

## DAMPAK ROTASI KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA KARYAWAN DI PT. POS INDONESIA MALANG

**Ninik Anadiyah**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Gresik

Korespondensi penulis: [ninikanadiyah0@gmail.com](mailto:ninikanadiyah0@gmail.com)

**Roziana Ainul Hidayati**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Gresik

Email: [roziana.umg@gmail.com](mailto:roziana.umg@gmail.com)

**Abstract.** *PT. Pos Indonesia is a business agency that concentrates on courier services, logistics services, financial services and property services in several regions of Indonesia. The purpose of this research is to find out the impact due to the implementation of job rotation and how to overcome it. This research method uses a qualitative descriptive method with primary data in the form of observations and interviews, while secondary data in the form of mutation data and job rotation of employees of PT. Pos Indonesia as of October 2021 – October 2022. The results of the research are that the work rotation that is applied affects the effectiveness of performance and it is felt that it is necessary to apply the minimization principle to work rotation in companies in accordance with the SOP, employees of PT. Pos Indonesia Malang needs to be given training or direction related to work in a new workplace/division, always carry out work evaluations after being in a new place/division so that employee performance is optimal, provide motivation to employees so that employees can easily adapt to their work environment both physically nor non-physical.*

**Keywords:** *Job rotation, Performance effectiveness*

**Abstrak.** PT. Pos Indonesia adalah instansi usaha berkonsentrasi pada bidang jasa kurir, jasa logistik, jasa keuangan, dan jasa properti yang berada di beberapa wilayah Indonesia. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dampak akibat penerapan rotasi kerja dan bagaimana cara mengatasinya. Metode Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan data primer berupa observasi dan wawancara, sedangkan data sekunder berupa data mutasi dan rotasi kerja karyawan PT. Pos Indonesia per Oktober 2021 – Oktober 2022. Hasil penelitian yaitu bahwa Rotasi kerja yang diberlakukan berpengaruh terhadap efektivitas kinerja dan dirasa perlu adanya penerapan prinsip minimalisir pada rotasi kerja di perusahaan sesuai dengan SOP, karyawan PT. Pos Indonesia Malang perlu diberikan pelatihan atau arahan terkait pekerjaan di tempat kerja/divisi yang baru, selalu dilakukan evaluasi kerja setelah di tempat/divisi yang baru agar prestasi kerja karyawan optimal, memberikan motivasi kepada karyawan agar karyawan dapat mudah menyesuaikan diri terhadap lingkungan kerjanya baik fisik maupun nonfisik.

**Kata kunci:** rotasi kerja, Efektivitas kinerja

## **PENDAHULUAN**

Lingkungan perusahaan yang baik adalah lingkungan perusahaan yang mampu memotivasi karyawannya dalam menjalankan kinerjanya. Salah satu komponen penting dalam memotivasi kinerja karyawan adalah dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan karir. Melalui pengembangan karir karyawan dapat menambah potensi diri guna untuk menunjang karirnya dimasa depan. Selain itu, pengembangan karir juga akan saling memberikan manfaat dan keuntungan bagi perusahaan dan karyawan.

PT. Pos Indonesia Malang juga menyadari akan pentingnya pengembangan karir bagi karyawan sebagai motivasi dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya di perusahaan. Terbukti dengan diterapkannya rotasi kerja di perusahaan. Rotasi kerja penting dilakukan di perusahaan sebagai salah satu sarana untuk meningkatkan kelenturan dan mencegah pemutusan hubungan kerja antara sesama karyawan dan meningkatkan motivasi lewat penganekaragaman kegiatan karyawan. Rotasi kerja juga bisa digunakan sebagai sarana untuk mewujudkan high performance atau kinerja yang tinggi untuk meningkatkan kinerja karyawan (Gulfa Sari: 2017) . PT. Pos Indonesia Malang juga meyakini hal tersebut sehingga rotasi kerja yang diterapkan di perusahaan tersebut memiliki beberapa maksud dan tujuan yakni, agar karyawan dapat mengembangkan kemampuannya di bidang atau divisi selain yang digelutinya selama ini, terjalinnya hubungan yang harmonis antar seluruh karyawan untuk membantu tercapainya visi dan misi perusahaan, dan guna untuk pemenuhan pengisian karyawan yang sebelumnya kosong karena mutasi kerja di cabang pos lain atau di regional. Akan tetapi dalam realisasinya rotasi kerja cukup berpengaruh pada efektivitas kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Malang. Rotasi kerja yang dilakukan sewaktu-waktu menyebabkan hambatan-hambatan kinerja bagi karyawan seperti karyawan yang mengeluhkan cukup membutuhkan waktu dalam penyesuaian diri dalam memahami jobdesknya yang baru karena tidak ada pelatihan khusus bagi karyawan sebagai pembekalan dan keluhan karyawan lama yang memback-up jobdesk karyawan yang baru saja di rolling pun menjadi hambatan bagi kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Malang. Berikut peneliti lampirkan data tabel mutasi dan rotasi kerja karyawan yang ada di PT. Pos Indonesia Malang.

