

Dampak Rotasi Wilayah terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Kebun Karang Agung Estate

Muhamad Fazrul Hizri Alfani^{*)}, Tri Endar Suswatiningsih, Siwi Istiana Dinarti

Jurusan Ekonomi Pertanian, Fakultas Pertanian, Instiper Yogyakarta

Jl. Nangka II, Krodan, Maguwoharjo, Daerah Istimewa Yogyakarta

^{*)}Correspondence email : mf.alfani2016@gmail.com

ABSTRACT

Employee performance is an important part of a company engaged in oil palm plantations. One of the company's regional rotation policies aims to improve employee performance. The aims of this study were to determine (1) the work area rotation system in Karang Agung Estate, Lencir, South Sumatra, (2) employee motivation at Karang Agung Estate, Lencir, South Sumatra, (3) the impact of area rotation on employee motivation in Karang Agung Estate, Lencir, South Sumatra. The basic research method used in this research is descriptive method with a quantitative approach, with 28 respondents. The data were analyzed using Chi Square. The results of this study indicate that the area rotation system in Karang Agung Estate consists of a regional rotation system for staff employees and a regional rotation system for non-staff employees. The average employee motivation is in the medium category. There is no significant impact of work area rotation on employee motivation.

Keywords: Employee; Motivation; Rotation; Region

PENDAHULUAN

Perusahaan perkebunan adalah sebuah entitas hukum atau badan usaha yang beroperasi dalam kegiatan budidaya tanaman komoditas perkebunan di atas lahan yang mereka miliki, dengan tujuan komersial atau ekonomi. Untuk dapat beroperasi, perusahaan perkebunan ini harus mendapatkan izin usaha dari lembaga yang berwenang dalam pemberian izin usaha perkebunan (Soedarman dkk, 2022). Penting untuk dicatat bahwa usaha budidaya tanaman perkebunan yang dilakukan oleh individu tanpa izin usaha atau oleh keluarga petani di luar konteks badan usaha ini tidak termasuk dalam definisi tersebut dan biasanya disebut sebagai usaha perkebunan rakyat.

Dalam menjalankan usahanya perusahaan memerlukan sejumlah lahan usaha yang luas yang akan dimanfaatkan untuk membudidayakan komoditas pertanian guna menghasilkan komoditas pertanian yang akan di perdagangkan dalam skala besar dan

dipasarkan ke tempat yang jauh, biasanya hasil dari Perusahaan Perkebunan bukan untuk konsumsi lokal namun untuk memenuhi kebutuhan industri yang lebih luas. Perkebunan dapat ditanami oleh tanaman industri seperti kakao, kelapa sawit dan teh. Ukuran luas perkebunan sangat relatif dan tergantung ukuran volume komoditas yang dipasarkannya. Namun demikian, suatu perkebunan memerlukan satu luas minimum untuk menjaga keuntungan melalui sistem produksi yang diterapkannya. Selain itu, perkebunan selalu menerapkan skema monokultur, paling tidak untuk setiap blok yang ada di dalamnya.

Bagi sebuah perusahaan, sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset penting perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang diharapkan (Gustiana dkk, 2022). SDM dikatakan sebagai faktor utama dan penggerak jalannya perusahaan. SDM yang berkualitas dan berkompeten dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas dari perusahaan itu sendiri sehingga perusahaan dalam setiap kegiatannya dapat lebih optimal. Oleh karena itu, bagi perusahaan penting untuk senantiasa melakukan pengembangan terhadap seluruh SDM yang dimiliki (Meirina, 2013). Selain itu agar terbentuk kepuasan kerja yang tinggi maka SDM harus diperlakukan dengan adil dan layak sehingga semangat kerja yang dimiliki oleh pegawai juga akan semakin meningkat.

Perlakuan Perusahaan terhadap SDM akan sangat berpengaruh terhadap efektifitas dan kualitas kinerja Karyawan (Catur & Sentosa, 2022). Dalam hal ini perusahaan harus memiliki metode yang tepat dalam memperlakukan karyawan agar karyawan tidak kehilangan motivasi kerjanya dan dapat menjalankan tugas dan fungsinya sesuai dengan apa yang dikehendaki perusahaan. Motivasi kerja merupakan salah satu alasan yang mendorong seseorang melakukan suatu aktifitas (Huda, 2015). Perlakuan perusahaan merupakan salah satu faktor penting dalam peningkatan mutu dan kualitas lokasi pekerjaan, semakin nyaman karyawan bekerja maka akan semakin baik kinerjanya. Masing-masing perusahaan memiliki metodenya sendiri dalam memberlakukan pekerjajanya.

Salah satu upaya perusahaan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja adalah dengan menerapkan sistem Rotasi Wilayah Kerja Karyawan. Rotasi wilayah atau yang biasa disebut mutasi yaitu kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan ke situasi tertentu agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada organisasi (Perusahaan) (Minarsih, 2009; Mutholib & Ammy, 2020).

