

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji hipotesis, dapat disimpulkan bahwa variabel rotasi kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Inti Bara Perdana Bengkulu. Hal ini terlihat dari nilai t hitung sebesar 7,227, yang melebihi t tabel sebesar 3,120, serta nilai signifikansi sebesar 0,001 yang berada di bawah tingkat signifikansi 0,05. Dengan hasil ini, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa rotasi kerja secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Selanjutnya, variabel mutasi kerja (X2) juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 6,774 yang lebih besar dari t tabel sebesar 3,120, serta nilai signifikansi sebesar 0,001, yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, yang menunjukkan bahwa mutasi kerja berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 92,000, yang lebih tinggi dari F tabel sebesar 2,874, dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 yang juga lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, H_0 kembali ditolak dan H_a diterima, yang mengindikasikan bahwa secara simultan, rotasi kerja dan mutasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Inti Bara Perdana Bengkulu.

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,833 menunjukkan bahwa 83,3% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel rotasi dan mutasi kerja, sedangkan sisanya yaitu 16,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

5.2 Saran

1. Untuk Pihak Perusahaan

Disarankan agar perusahaan lebih memperhatikan proses penempatan serta perpindahan jabatan atau lokasi kerja karyawan secara seksama, agar tujuan dari pelaksanaan mutasi dan rotasi kerja tidak menimbulkan dampak negatif terhadap kinerja karyawan. Fluktuasi jumlah mutasi dan rotasi dari tahun ke tahun berpotensi memengaruhi hasil kerja karyawan. Oleh karena itu, proses penempatan hendaknya mempertimbangkan kesesuaian antara posisi yang tersedia dengan kompetensi serta keterampilan karyawan yang bersangkutan. Pelaksanaan mutasi dan rotasi yang tepat diyakini dapat mendorong terbentuknya sikap positif dan meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas mereka di PT. Inti Bara Perdana.

2. Untuk Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel-variabel lain di luar variabel yang telah digunakan dalam penelitian ini, agar dapat memperoleh temuan yang lebih komprehensif dan mendalam terkait berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.