingkat pencapaian seorang individu yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditentukan oleh perusahaan. Hal ini mencakup penilaian terhadap apa yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Kinerja karyawan menggambarkan sejauh mana seorang karyawan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Jatiningrum et al., 2024). Kinerja merupakan output atau yang dihasilkan dari kegiatan manajemen yang

dilakukan oleh suatu organisasi. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil akhir dari seluruh proses dan aktivitas kerja dalam suatu organisasi, yang berarti bahwa kinerja merupakan hasil yang mempengaruhi citra suatu organisasi (Sjahruddin et al., 2024; Suandi et al., 2024).

Kinerja individual hasil dari upaya keras individu atau kelompok dalam menjalankan tanggung jawab dan wewenangnya di perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara sah oleh perusahaan (Sjahruddin et al., 2024; Hanif & Irbayuni, 2024). Penelitian yang dilakukan Hanif & Irbayuni (2024) menganalisis kinerja karyawan dengan menggunakan beberapa indikator, yaitu: kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, tanggung jawab. Penjelasan pada kinerja individual merujuk pada teori, bahwa kinerja dinyatakan sebagai fungsi interaksi antara kemampuan atau *ability* (A), motivasi atau *motivation* (M) dan kesempatan atau *opportunity* (O), yaitu $F = F(A \times M \times O)$, artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan (Robbins, 2006; dalam Wahyuni et al., 2024).

Teori tersebut menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan penjabaran dari peluang/kesempatan (*opportunity*) dan kemampuan kerja (*ability*). Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai yang diterima bersama oleh anggota organisasi sebagai pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Jika dianalisis lebih dalam, sistem nilai ini mencerminkan karakteristik utama yang dihargai dan dijalankan dalam organisasi. Budaya organisasi juga dapat dipahami sebagai pandangan karyawan terhadap organisasi yang membentuk pola keyakinan, nilai, dan harapan terhadap organisasi tersebut. (Robbins, 1996; dalam Jatiningrum et.al.,2024). Budaya organisasi yang baik memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kinerja organisasi maupun kinerja karyawan (Parinding et al., 2024).

Pernyataan tersebut sesuai dengan temuan Aurelia (2024) yang menganalisis budaya organisasi dengan menggunakan beberapa indikator; artefak, nilai, dan asumsi dasar yang mendasari terbukti memberikan pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan yang dicirikan dengan; kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu dalam bekerja, efektivitas biaya, dan kebutuhan akan pengawasan serta dampak pribadi (*Interpersonal Impact*). Budaya organisasi merupakan serangkaian norma dan

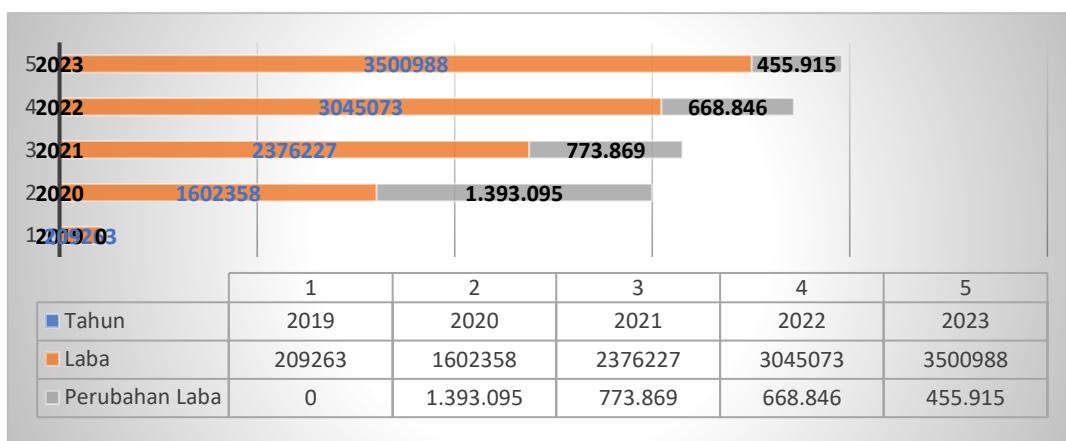
nilai yang dibentuk dan diterapkan oleh perusahaan untuk mempengaruhi karakteristik serta perilaku dalam memimpin karyawan, sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas tepat waktu dan dibimbing dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi mencerminkan bagaimana anggota atau kelompok karyawan dapat menghadapi tantangan eksternal dan internal. Oleh karena itu, budaya organisasi perlu dikembangkan dan diajarkan kepada anggota agar menjadi pedoman dalam bertindak dan menghadapi masalah (Zahriyah, 2015).