Kebun Karang Agung Estate Sumatera Selatan adalah perusahaan perkebunan kelapa sawit yang berlokasi di Kecamatan Lalan Kabupaten Musi Banyuasin Sumatera Selatan. Perusahaan ini bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit dan menerapkan sistem rotasi wilayah kerja bagi karyawannya. Sehingga kebijakan tersebut perlu dikaji sejauh mana pengaruhnya terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Karena seperti yang diketahui bahwa

motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya (Andika, 2019).

METODE PENELITIAN

Metode dasar dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan Kuantitatif yaitu metode yang bertujuan untuk membentuk ilustrasi atau gambaran suatu keadaan secara objektif dengan menggunakan angka-angka, dimulai dengan pengumpulan data, interpretasi serta penyajian data dan hasilnya (Arikunto, 2006; Sugiyono, 2016).

Lokasi penelitian ditentukan secara sengaja (*purposive sampling*) pengambilan sampel dengan memilih daerah penelitian berdasarkan ciri yang sudah ditentukan yaitu Karang Agung Estate yang memiliki 6 afdeling dan terletak di wilayah yang cukup terpencil serta sering melakukan rotasi wilayah terhadap karyawannya. Penentuan sampel yang digunakan adalah *metode purposive sampling* dan sensus. *Purposive sampling* dilakukan kepada 18 karyawan non staff dengan jabatan mandor/krani yang sudah pernah dirotasi wilayah maupun rotasi jabatan. Sensus dilakukan kepada 10 karyawan staff yang terdiri dari 6 asisten afdeling, 2 asisten kepala, 1 kassie, serta 1 manajer. Data menggunakan skala likert dan dampak rotasi terhadap motivasi kerja karyawan dianalisis menggunakan analisis Chisquare (X^2) pada taraf $\alpha = 5\%$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Identitas Responden

Hasil penelitian identitas responden di Karang Agung Estate di Kecamatan Lalan, Kabupaten Musi Banyu Asin, Provinsi Sumatera Selatan meliputi faktor usia tenaga kerja, tingkat pendidikan, dan pengalaman bekerja. Penjelasan dari masing-masing identitas responden dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Usia Tenaga Kerja

Tabel 1. Distribusi Usia Karyawan dan Staff.

Usia (tahun)	Jumlah Responden Staff (Orang)	Jumlah Responden Non Staff (Orang)	Persentase (%)
26-30	3	3	21
31-35	2	7	32
36-40	2	4	21
41-45	1	4	18
46-50	1	0	4
51-55	1	0	4
Total	10	18	100

Sumber: Analisis Data Primer (diolah), Tahun 2022

Berdasarkan Tabel 1, diketahui seluruh karyawan di Karang Agung Estate masih tergolong pada usia produktif, dengan mayoritas usia karyawan 31-35 tahun sebanyak 9 orang dengan rincian 2 orang staff dan 7 orang non staff (32%) dan hanya ada 1 orang saja yang berusia 46-50 dan 51-55.

2. Tingkat Pendidikan Responden

Tabel 2 Data pendidikan akhir responden

Pendidikan Akhir	Jumlah Responden	Persentase(%)
SD	4	14
SMP	6	21
SMA/SMK	8	29
S1/D3/D4	9	32
Total	28	100

Sumber: Analisis Data Primer (diolah), Tahun 2022

Dari Tabel 2 menunjukkan mayoritas pendidikan terakhir responden adalah S1/D3/D4 sebanyak 9 orang (32%) sedangkan pendidikan akhir SD sebanyak 4 orang (14%). Untuk menjadi karyawan staff di perusahaan perkebunan kelapa sawit salah satunya disyaratkan yaitu lulusan pendidikan tinggi.

3. Lama Kerja

Tabel 3 Data lama kerja responden

Lama Kerja (tahun)	Staff	Non Staff	Persentase (%)
1-5	3	1	14
6-10	2	10	43
11-15	3	6	32
16-20	1	1	7
>20	1		4
Total	10	18	100

Sumber: Analisis Data Primer (diolah), tahun 2022

Dari hasil perhitungan Tabel 3 dapat diketahui bahwa mayoritas lama kerja pekerja yakni 6-10 tahun sebanyak 12 orang dengan persentasi 43% sedangkan minoritas lama kerja pekerja yakni >21 tahun.

Rotasi Wilayah

Sistem rotasi wilayah bagi karyawan di Karang Agung Estate dibedakan menjadi 2 sistem yaitu, sistem rotasi wilayah bagi karyawan staff dan sistem rotasi wilayah bagi karyawan non staff. Karyawan staff terdiri atas Manajer, asisten kepala dan asisten afdeling. Sedangkan karyawan non staff adalah karyawan harian tetap maupun karyawan harian lepas. Untuk karyawan staff rotasi wilayah dikaitkan dengan kemampuan manajerial dan kenaikan jabatan, sedangkan pada karyawan non staff rotasi wilayah bertujuan untuk mengurangi tingkat kejenuhan kerja.

Tabel 4 Respon Karyawan Terhadap Kebijakan Rotasi Wilayah.