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa memang seringkali terjadi rotasi kerja yang dilakukan sewaktu-waktu yang mengakibatkan terjadinya hambatan dan keluhan bagi karyawan yang sebelumnya sudah disebutkan. Kendati demikian peneliti melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui dampak dari rotasi kerja dan bagaimana cara mengatasi dampak negatifnya sehingga peneliti mengangkat judul “DAMPAK ROTASI KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA KARYAWAN DI PT. POS INDONESIA MALANG” sebagai judul peneliian kali ini.

## **KAJIAN TEORI**

### **Pengertian Rotasi kerja**

Nurlatifah (2009:3) berpendapat bahwa rotasi kerja selain berguna untuk mengembangkan sumber daya manusia, rotasi kerja juga dianggap bisa menciptakan suatu manfaat bagi perusahaan, rotasi kerja juga bisa menghambat terjadinya kebosanan bagi karyawan dan mengurangi perputaran tenaga kerja karyawan.

Sedangkan menurut Sastrohadiwiryono berpendapat bahwa rotasi kerja ialah kegiatan berkaitan dengan proses perpindahan fungsi, tanggung jawab dan status kepegawain karyawan pada keadaan tertentu yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh kepuasan kerja dan memberikan hasil yang maksimal.

Berikut adalah tujuan dari dilakukannya Rotasi kerja menurut Wahyudi:

1. Mewujudkan kesetaraan antara karyawan dengan posisi yang ada di perusahaan, sehingga terciptanya kondisi karyawan yang stabil. Stabilitas ketenagakerjaan bisa terwujud apabila peletakan karyawan di perusahaan dilakukan dengan benar.
2. Membuka peluang untuk pengembangan karir. Tujuan tersebut bermaksud untuk memotivasi karyawan untuk berusaha mencapai jabatan yang lebih tinggi lagi, berarti karyawan akan termotivasi untuk mengerahkan usahanya didukung dengan motivasi kerja yang tinggi.
3. menambah dan meningkatkan wawasan. Menambah dan meningkatkan wawasan adalah suatu hal yang harus diperhatikan di perusahaan . Maksudnya adalah karyawan tidak terpaku pada satu kemampuan/skill saja. Adanya rotasi kerja merupakan peluang bagi staf untuk menambah dan meningkatkan wawasan di perusahaan.
4. Menghilangkan kebosanan terhadap suatu posisi. Jika seorang pekerja bertahun-tahun berada di divisi/tempat kerja yang sama, akan mengakibatkan adanya rasa kebosanan.

Kejenuhan dapat menyebabkan karyawan terjebak dalam rutinitas kerja yang begitu-begitu saja dan menurunkan semangat karyawan dalam bekerja. Maka dari itu perlu adanya upaya yang bersifat penyegaran. Rotasi kerja bisa digunakan untuk memberikan apresiasi sebagai penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang dianggap berprestasi.

5. Apresiasi prestasi kerja. Rotasi pekerjaan dapat memberikan kompensasi sebagai penghargaan bagi karyawan yang dianggap berprestasi.
6. Terbukanya peluang karyawan dalam upaya peningkatan prestasi kerja.
7. Implementasi hukuman atas penyelewengan. Apabila karyawan melakukan penyelewengan atau tidak mampu menghasilkan kinerja yang baik, rotasi bisa dimanfaatkan sebagai sarana penghukuman.