Pandangan serupa lainnya, seperti yang di kemukakan Daeli et al., (2024) bahwa budaya organisasi dapat dipahami sebagai kerangka kerja yang meliputi nilai, kepercayaan, norma, dan praktik yang mengarahkan perilaku dan interaksi dalam suatu organisasi. Budaya ini dianggap berhasil Oleh karena itu, budaya organisasi diajarkan kepada anggota baru sebagai panduan untuk memahami, berpikir, dan merasakan dengan cara yang tepat terkait dengan masalah-masalah tersebut (Emil et al., 2024). Studi yang di lakukan Aurelia (2024) menganalisis budaya organisasi dengan menggunakan beberapa indikator yaitu: artefak, nilai, asumsi dasar. Merujuk pada teori dan temuan riset terdahulu, maka dapat dinyatakan bahwa semakin baik budaya dari suatu organisasi, maka semakin tinggi performa yang dihasilkan karyawannya, sehingga diajukan hipotesis pertama yaitu (H_1) budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Teori kinerja juga menjelaskan bahwa rotasi pekerjaan merupakan penjabaran dari kemampuan (*ability*) yang dimiliki karyawan. Rotasi karyawan merupakan perpindahan karyawan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain (Al Akbar & Sukarno, 2024). Rotasi kerja berperan penting dalam pengembangan sumber daya manusia, selain itu, rotasi kerja bisa memberi berbagai manfaat untuk perusahaan, seperti mencegah kebosanan pada karyawan serta meminimalkan tingkat perputaran dan meningkatkan kinerja karyawan (Safitri & Suherman, 2024). Rotasi kerja merupakan perpindahan karyawan dari satu pekerjaan kepekerjaan lain dalam rangka untuk meingkatkan kualitas kinerja yang dimiliki karyawan (Al Akbar & Sukarno, 2023). Pandangan serupa di kemukakan Robbins & Judge (2008: 272) dalam, Manopo et al., (2018), rotasi kerja perpindahan seorang karyawan secara berkala dari satu tugas ke

tugas lainnya. Ketika suatu aktivitas sudah tidak lagi menantang, karyawan tersebut akan dipindahkan ke pekerjaan lain yang umumnya setara, dengan persyaratan keterampilan yang serupa. Penelitian yang di lakukan Hanif & Irbayuni (2024) mengemukakan ada 4 indikator rotasi kerja, yaitu: kemampuan kerja, sikap kerja, kondisi kerja, sikap pribadi.

Semakin intens pelaksanaan rotasi dalam pekerjaan maka semakin menimalkan kejemuhan karyawan dalam bekerja sehingga penciptaan kinerja karyawan yang tinggi dapat dicapai. Penelitian Hanif & Irbayuni, (2024) bahwa rotasi pekerjaan yang diukur melalui indikator; kemampuan karyawan, pengetahuan karyawan, dan kejemuhan karyawan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan tingginya kulitas pekerjaan karyawan, kuantitas kerja, dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya karyawan di tempat kerja. Berdasarkan teori dan bukti empiris, maka diajukan hipotesis kedua yaitu (H_2) rotasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1. Perubahan Laba PT Bank Tabungan Negera (Persero) Tbk Tahun 2019-2023

PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Makassar dikenal dengan nama Bank BTN merupakan perbankan milik pemerintah, aktivas utamanya menghimpun dana masyarakat untuk memperoleh laba sebagai perwujudan dari kinerja perusahaan. Perolehan laba mencerminkan hasil dari pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan karyawan (kinerja karyawan). Gambar 1. menunjukkan bahwa perubahan laba (dalam jutaan rupiah) PT Bank BTN (Persero), Tbk mengalami penurunan dimulai pada tahun 2020 – 2021 sebesar Rp.773.869, Miliar dan untuk Tahun 2021 – 2022 perubahan laba bank kembali mengalami penurunan sebesar

Rp.668.846, dan untuk 2022 – 2023 penurunan kembali terjadi sebesar Rp. 455.195,. Penurunan perubahan laba tersebut memberikan bukti jika kontribusi kinerja karyawan juga mengalami penurunan sehingga penting untuk dianalisis faktor yang menyebabkan penurunan perubahan laba (kinerja karyawan) tersebut, yang dalam penelitian skripsi ini disebutkan sebagai budaya organisasi dan rotasi kerja.

