

PENGARUH *JOB ROTATION* DAN *JOB ENLARGEMENT* TERHADAP KEPUASAN KERJA (Suatu Studi pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis)

¹Osep Lukiana, ²Nana Darna, ³Ali Muhidin
^{1,2,3}Fakultas Ekonomi Universitas Galuh

oseplukiana@gmail.com¹

Abstrak

Penelitian ini difokuskan pada pengaruh *job rotation* dan *job enlargement* terhadap kepuasan kerja (Suatu Studi pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis). Permasalahan yang dihadapi dalam penelitian ini meliputi (1) Bagaimana *job rotation* pada pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis (2) Bagaimana *job enlargement* pada pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis (3) Bagaimana kepuasan kerja pada pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis (4) Bagaimana pengaruh *job rotation* terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis (5) Bagaimana pengaruh *job enlargement* terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis (6) Bagaimana pengaruh *job rotation* dan *job enlargement* terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis. Tujuan penelitian ini adalah (1) Besarnya pengaruh *job rotation* pada pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis (2) Besarnya pengaruh *job enlargement* pada pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis (3) Besarnya pengaruh kepuasan kerja pada pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis (4) Besarnya pengaruh *job rotation* terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis (5) Besarnya pengaruh *job enlargement* terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis (6) Besarnya pengaruh *job rotation* dan *job enlargement* terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Sedangkan untuk menganalisis data yang diperoleh digunakan Analisis Koefisien Korelasi Product Moment, Analisis Koefisien Determinasi, dan Uji Hipotesis menggunakan Uji Signifikansi (Uji t dan Uji F). Hasil dari penelitian dan pengolahan data menunjukkan bahwa *job rotation* dan *job enlargement* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis dengan besarnya pengaruh 39,06% dan sisanya 60,94% dipengaruhi oleh faktor lain. Diharapkan Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis mempertahankan dan memperhatikan *job rotation* dan *job enlargement* sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Kata Kunci: *Job Rotation*, *Job Enlargement*, Kepuasan Kerja

Pendahuluan

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi. Pada hakikatnya segala aspek yang berhubungan dengan sumber daya manusia turut mempengaruhi output suatu organisasi. Mengingat perannya yang sangat penting, sudah seharusnya organisasi melakukan pemeliharaan terhadap sumber daya manusia untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Oleh karena itu, perusahaan di

tuntut mampu mengoptimalkan kinerja, kompetensi, motivasi, termasuk kepuasan kerja pegawainya (Kilapong, 2013). Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berusaha semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Seperti yang di kemukakan oleh Afandi (2016:62) “Seseorang yang puas dengan pekerjaannya akan mempengaruhi peningkatan motivasi, pelibatan kerja dan komitmen terhadap perusahaan dan mereka akan selalu memperbaiki kinerja mereka”. Dengan demikian hasil kerja pegawai akan meningkat secara optimal.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah *job rotation*. Karena *job rotation* merupakan salah satu alternatif jika karyawan menderita rutinitas yang berlebihan atau kebosanan atas kerja mereka, hal tersebut perlu jika karyawan tersebut menganggap bahwa pekerjaannya tidak lagi menantang, maka karyawan tersebut oleh perusahaan seharusnya dipindahkan kepekerjaan lain, pada tingkat yang sama, yang mempunyai persyaratan keterampilan yang serupa. Saravani dan Abbasi (2013) berpendapat bahwa : “Rotasi pekerjaan adalah yang paling penting dari desain pekerjaan serta kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang memiliki potensi untuk meningkatkan kepuasan kerja dan meningkatkan kemampuan dalam karyawan”. Rotasi pekerjaan merupakan strategi yang digunakan untuk pengembangan pengetahuan dan ketika strategi ini berlaku mereka yang telah diputar diharapkan untuk menguasai pengetahuan baru dan untuk mengintegrasikan semua aspek sumber daya pengetahuan dalam organisasi. (Taurus, 2014). Organisasi sudah semestinya memperhatikan perkembangan sumber daya manusianya yaitu karyawan dan rotasi pekerjaan menjadi salah satu unsur penting yang harus diperhatikan karena dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja karyawan dalam organisasi.