### **Pengertian efektivitas kerja**

Menurut Hasibuan (2007) Efektivitas adalah kemampuan untuk berhasil dalam suatu pekerjaan yang dilakukan oleh manusia untuk menghasilkan apa yang diharapkan. Sedangkan kinerja ialah pengorbanan jasa, jiwa, dan raga berusaha menghasilkan barang atau jasa agar mendapatkan prestasi kerja. Jadi, efektivitas kerja ialah suatu kemampuan dalam memilih tujuan yang tepat.

Menurut Siagian (1996:19) efektivitas kerja, ialah penyelesaian tugas yang dibebankan dengan kurun waktu yang telah ditentukan, maksudnya adalah penyelesaian tugas dinilai benar atau salah tergantung pada kapan tugas itu bisa terselesaikan, bukan tentang bagaimana pelaksanaannya dan berapa biaya yang dikeluarkan. Menurut Zulyanti (dalam Resi Yudhaningsih 2011:41) indikator yang digunakan untuk mengukur efektivitas kerja adalah sebagai berikut :

1. Penyesuaian diri.

Keahlian manusia sangatlah terbatas, maka dari itu dengan manusia tidak mampu mendapatkan kebutuhannya tanpa adanya kerjasama dari orang lain. Richard M. Steers berpendapat bahwa kunci kesuksesan perusahaan adalah kerjasama. Setiap orang yang bergabung ke dalam organisasi diupayakan untuk bisa menyesuaikan diri dengan organisasi tersebut. Jika kemampuan beradaptasi dapat terealisasi maka tujuan organisasi akan bisa tercapai.

2. Prestasi Kerja.

Prestasi kerja ialah hasil kerja yang telah tercapai bagi seseorang dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya berdasarkan keterampilan, pengalaman, keseriusan dan ketepatan waktu.

3. Kepuasan Kerja.

Kepuasan kerja merupakan sikap menyenangkan dan menggemati pekerjaan.

**Faktor-faktor efektivitas kerja**

Adapun faktor-faktor efektivitas kerja menurut Richard M. Street (1980:9) sebagai berikut :

1. Karakteristik Organisasi

Karakteristik organisasi tersebut menggambarkan apa yang dilalui oleh pegawai ketika melaksanakan tugasnya. Karakteristik organisasi terdiri dari struktur organisasi dan teknologi yang berpengaruh pada aspek-aspek tertentu dari efektivitas.

2. Karakteristik Lingkungan

Ciri-ciri lingkungan keseluruhan terdapat pada lingkungan perusahaan misalnya alat-alat, perlengkapan, keharmonisan sesama karyawan dan situasi kerja. Sifat lingkungan dapat berubah, maksudnya adalah bersifat tidak pasti karena adanya perubahan dinamika.

3. Karakteristik karyawan

karyawan adalah komponen yang paling berpengaruh karena perilaku karyawan dalam jangka waktu tertentu dapat memudahkan tercapainya tujuan perusahaan. Karyawan adalah sesuatu yang berhubungan langsung dengan pengelolaan seluruh sumber daya yang ada di organisasi, maka dari itu perilaku pekerja sangatlah penting dalam tercapainya tujuan.

4. Karakteristik Kebijakan dan Praktek Manajemen

Praktek manajemen ialah strategi dan mekanisme kerja yang disusun untuk mengkondisikan segala sesuatu di dalam organisasi. Kebijakan dan praktik manajemen ini juga harus memperhatikan unsur manusia perorangan yang mempunyai ketidaksamaan tidak hanya memprioritaskan strategi, pencarian dan penggunaan sumber daya serta menghasilkan suatu pencapaian, tahapan komunikasi, kepemimpinan, dan pengambilan keputusan bijak, penyesuaian diri pada lingkungan

Berdasarkan teori tersebut dapat diketahui bahwa efektivitas kerja karyawan berpengaruh pada karakteristik organisasi, karakteristik lingkungan, karakteristik pekerja, karakteristik kebijaksanaan dan praktek manajemen.