Pengaruh antara variabel dalam penelitian ini dibangun berdasarkan teori kinerja yang merupakan Fungsi interaksi antara kemampuan (A), motivasi (M), dan kesempatan (O) dapat dijelaskan dengan rumus $kinerja = F (A \times M \times O)$, yang berarti kinerja merupakan hasil dari kombinasi kemampuan, motivasi, dan kesempatan yang dimiliki. (Robbins, 2006; dalam Wahyuni et al., 2024). Teori tersebut menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan penjabaran dari peluang/kesempatan (*opportunity*) dan kemampuan kerja (*ability*), sementara rotasi pekerjaan merupakan penjabaran dari kemampuan (*ability*) yang dimiliki karyawan. Semakin baik budaya organisasi dan semakin intens rotasi pekerjaan yang dilakukan, maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan karyawan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen penelitian (Sjahruddin et al., 2024). Penelitian persepisional ini menggunakan 60 Orang karyawan PT Bank BTN Cabang Kota Makassar selaku populasi dengan menggunakan *total sampling technique*. Instrumen penelitian memanfaatkan skala ordinal yang diukur melalui skala Likert, skor 1 untuk persepsi sangat rendah sampai dengan skor 5 untuk penilaian sangat tinggi. Konstruk budaya organisasi menggunakan indikator (1) artefak, (2) nilai, dan (3) asumsi dasar (Aurelia, 2024). Rotasi kerja menggunakan indikator (1) kemampuan, (2) sikap kerja, (3) kondisi pekerjaan, dan (4) sikap pribadi (Hanif & Irbayuni, 2024) sementara performa karyawan diukur dengan, (1) kualitas kerja, (2) kuantitas kerja, (3) pelaksanaan tugas, dan (4) tanggung jawab (Hanif & Irbayuni, 2024).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kota Makassar sebanyak 60 responden, berikut ini disajikan identitas atau karakteristik responden yang dimaksud:

Tabel 1. Profile responden

Karakteristik	Frekuensi (N=60)	Presentase (%)
Gender		
Laki-Laki	27	44,00
Perempuan	33	56,00
Pendidikan Akhir		
SMU / Sederajat	27	48,00
Strata Satu	33	52,00
Masa kerja		
< 3 tahun	35	56,00
4 - 6 tahun	14	27,00
> 7 tahun	11	17,00

Jenis kelamin merupakan pertanda gender seseorang apakah Pria atau wanita dapat dilihat bahwa responden mayoritas wanita yang berjumlah 33 orang atau 56%, Kondisi tersebut diakibatkan karena perbankan memberikan pelajianan jasa kepada nasabahnya, Wanita sering kali dianggap memiliki keterampilan komunikasi dan empati yang baik, yang penting dalam menghadapi pelanggan. Posisi seperti teller dan customer service memerlukan kemampuan interpersonal untuk memahami dan memenuhi kebutuhan nasabah. Pada jenjang pendidikan akhir, mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan akhir adalah sarjana strata satu, hal ini diakibatkan karena sebagian besar posisi yang tersedia di perbankan adalah posisi entry-level seperti staf operasional, analis, dan manajemen trainee, yang menetapkan jika sarjana strata satu

merupakan persyaratan minimum yang harus dipenuhi, hal ini untuk memastikan bahwa calon karyawan memiliki kemampuan akademik, analisis, dan pemecahan masalah yang baik. Terakhir karakteristik responden berdasarkan masa kerja menunjukkan jika responden di dominasi oleh masa kerja < 3 tahun sebanyak 35 orang, hal ini disebabkan karena tingginya target yang diberikan oleh pihak manajemen terutama di penjualan (sales), pemasaran, dan operasional, memiliki target yang tinggi dan tekanan kerja yang besar. Hal ini sering menjadi alasan utama karyawan memilih untuk pindah kerja. Masa kerja yang rendah di sektor perbankan mencerminkan tantangan struktural dan dinamika industri. Untuk mengatasi masalah ini, banyak bank mulai memperbaiki budaya kerja, menawarkan peluang pengembangan karier, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih fleksibel agar dapat mempertahankan karyawan lebih lama.