Rotasi wilayah	staff	non staff	Σ	%
tinggi	3	13	16	57,14
sedang	7	5	12	42,86
rendah	0	0	0	0

Sumber: Analisis Data Primer (diolah) , tahun 2022

Berdasarkan Tabel 4 sebanyak 16 responden yang terdiri dari karyawan staff dan non staff (57,14%) memiliki respon yang tinggi terhadap rotasi wilayah, karena rotasi wilayah memberikan suasana kerja baru dan diikuti dengan kenaikan jabatan. Sedangkan 42,86% dari staff dan non staff memiliki respon yang sedang terhadap rotasi wilayah, karena lokasi baru tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Motivasi Kerja

Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan bahwa di tingkat staff semua memiliki motivasi kerja tinggi, hal ini terjadi dikarenakan kebutuhan dalam motivasi ekstrinsik serta motivasi intrinsik sangat terpenuhi di Karang Agung Estate. Berbeda dengan staff, pada hasil non staff dengan 18 responden menunjukkan bahwa hanya 7% yang memiliki motivasi tinggi sedangkan 83% memiliki tingkat motivasi sedang. Hal ini terjadi dikarenakan kebutuhan karyawan dari segi fasilitas individu maupun sosial kurang merata. Hal tersebut berdampak pada motivasi kerja karyawan non staff.

Tabel 5 Distribusi Motivasi Kerja Karyawan

motivasi	staff		non staff		Jumlah (orang)	Persentase (%)
	Jumlah (orang)	%	Jumlah (orang)	%		
tinggi	10	100	3	17	13	46,43
sedang	0	0	15	83	15	53,57
rendah	0	0	0	0	0	0

Sumber: Analisis Data Primer, 2022

Pengaruh Rotasi Wilayah Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Pada hasil perhitungan Tabel 6 dapat diketahui bahwa hasil dari uji pengaruh rotasi wilayah terhadap motivasi kerja karyawan di Karang Agung Estate tidak mendapatkan hasil yang signifikan dengan nilai $P = 0,063 < V = 0,351$. Hal ini terjadi dikarenakan ketika dirotasi wilayah kerjanya, sebagian karyawan non staff tidak merasakan banyak perbedaan dari segi fasilitas dan lingkungan yang menyebabkan tingkat motivasi ekstrinsik yang rendah dan mempengaruhi tingkat motivasi intrinsik. Namun, pada karyawan staff merasakan perbedaan setiap di rotasi wilayah dari segi fasilitas dan lingkungan yang menyebabkan tingkat motivasi ekstrinsik tinggi dan mendapatkan tingkat motivasi intrinsik yang tinggi pula.

Tabel 6 Hasil Uji X^2 Pengaruh Rotasi Terhadap Motivasi.

	frekuensi	rotasi			Jumlah (orang)
		tinggi	sedang	rendah	
motivasi	tinggi	5	8	0	13
	sedang	11	4	0	15
	rendah	0	0	0	0
	Jumlah (orang)	16	12	0	28

Sumber: Analisis Data Primer, 2022

$$X^2_{hitung} = 3.458^{ts}, P = 0,063, V = 0,351$$

Keterangan : TS = Tidak Sigifikan.

KESIMPULAN

Sistem rotasi wilayah yang ada di Karang Agung Estate dibedakan menjadi 2 sistem yaitu, sistem rotasi wilayah bagi karyawan staff dan sistem rotasi wilayah bagi karyawan non staff. Motivasi kerja karyawan terdapat dua kategori yaitu sedang dan tinggi. Tidak adanya pengaruh yang signifikan antara rotasi wilayah kerja terhadap motivasi kerja karyawan. Kebijakan rotasi kerja perlu diikuti dengan sosialisasi kepada semua karyawan, agar semua siap di tempatkan di seluruh wilayah kerja perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andika, R. B. W. dan R. A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 1689–1699.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. PT Rineka Cipta.
- Catur, P. T., & Sentosa, K. (2022). Analisis perlakuan akuntansi sumber daya manusia dalam perekrutan tenaga kerja pada pt. catur karya sentosa. 2(1), 35–40.
- Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jemsi*, 3(6), 657–666.
- Huda, W. Al. (2015). Teori-Teori Motivasi. *Jurnal Adabiya*, 1(83).
- Meirina, Y. (2013). PENGARUH KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DIVISI INDUSTRIAL DAN ENERGI PT HASKONING INDONESIA. *Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu*, III(3), 322–332.
- Minarsih, M. M. (2009). Pengaruh Penghargaan, Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Universitas Pandanaran Semarang. *Jurnal Unimus*, 1–8.
- Mutholib, & Ammy, B. (2020). Pengaruh Rotasi Kerja , Quality Of Worklife dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan pada PT . PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara The Influence of Work Rotation , Quality Of Worklife and Transformational Leadership Style on Emp. *Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi)*, 1(3), 198–208.
- Soedarman, M., Sumengkar, D., & Sa'adah, L. (2022). Perlakuan Akuntansi Aset Biologis Menurut las 41 Agriculture Dan Psak 69 (Studi Pada Ptpn Xii Kebun Teh Wonosari). *Measurement Jurnal Akuntansi*, 16(2), 130–135. <https://doi.org/10.33373/mja.v16i2.4620>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. ALFABETA.