### **Upaya dalam meningkatkan efektivitas kerja**

Menurut Muhammad Najib (2019) dalam upaya peningkatan kemampuan kerja pekerja, atasan harus melakukan upaya dalam mengembangkan pegawai yang bertujuan meningkatkan efektifitas pegawai dalam mencapai hasil kerja yang telah ditetapkan. Maksudnya, pemimpin yang baik adalah ketika dapat memenuhi kebutuhan karyawan, maka pekerja dapat bekerja dengan baik sehingga efektifitas kerja akan lebih baik. Berdasarkan teori tersebut dapat peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai perlu adanya usaha-usaha untuk meningkatkan pengetahuan kerja karyawan dan perlunya pemenuhan kebutuhan karyawan

Companies that have competence in the fields of marketing, manufacturing and innovation can make its as a source to achieve competitive advantage (Daengs GS, et al. 2020:1419 ).

Data analysis in the study was carried out through descriptive analysis method, which is defined as an attempt to collect and compile data, then an analysis of the data is carried out, while the data collected is in the form of words. (Kasih Prihantoro, Budi Pramono et al, 2021 : 198).

Standard of the company demands regarding the results or output produced are intended to develop the company. (Istanti, Enny, 2021:560).

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini mempergunakan pendekatan kualitatif. Berdasarkan pernyataan Sugiyono (2009: 2) metode penelitian kualitatif ialah metode penelitian dengan penggunaan melakukan penelitian situasi objek secara alami,) yang mana peneliti sebagai instrumen utama, teknik pengumpulan data dilaksanakan melalui metode triangulasi (gabungan) analisis data memiliki sifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebihlah memberikan penekanan makna melalui generalisasi.

### **Lokasi Penelitian**

Lokasi Penelitian merupakan tempat berkaitan bersama permasalahan maupun sasaran penelitian beserta selaku satu diantara jenis sumber data yang bisa dilakukan pemanfaatan atas peneliti. Sutopo (2002: 52). Lokasi dari penelitian ini adalah di PT. Pos Indonesia Malang.

### **Unit dan analisis**

Unit dan analisis penelitian ini adalah Rolling system yang diterapkan oleh PT. Pos Indonesia Malang.

### **Informan**

- a. Kepala divisi sumber daya manusia untuk memberikan informasi terkait kinerja karyawan setelah di rolling.
- b. Karyawan PT Pos Indonesia Malang.

### **Jenis dan sumber data**

- a. Data Primer, yaitu data berdasarkan Umi Narimawati (2008:98) data primer yakni data yang bersumber melalui sumber asli atau pertama. atau dari lapangan. Data tersebut tak terdapat pada bentuk bentuk berbagai file. Data tersebut haruslah dilakukan pencarian dari narasumber maupun pada sebutan teknisnya adalah responden, yaitu orang yang dijadikan objek penelitian atau orang yang dijadikan sebagai sarana dalam upaya memperoleh data maupun informasi. Pada penelitian tersebut data didapatkan secara langsung dengan cara wawancara dengan karyawan PT. Pos Indonesia Malang.
- b. Data sekunder, yakni data yang sudah tersedia sebelumnya yang sengaja dikumpulkan sebagai data pendukung penelitian. Data sekunder yang telah ada yakni data jumlah mutasi dan rotasi kerja karyawan PT. Pos Indonesia Malang Per. Oktober 2021 – Oktober 2022.

### **Teknik pengumpulan data**

Teknik analisis data ialah tahapan dalam mengumpulkan data dengan sistematis guna memberikan kemudahan peneliti ketika mengambil simpulan. Berdasarkan pernyataan Bogdan dalam Sugiyono analisis data ialah tahapan menyusun juga mencari data dengan cara sistematis dengan didapatkan melalui catatan lapangan, hasil wawancara, maupun berbagai bahan lainnya kemudian bisa secara mudah dimengerti

juga temuannya bisa diinformasikan terhadap orang lainnya. Pada penelitian ini peneliti memperoleh data beserta menggunakan pengumpulan data sebagai berikut:

a. Metode wawancara

Berdasarkan pernyataan Sugiyono (2019) wawancara ialah pertemuan diantara dua orang guna melakukan pertukaran ide maupun informasi dari tanya jawab, kemudian bisa dikonstruksikan makna pada sebuah topik secara khusus. Jenis wawancara yang dipergunakan pada penelitian ini ialah jenis wawancara bebas, dimana pewawancara bebas menanyakan apa saja dengan prinsip tetap berpedoman pada setiap inti melalui jawaban yang dibutuhkan sesuai dengan tema. Kelebihan dari wawancara bebas ini adalah bahwa wawancara berlangsung secara mengalir dan tidak bersifat formal sehingga responden tidak menyadari sepenuhnya bahwa ia sedang di wawancara. Sedangkan kelemahan penggunaan dari wawancara bebas ini adalah arah pertanyaan kadang-kadang keluar dari tema.