Deskripsi variabel penelitian

Budaya organisasi (X_1) merupakan tanggapan responden terhadap kerangka kerja yang meliputi nilai, kepercayaan, norma, dan praktik yang mengarahkan perilaku dan interaksi dalam suatu organisasi, pendeskripsi variabel ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 2. Respon atas budaya organisasi

Dimensi / Indikator	Item	Rerata
Artefak	Artefak1	4,28
	Artefak2	4,17
	Artefak3	4,27
	Mean	4,24
Nilai	Nilai1	3,58
	Nilai2	3,68
	Nilai3	3,67
	Mean	3,64
Asumsi dasar	Asd1	4,18
	Asd2	3,85
	Asd3	3,90

	Mean	3,98
Rerata Variabel		3,95

Budaya organisasi dengan nilai rata-rata yang tertinggi yakni di artefak dengan nilai rata-rata 4,24 yang merupakan respon karyawan atas elemen-elemen budaya dalam organisasi yang terlihat atau dapat dirasakan dalam suatu organisasi yang mencerminkan nilai-nilai, kepercayaan, dan norma-norma budaya yang ada dalam organisasi tersebut. Kondisi tersebut diperlihatkan melalui respon atas desain dan tata ruang kantor yang mencerminkan nilai-nilai yang dianut oleh perusahaan, serta respon karyawan yang senantiasa memperhatikan dan menjawab logo atau slogan perusahaan sebagai pemodelan yang mereka gunakan dalam berbagai kegiatan dan materi komunikasi dalam menjaga citra perusahaan dan cara berpakaian karyawan yang mencerminkan profesionalisme mereka selaku karyawan. Pernyataan dengan rata-rata tinggi kedua yaitu asumsi dasar pada organisasi ini sudah diperhatikan dengan baik dengan nilai rata-rata 3,98 kemudian pernyataan dengan rata-rata yang terendah adalah nilai 3,64

Rotasi Kerja (X_2) merupakan tanggapan responden terhadap perpindahan karyawan dari satu pekerjaan kepekerjaan lain dalam rangka untuk meningkatkan kualitas kinerja yang dimiliki karyawan.

Tabel 3. Respon atas rotasi kerja

Dimensi / Indikator	Item	Rerata
Kemampuan kerja	Kema1	4,10
	Kema2	4,02
	Kema3	3,97
	Mean	4,03
Sikap kerja	Sikap1	4,07
	Sikap2	4,08
	Sikap3	4,27
	Mean	4,14
Kondisi pekerjaan	Kondisi1	3,92

	Kondisi2	4,02
	Kondisi3	3,72
	Mean	3,88
Sikap pribadi	Skp1	3,83
	Skp2	4,17
	Skp3	4,05
	Mean	4,02
Rerata Variabel		4,01

Pernyataan pada variabel rotasi kerja dengan nilai rata-rata yang paling tertinggi yakni sikap kerja dengan nilai rata- rata 4,14. Hal ini menunjukkan jika karyawan memandang positif atas pekerjaannya dan bersikap positif dalam berinteraksi dengan rekan kerja, yang diperlihatkan melalui antusias dan motivasi yang tinggi ketika diberi kesempatan untuk mengikuti rotasi kerja, sebagai kesempatan untuk memperluas wawasan dan keterampilan mereka dan memandang jika rotasi kerja memberikan peluang untuk pengembangan karier yang lebih baik. Pernyataan dengan nilai tertinggi kedua yaitu kemampuan kerja dengan nilai rata-rata 4,03, pernyataan dengan nilai tertinggi ketiga yaitu sikap pribadi dengan nilai rata-rata 4,02 kemudian pernyataan dengan nilai terendah adalah kondisi kerja dengan nilai rata-rata 3,88.

Performa karyawan (Y) merupakan tanggapan responden terhadap tingkat pencapaian seorang individu yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditentukan oleh perusahaan. Hal ini mencakup penilaian terhadap apa yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

Tabel 4. Respon atas performa karyawan

Dimensi / Indikator	Item	Rerata
Kualitas kerja	kual1	3,95
	kual2	3,80
	kual3	3,93
	Mean	3,89
Kuantitas kerja	Kuan1	3,75
	Kuan2	3,87

	Kuan3	3,48
	Mean	3,70
Pelaksanaan tugas	P_tugas1	4,07
	P_tugas2	3,60
	P_tugas3	3,83
	Mean	3,83
Tanggung jawab	Tgjw1	4,20
	Tgjw2	3,85
	Tgjw3	4,13
	Mean	4,06
Rerata Variabel		3,87

Tabel 4. menunjukkan pernyataan dengan nilai tertinggi kedua yaitu kualitas kerja dengan nilai rata-rata 3,89, pernyataan dengan nilai tertinggi ketiga yaitu pelaksanaan tugas dengan nilai 3,83, kemudian pernyataan dengan nilai terendah yaitu kuantitas kerja dengan nilai rata-rata 3,70, sementara indicator tertinggi dibuktikan melalui indicator tanggung jawab dengan respon sebesar 4,06 yang merupakan respon atas kewajiban atau kewenangan yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu dengan penuh kesadaran dan komitmen yang oleh karyawan diperlihatkan melalui pelaksanaan pekerjaan diselesaikan selesai dengan baik dan tepat waktu, karyawan bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang menjadi tugas mereka serta keinginan yang kuat dari karyawan untuk senantiasa menyelesaikan pekerjaan tanpa menunda atau mengulur waktu penyelesaian pekerjaan.

Uji instrument

Pada tahapan ini dilakukan pengujian keabsahan dan kehandalan data, uji keabsahan menggunakan person correlation ($> 0,30$) dengan $p\text{-value} = (< 0,05)$, untuk kehandalan dilakukan dengan cronbach's alpha ($> 0,60$), untuk itu ditunjukkan pada Tabel berikut:

Tabel 5. Keabsahan dan kehandalan data

Variabel	Dimensi / Indikator	Person Correlation	Cronbach's alpha
Budaya Organisasi	Artefak	0,748	0,799
	Nilai	0,852	
	Asumsi dasar	0,798	
Rotasi kerja	Kemampuan kerja	0,633	0,840
	Sikap kerja	0,799	
	Kondisi pekerjaan	0,849	
	Sikap pribadi	0,916	
Performa karyawan	Kualitas kerja	0,750	0,841
	Kuantitas kerja	0,760	
	Pelaksanaan tugas	0,841	
	Tanggung jawab	0,755	

Tabel ini menunjukkan jika keseluruhan indikator untuk masing-masing variable (budaya organisasi, rotasi kerja dan performa karyawan) menunjukkan nilai *person correlation* ($> 0,30$) dengan *p-value* = ($< 0,05$) dan nilai cronbach's alpha ($> 0,60$) sehingga instrument yang digunakan pada riset ini memiliki keabsahan dan kehandalan data yang tinggi.

Uji kualitas data

Berikutnya dilakukan pengujian kualitas data yang meliputi; normalitas, multikol, autokol, hetero dan linearitas. Tujuan dilakukan uji normalitas KS adalah untuk melihat apakah dalam model regresi, data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak.

Tabel 6. Normalitas data

Parameter		Unstandardized Residual
N		60
	Mean	.0000000

Normal Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	.33967641
Test Statistic		.082
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

Tabel 6. Menunjukkan nilai t-statistik pada uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* dan pada nilai Asymp.sig (2-tailed), keduanya $> 0,05$ sehingga data yang digunakan dinyatakan berdistribusi secara normal.

Tahapan selanjutnya, yaitu uji multikolonearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas (tidak terjadi multikolonearitas), untuk itu dapat dilihat pada tabel berikut:

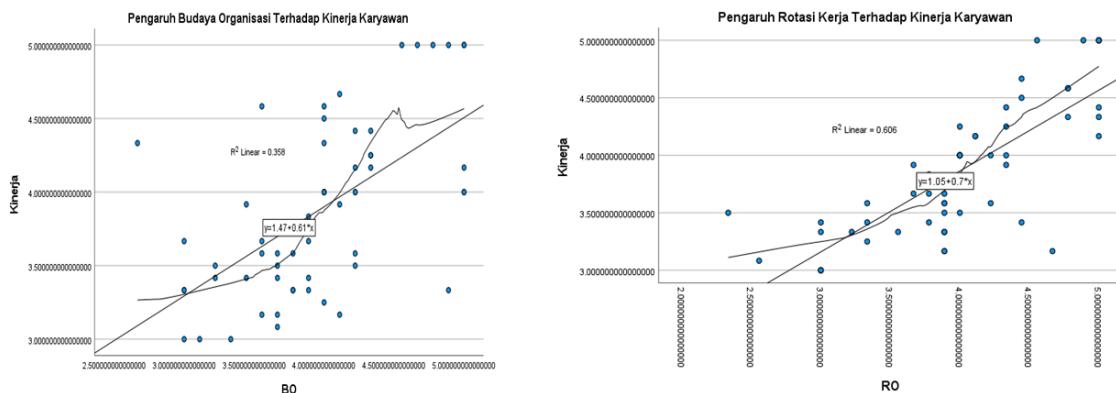
Tabel 7. Multikol, autokol dan Heterogenitas data serta GOF

Model		Collinearity Statistics		Autokol		t-stat	Sig. (Hetero)	F-stat	Sig.
		Tol.	VIF	DW					
	BO	.717	1.700	df1 (2)	1,700	.405	.687	53.689	.000 ^b
	RO	.717	1,394	df2 (57)		1,360	.179		