b. Metode Observasi (pengamatan)

Observasi ialah tahapan pencatatan maupun pengamatan dengan cara sistematis tentang permasalahan yang dilakukan penelitian. Berdasarkan penjelasan diatas, dapat diketahui bahwa penelitian kali ini menggunakan metode Observasi karena peneliti melihat dan mengamati bagaimana rolling system yang telah diterapkan dapat mempengaruhi dan menghambat kinerja karyawan.

**Teknik analisis data**

Berdasarkan pernyataan Sugiyono (2008: 244), teknik analisis data ialah tahapan dalam penyusunan maupun mencari data dengan cara sistematis dengan didapatkan melalui beberapa sumber yang dapat dengan mudah dimengerti dan dapat dibagikan kepada orang lain. Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini yakni analisis kualitatif deskriptif. Model analisis data yang dipergunakan yakni model interaktif Miles Huberman, dan Saldana (2014: 12 - 14). Komponen dalam analisis data Miles, Huberman dan Saldana (2014: 12-13) sebagai berikut:

a. Kondensasi data (data condensation)

Kondensasi data mengacu dalam tahapan pemilihan, pemfokusan, penyederhanaan, mengabstraksikan, juga mentransformasikan sumber data dengan mendekati seluruh unsur melalui catatan lapangan yang tertulis, berbagai materi empiris, dokumen, juga transkrip. Kesimpulan yang bisa diambil yakni tahapan kondensasi data



tersebut diperoleh sesudah peneliti melaksanakan wawancara juga memperoleh data tertulis yang tersedia pada lapangan, yang kedepannya transkrip wawancara itu dipilah-pilah guna memperoleh fokus penelitian sesuai kebutuhan peneliti.

b. Penyajian Data (data display)

Penyajian data ialah suatu penyatuan, pengorganisasian, juga informasi yang disimpulkan. Penyajian data ini memberikan bantuan ketika memberikan pemahaman konteks penelitian dikarenakan mengerjakan analisis secara mendalam.

c. Penarikan Kesimpulan (Conclusions drawing)

Penarikan kesimpulan dilakukan peneliti sejak awal. Peneliti melakukan pengumpulan data selayaknya melakukan pencarian pemahaman yang tak berpola, melakukan pencatatan keteraturan penjelasan, juga alur sebab akibat, dengan langkah akhir diambil kesimpulan secara keseluruhan data yang didapatkan peneliti.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

a. Dampak rotasi kerja terhadap kepuasan kerja

Dilihat dari hasil laporan atau data yang diberikan oleh PT. Pos Indonesia Malang dapat diketahui Dalam penerapan rotasi kerja PT. Pos Indonesia Malang memiliki dampak yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja karyawan. Dalam hal ini peneliti sudah melakukan wawancara terhadap beberapa staff PT. Pos Indonesia Malang yang dirasa seringkali mengalami rotasi kerja. Salah satu karyawan yang mengaku membutuhkan waktu yang cukup lama dalam beradaptasi dan memahami jobdesk dari pekerjaan yang baru setelah mengalami rotasi kerja. Kurang lebih membutuhkan waktu selama 1 – 2 minggu untuk bisa beradaptasi setelah di rotasi kerja. Dari pengakuan tersebut dapat diketahui bahwa adanya rotasi kerja berdampak pada penyesuaian diri karyawan yang cukup beragam, hal ini juga diperkuat oleh pengakuan dari Bu Riri selaku salah satu staff Pelayanan Outlet KPRK. Beliau mengatakan bahwa dalam penyesuaian diri tergantung posisi atau divisi yang akan diberikan kepada beliau. Apabila divisi yang ditempatkan cukup krusial pengaruhnya terhadap perusahaan atau tugasnya cukup rumit maka penyesuaian diri beliau terhadap tugas dan lingkungan kerja cukup lama karena harus benar-benar faham dan berhati-hati dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan kepada beliau, apalagi tekanan pekerjaan yang diberikan di divisi yang krusial tentunya cukup berbeda, dan sebaliknya, akan cepat bagi beliau untuk beradaptasi apabila

divisi atau tugas yang diberikan kepada beliau tidak cukup krusial. Berdasarkan dua pengakuan tersebut dapat diketahui bahwa adanya rotasi kerja berpengaruh pada penyesuaian diri setiap karyawan yang membutuhkan waktu berbeda-beda.