Tabel 7. memperlihatkan nilai tolerance $> 0,1$ dan VIF < 10 , maka data dinyatakan tidak memiliki masalah multikolonearitas. Kemudian pada uji DW diperlihatkan jika dL sebesar 1.480 dan Du 1.689 nilai DW sebesar 1700 lebih besar dari nilai dU yakni 1.689 dan kurang dari (4-du) maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji DW di atas, dapat di simpulkan bahwa tidak terdapat gejala autokorelasi. Selain itu dilakukan pengujian heterokedastisitas yang ditujukan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidak samaan variance dan residual dari satu observed ke observed lainnya, apabila variance tidak diketemukan, maka disebut homogen ($> 0,05$) dan jika berbeda dinyatakan heterogen ($< 0,05$). Pada uji kesesuaian model (*Godness of Fit*)

diperlihatkan bahwa model yang dibangun dalam penelitian ini merupakan model yang layak.

Kesearahan data penting dalam penentuan kualitas data, kesearahan (linearitas) dilakukan dengan menggunakan scatter dot, untuk itu ditampilkan pada gambar berikut:



Gambar 2. Kesearahan data

Gambar 2. memperlihatkan bahwa pengaruh budaya organisasi dan rotasi kerja terhadap kinerja karyawan dinyatakan searah (linearitas) bahwa semakin baik budaya yang dimiliki suatu organisasi dan semakin intens rotasi pekerjaan yang dilukannya, maka semakin meningkatkan performa karyawan.

Tabel 8. Variabel dominan (R-Square)

Pengaruh	Korelasi	Interaksi	Standardized Coefficients Beta	Hasil	
BO → Performa	0,598	X	0,257	=	0,154
RO → Performa	0,778	X	0,642	=	0,499
Besaran Pengaruh BO + RO				=	0,653

Tabel 8. menunjukkan jika rotasi kerja (RO) memberikan pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan budaya organisasi (BO), yang terlihat dari nilai yang lebih besar 0,499 untuk rotasi kerja (RO) dan 0,153 untuk budaya organisasi (BO). Hal ini disebabkan karena rotasi kerja yang efektif dapat meningkatkan kemampuan kerja karyawan, sikap kerja, kondisi kerja dan sikap pribadi, yang semuanya dapat berkontribusi langsung pada peningkatan performa karyawan.

Tabel 9. Regresi berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t-stat	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.515	.345		1.496	.140
	BO	.260	.093	.257	2.789	.007
	RO	.580	.083	.642	6.969	.000

Tabel 9. Menunjukkan jika nilai koefisien regresi budaya organisasi (X_1), rotasi kerja (X_2) terhadap performa karyawan (Y) dapat diformulasikan kedalam model regresi, yaitu: $Y = 0,515 + 0,257 + 0,542 + 0,345$. Pengujian t-statistik untuk budaya organisasi (X_1) = $2.789 > 1,672$ (t_{tabel}) dan rotasi kerja (X_2) $t_{hitung} = 6,969 > 1,672$ (t_{tabel}) sehingga budaya organisasi dan rotasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap performa karyawan (Y).

Pengaruh budaya organisasi (X_1) terhadap performer karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $2.789 > 1,672$ (t_{tabel}) dengan tingkat signifikansi $0,007 < \alpha (0,05)$. Pengujian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi (X_1) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja (Y) maka dinyatakan untuk hipotesis pertama bahwa H_1 diterima, bahwa semakin baik budaya organisasi maka sangat tinggi performa karyawan. Fakta empiris menunjukkan bahwa semakin baik penerapan budaya organisasi maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan, hal ini di buktikan bahwa tingginya indikator artefak yang menjelaskan mencerminkan nilai-nilai yang dianut oleh perusahaan, simbol-simbol seperti logo atau slogan yang sering digunakan dalam berbagai kegiatan serta mencerminkan profesionalisme dan budaya pada perusahaan sehingga mengakibatkan tingginya tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang di berikan, bertanggung jawab penuh atas hasil kerja serta menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu. Fakta lain dari penelitian menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang dihasilkan maka semakin

tinggi kinerja yang di hasilkan, hal ini di buktikan bahwa tingginya indikator asumsi dasar yang menjelaskan menguatamakan hasil yang jelas dan terukur, individu yang berinisiatif dan berkerja secara mandiri dan bekerja sesuai dengan peran mereka sehingga mengakibatkan tingginya indikator tingginya kuantitas kerja produktif dalam menyelesaikan tugas – tugas yang diberikan, menyelesaikan tugas sesuai dengan target dan melebihi ekspektasi kuantitas kerja yang di berikan.

Hasil ini mendukung penelitian temuan Aurelia, (2024) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya penerapan budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil yang berbeda di perlihatkan dengan temuan penelitian Pratama et al., (2024) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. yang artinya semakin baik budaya organisasi tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh rotasi kerja (X₂) terhadap performa karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh jika nilai $t_{hitung} = 6,969 > 1,672$ (t_{tabel}) dengan tingkat signifikansi $0,00 < \alpha (0,05)$. Pengujian ini menunjukkan bahwa rotasi kerja (X₂) memberikan pengaruh positif signifikan terhadap performa karyawan (Y) sehingga H₂ yang diajukan dinyatakan diterima, bahwa semakin baik rotasi kerja, maka semakin tinggi performa yang dihasilkan karyawan, sehingga dengan demikian maka rotasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap performa karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin baik rotasi kerja yang di terapkan pada perusahaan maka semakin tinggi kinerja yang di hasilkan hal ini di buktikan bahwa tingginya indikator sikap kerja yang menjelaskan antusias dan termotivasi ketika di beri kesempatan, memperluas wawasan dan keterampilan serta memberikan peluang pengembangan karier yang lebih baik sehingga mengakibatkan tingginya kualitas kerja yang akurat, kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta memeriksa hasil pekerjaan untuk memastikan kualitasnya.

Fakta lain penelitian menunjukkan bahwa semakin baik rotasi kerja yang di terapkan pada perusahaan maka semakin tinggi kinerja yang di hasilkan hal ini di buktikan bahwa tingginya indikator sikap pribadi yang menjelaskan perubahan yang terjadi selama rotasi kerja, kesempatan untuk mengembangkan diri seperti belajar hal

– hal baru dan merasa antusias untuk mencoba tugas dan tanggung jawab yang baru sehingga mengakibatkan tingginya pelaksanaan tugas yang di berikan sesuai dengan prosedur, mengatur waktu dengan baik dalam menyelesaikan tugas dan mengerjakan tugas dengan efisien tanpa kesalahan yang berarti.

Hasil riset ini mendukung penelitian yang dilakukan Rahman & Solikhah (2024) bahwa rotasi kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, berbeda dengan temuan penelitian Warsi (2024) bahwa rotasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, bahwa semakin baik pelaksanaan rotasi kerja namun tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Semakin baik budaya organisasi yang di hasilkan maka semakin tinggi kinerja yang di hasilkan, hal ini di buktikan bahwa tingginya indikator artefak yang menjelaskan mencerminkan nilai-nilai yang dianut oleh perusahaan, simbol-simbol seperti logo atau slogan yang sering digunakan dalam berbagai kegiatan serta mencerminkan profesionalisme dan budaya pada perusahaan sehingga mengakibatkan tingginya tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang di berikan, bertanggung jawab penuh atas hasil kerja serta menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu. Fakta lain dari penelitian menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang di hasilkan maka semakin tinggi kinerja yang di hasilkan, hal ini di buktikan bahwa tingginya indikator asumsi dasar yang menjelaskan menguatamakan hasil yang jelas dan terukur, individu yang berinisiatif dan berkerja secara mandiri dan bekerja sesuai dengan peran mereka sehingga mengakibatkan tingginya indikator tingginya kuantitas kerja produktif dalam menyelesaikan tugas – tugas yang diberikan, menyelesaikan tugas sesuai dengan target dan melebihi ekspektasi kuantitas kerja yang di berikan.

Semakin baik rotasi kerja yang di terapkan pada perusahaan maka semakin tinggi kinerja yang di hasilkan hal ini di buktikan bahwa tingginya indikator sikap kerja yang menjelaskan antusias dan termotivasi ketika di beri kesempatan, memperluas wawasan dan keterampilan serta memberikan peluang pengembangan karier yang lebih baik sehingga mengakibatkan tingginya kualitas kerja yang akurat, kualitas

pekerjaan yang dihasilkan serta memeriksa hasil pekerjaan untuk memastikan kualitasnya. Fakta lain menunjukkan bahwa semakin baik rotasi kerja yang di terapkan pada perusahaan maka semakin tinggi kinerja yang di hasilkan hal ini di buktikan bahwa tingginya indikator sikap pribadi yang menjelaskan perubahan yang terjadi selama rotasi kerja, kesempatan untuk mengembangkan diri seperti belajar hal – hal baru dan merasa antusias untuk mencoba tugas dan tanggung jawab yang baru sehingga mengakibatkan tingginya pelaksanaan tugas yang di berikan sesuai dengan prosedur, mengatur waktu dengan baik dalam menyelesaikan tugas dan mengerjakan tugas dengan efisien tanpa kesalahan yang berarti.