b. Dampak rotasi kerja terhadap prestasi kerja

Rotasi kerja yang diterapkan oleh perusahaan juga berpengaruh pada prestasi kerja. Hal ini diungkapkan oleh pernyataan Pak Doni Raharja yang mengatakan bahwa setelah adanya rotasi kerja prestasi kerja beliau belum bisa meningkat Hal ini tentunya dipengaruhi oleh jobdesk yang seringkali mengalami perubahan akibat dari adanya rotasi kerja yang menyebabkan beliau harus berulang-ulang memahami jobdesk yang diberikan kepada beliau sedangkan arahan dan bimbingan dari atasan beliau masih kurang. Pernyataan dari Pak Doni Raharja juga memiliki kesamaan dengan pernyataan dari pak Arik Kurniawan yang mengatakan bahwa setelah adanya rotasi kerja prestasi kerja Pak Arik tidak meningkat, karena proses belajar yang berulang-ulang. Jadi banyak waktu yang terbuang. Berdasarkan pernyataan dari kedua informan tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan adanya rotasi kerja di PT. Pos Indonesia Malang berdampak pada prestasi kerja karyawan karena adanya hambatan dalam memahami jobdesk yang baru.

c. Dampak rotasi kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan

Selain itu Rotasi kerja juga berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut diuraikan oleh Pak Doni Raharja yang menyatakan bahwa mengenai kepuasan pada saat di rotasi kerja oleh perusahaan, Pak Doni Raharja merasa belum puas. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja didivisi yang baru terlalu kaku dan terkesan terlalu serius. Dan didukung oleh pernyataan dari Bu Riri Fatmawati mengenai hal yang sama yakni belum dalam kepuasan kerja, mungkin dikarenakan beliau lebih menyukai divisi yang lama. Sarana dan prasarana di divisi lama lebih lengkap. Sedangkan sarana dan prasarana utama terjadi divisi baru masih belum lengkap seperti komputer dan wifi, di divisi yang barumasih belum ada. Sehingga beliau menggunakan kuota internet dan laptop saya sendiri”.

Dari pendapat kedua infroman mengenai rotasi kerja berdampak terhadap kepuasan kerja karyawan yang disebabkan oleh lingkungan kerja yang lama yang lebih menarik.

d. Upaya-upaya dalam mengatasi dampak negatif rotasi kerja

Dalam mengatasi dampak-dampak negatif yang terjadi setelah adanya rotasi kerja PT. Pos Indonesia Malang berinisiatif melakukan upaya-upaya untuk mengatasinya seperti yang diungkapkan oleh Pak Doni Raharja yang mengatakan bahwa upaya yang dilakukan perusahaan adalah Memberikan breifing secara intensif kepada karyawan sebelum dimulainya pelaksanaan rolling mengenai SOP (Standart Operational Procedur) , rancangan kerja, jobdesk yang diberikan, dan kemampuan apa saja yang dibutuhkan pada saat rotasi kerja dimulai dan diperkuat oleh pernyataan dari Pak Arik Kurniawan yang mengatakan bahwa yang dilakukan perusahaan yaitu perusahaan membuat kegiatan pertemuan yang bertujuan untuk evaluasi yang bersifat membangun secara rutin satu bulan sekali kepada seluruh karyawan dan kantor cabangnya dan lebih diperkuat lagi oleh pernyataan Bu Riri Fatmawati yang mengatakan bahwa upaya perusahaan dalam mengatasi dampak negatif rotasi kerja adalah dengan diadakannya pelatihan kerja yang bermaksud untuk menambah pengetahuan karyawan