Keterbasan Penelitian ini adalah masih terdapat jawaban kuesioner yang tidak konsisten menurut pengamatan peneliti. Karena responden yang cenderung kurang teliti terhadap pernyataan yang ada sehingga terjadi tidak konsisten terhadap jawaban kuesioner Hal ini bisa diantisipasi peneliti dengan cara mendampingi dan mengawasi responden dalam memilih jawaban agar responden fokus dalam menjawab pernyataan yang ada, bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan variabel variabel lain di luar variabel yang telah diteliti agar memperoleh hasil yang lebih bervariatif dan berbeda yang dapat berpengaruh terhadap performa karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Akbar, N., & Sukarno, G. (2024). Analisis Employee Engagement, Komitmen Organisasi, Rotasi Pekerjaan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jasindo Syariah. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(1), 718-736.
- Aurelia, N. F. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(5), 4047-4052.
- Daeli, H. P. D., Amzul, T. A. A., Purnomo, S. Y., Gunawan, L., Prihatni, A., & Gunawan, L. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Manufaktur. *Jurnal TADBIR PERADABAN*, 4(2), 404-419. <http://journal-stiehidayatullah.ac.id/index.php/tadbir/article/view/482>
- Emil, E., Sjahruddin, H., Rasya, N. I. M., Idrus, T., & Anwar, A. M. (2024). Efek Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan: Peran Moderasi Budaya Organisasi. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(4), 1718-1732.
- Hanif, A., & Irbayuni, S. (2024). Pengaruh Rotasi Kerja Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja

- Karyawan Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 6000. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(5), 2559-2566.
- Jatiningrum, C. D., Kuswandi, K., & Rahayu, S. (2024). Efek Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bank Mandiri Kcp Surabaya Darmo Permai). *Jurnal Manajemen*, 14(1), 56-71. <http://jurnalfe.ustjogja.ac.id>
- Manopo, D. T., Lengkong, V. P., & Taroreh, R. (2018). Pengaruh Rotasi Kerja, Etos Kerja Dan Karakteristik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Jasaraharja Putera Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 2738-2747.
- Parinding, R. J., Sjahruddin, H., Ramadhan, M. F., Ainunnisa, N., & Sangkala, S. (2024). Peran Mediasi Budaya Organisasi: Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(3), 14184-14201.
- Pratama, Y., Rahma, T. I. F., & Harahap, M. I. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Era Industri 4.0 (Studi Kasus pada PT. Growth Sumatera Industry). *Eqien - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 13(02). <https://doi.org/10.34308/eqien.v13i02.1811>
- Rahman, T., & Solikhah, S. (2016). Analisis Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Keuangan Mikro Syariah. *Muqtasid: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 7(2), 23. <https://doi.org/10.18326/muqtasid.v7i2.23-49>
- Safitri, I. H., & Suherman, E. (2024). Pengaruh Rotasi Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemuning Nusa Indah. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital*, 2(1), 279-283.
- Sjahruddin, H., Ariawan, A., Tj, H. W., Efendi, E., & Yuwanda, T. (2024). Antecedents of Innovative Work Behavior and its Impact on Business Performance. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 24(1), 8-20.
- Sjahruddin, H., Gumanty, R., Anto, A., & Mochtar, H. (2024). Apakah Penggunaan Teknologi Informasi Dan Kepemimpinan Transformasional Dapat Meningkatkan Perrforma Karyawan?. *Jurnal Maneksi (Management Ekonomi Dan Akuntansi)*, 13(1), 176-185.
- Sjahruddin, H., Safruddin, S., Wibowo, G. A., & Mahmud, M. (2024). Metodologi Penelitian Ilmiah Panduan Praktis Untuk Perancangan, Pelaksanaan, Dan Analisis Data. PT Media Penerbit Indonesia. ISBN 978-623-8702-44-2
- Suandi, S., Hendriansyah, H., Afriyanti, A., & Martina, D. (2024). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Palembang. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Studi Kebijakan (JIASK)*, 7(1), 33-48. Suparyanto, 2020. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Suparyanto dan Rosad (2015)* (Vol. 5, Issue 3).
- Wahyuni, S., Sjahruddin, H., & Rajab, A. (2024). Kebermaknaan Kompetensi Dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(2), 1375-1387.

Warsi, D. A. S. (2019). Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Tenaga Kependidikan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 8(1), 17–30. <https://doi.org/10.32639/jiak.v8i1.283>

Zahriyah, U. W. (2015). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).