Berdasarkan informasi yang sudah diuraikan oleh ketiga informan dapat disimpulkan bahwa upaya-upaya yang sudah dilakukan oleh PT. Pos Indonesia Malang dalam mengatasi dampak negatif yang timbul setelah diterapkannya rotasi kerja yang pertama adalah memberikan breifing secara intensif kepada karyawan sebelum dimulainya pelaksanaan rolling mengenai SOP (Standart Operational Procedur), rancangan kerja, jobdesk yang diberikan, dan kemampuan apa saja yang dibutuhkan pada saat rotasi kerja dimulai. Kedua, membuat kegiatan pertemuan yang bertujuan untuk evaluasi yang bersifat membangun secara rutin satu bulan sekali kepada seluruh karyawan dan kantor cabangnya. Ketiga, diadakannya pelatihan kerja yang bermaksud untuk menambah pengetahuan karyawan

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan pembahasan pada bab – bab sebelumnya , maka dapat ditarik kesimpulan mengenai kegiatan magang yang telah dilakukan oleh pelaksana magang :

1. PT. Pos Indonesia Malang merupakan instansi usaha yang berkonsentrasi pada bidang jasa kurir, jasa logistik, jasa keuangan, dan jasa properti yang berada di beberapa wilayah Indonesia.

2. Permasalahan yang ada di dalam PT. Pos Indonesia Malang adalah sering terjadinya rotasi kerja dan dampak rotasi kerja terhadap kinerja karyawan.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian maka peneliti dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Penerapan prinsip minimalisir pada rotasi kerja di perusahaan sesuai dengan SOP.
2. Karyawan PT. Pos Indonesia Malang perlu diberikan pelatihan atau arahan terkait pekerjaan di tempat kerja/divisi yang baru
3. Selalu dilakukan evaluasi kerja setelah di tempat/divisi yang baru agar prestasi kerja karyawan optimal.
4. Memberikan motivasi kepada karyawan agar karyawan dapat mudah menyesuaikan diri terhadap lingkungan kerjanya baik fisik maupun nonfisik.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ambia,Nur.2018. Pengaruh Efektivitas Kerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Di Kelurahan Sidorame Barat I Kecamatan Medan Perjuangan.<https://jurnaldharmawangsa.ac.id>
- Daengs, G. S. A., Istanti, E., Negoro, R. M. B. K., & Sanusi, R. (2020). The Aftermath of Management Action on Competitive Advantage Through Process Attributes at Food and Beverage Industries Export Import in Perak Harbor of Surabaya. *International Journal Of Criminology and Sociologi*, 9, 1418–1425.
- Jamaludin,Nursanti.2021.Efektivitas Kinerja Pegawai dalam Penggunaan Sistem Kearsipan Berbasis Elektronik Dikantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Makassar.<https://digilibadmin.unismuh.ac.id>
- Najib,Muhammad.2019. Peranan Kinerja Dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bumi Alam Persada Ogan Ilir.<https://garuda.kemendikbud.go.id>
- Octavia, Yolanda. 2006. BAB II. <https://elibrary.unikom.ac.id>
- Prihantoro, Kasih, Pramono, Budi et all. 2021. Tourism Village Goverment Program, Caractized By State Defence As The Economic Foundation Of National Defence, *International Journal of Research and Innovation in Social Science (IJRISS)*, Vol. V, Issue V, Page 197-2001
- Rina Dewi, et al. 2020. Internal Factor Effects In Forming The Success Of Small Businesses. *Jurnal SINERGI UNITOMO*, Vol. 10 No. 1, Hal. 13-21.
- Sari,Gulfa. 2017. Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perpustakaan Uin Ar-Raniry Banda Aceh.<https://repository.ar-raniry.ac.id>
- Taufik,Ilham.2017.Pengaruh motivasi kerja terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Handal Vesindo Sejahtera Surabaya.<https://repository.unej.ac.id>

**Journal of Management and Creative Business (JMCBUS)**

**Vol.1, No.1 Januari 2023**

e-ISSN: 2962-1119; p-ISSN: 2962-0856, Hal 193-205

Taufikur,Rahman.2016. Analisis Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Keuangan Mikro Syariah.<https://muqtasid.iainsalatiga.ac.id>

Utari dan Jhon.2019. Pengaruh Efektivitas Kerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik di Kelurahan Sidorame Barat I Kecamatan Medan Perjuangan.<https://jurnal.dharmawangsa.ac.id>

Zulfahmi.2019.Pengaruh Rotasi Jabatan Terhadap Sasaran Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat.<https://jurnal.upb.ac.id>