Selain *job rotation*, *job enlargement* juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Ini sependapat dengan Veronika dan Anggun (2018) “*job enlargement* dibutuhkan oleh perusahaan dalam rangka meningkatkan kepuasan kinerja karyawan”. Bangun (2012:98) berpendapat bahwa : “Perluasan pekerjaan (*job enlargement*) adalah menambah beban pekerjaan yang menuntut tanggung jawab yang sama dengan pekerjaan yang lainnya”. Karena *job enlargement* merupakan memperluas isi pekerjaan untuk dapat menambah kemampuan pegawai dan juga untuk mengatasi kebosanan yang dirasakan pegawai yang hanya bekerja terhadap pekerjaan yang itu-itu saja. Penambahan beban kerja ini akan membuat suatu

pekerjaan menjadi lebih menantang, bervariasi, dan akan dapat menimbulkan semangat kerja pegawai yang lebih tinggi.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka rumusan masalahnya adalah (1) Bagaimana *job rotation* pada pegawai BPKD Kabupaten Ciamis. (2) Bagaimana *job enlargement* pada pegawai BPKD Kabupaten Ciamis. (3) Bagaimana kepuasan kerja pada pegawai BPKD Kabupaten Ciamis. (4) Bagaimana pengaruh *job rotation* terhadap kepuasan kerja pegawai pada BPKD Kabupaten Ciamis. (5) Bagaimana pengaruh *job enlargement* terhadap kepuasan kerja pegawai pada BPKD Kabupaten Ciamis. (6) Bagaimana pengaruh *job rotation* dan *job enlargement* terhadap kepuasan kerja pegawai pada BPKD Kabupaten Ciamis. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui (1) Besarnya pengaruh *job rotation* pada pegawai BPKD Kabupaten Ciamis. (2) Besarnya pengaruh *job enlargement* pada pegawai BPKD Kabupaten Ciamis. (3) Besarnya pengaruh kepuasan kerja pada pegawai BPKD Kabupaten Ciamis. (4) Besarnya pengaruh *job rotation* terhadap kepuasan kerja pegawai pada BPKD Kabupaten Ciamis. (5) Besarnya pengaruh *job enlargement* terhadap kepuasan kerja pegawai pada BPKD Kabupaten Ciamis. (6) Besarnya pengaruh *job rotation* dan *job enlargement* terhadap kepuasan kerja pegawai pada BPKD Kabupaten Ciamis. Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam segi teoritis, diantaranya yaitu dapat menambah wawasan, pengetahuan, informasi, dan pemahaman yang lebih mendalam dalam memahami mengenai tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kinerja karyawan.

Landasan Teoritis

Job Rotation

Menurut Wilson Bangun (2012:97) mengemukakan bahwa “Rotasi pekerjaan (*job rotation*) adalah menggerakkan para karyawan untuk mengerjakan lebih dari satu pekerjaan guna mengurangi kebosanan dan meningkatkan motivasi”. Kemudian Afandi (2016:26) memberikan pengertian “Rotasi pekerjaan adalah pergantian periodik seorang karyawan dari satu tugas ke tugas lain”. Hasibuan (2017:102) memberikan definisi yaitu “Rotasi pekerjaan adalah suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi/demosi) di dalam satu organisasi”. Dari beberapa definisi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa rotasi pekerjaan merupakan suatu proses perpindahan pegawai dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lainnya secara horizontal maupun vertikal tanpa

menimbulkan perubahan dalam hal gaji ataupun pangkat/golongan dengan tujuan untuk meningkatkan, pengetahuan, pengalaman, wawasan, keahlian pegawai dan untuk mengatasi kejenuhan.

Indikator *Job Rotation*

Menurut Afandi (2016:33), indikator yang digunakan untuk mengukur rotasi pekerjaan, yaitu :

1. Perpindahan karena kemampuan karyawan.

Kemampuan merupakan kapasitas seseorang di dalam mengerjakan berbagai macam tugas dalam pekerjaannya. Dapat dilihat dari kecakapan, kesungguhan dan ketepatan waktu.

2. Perpindahan karena pengetahuan karyawan

Pengetahuan adalah suatu jenis kemampuan yang dimiliki karyawan yang didapatkan dari proses belajar serta juga dari pengalaman.

3. Perpindahan karena kejenuhan karyawan

Kejenuhan kerja merupakan suatu kelelahan yang disebabkan karena seseorang bekerja terlalu intens, berdedikasi dan berkomitmen, bekerja terlalu banyak dan terlalu lama serta memandang kebutuhan dan keinginan mereka sebagai hal yang kedua, dapat dilihat dari kecemasan emosi, apatis, terganggu depresi, bosan, energi dan nikmat berkurang.

Job Enlargement

Perluasan pekerjaan (*job enlargement*) menurut Bangun (2012:98) adalah “menambah beban pekerjaan yang menuntut tanggung jawab yang sama dengan pekerjaan yang lainnya”. Selanjutnya menurut Gesler dalam Sinambela (2017:51) : “Perluasan kerja dapat diartikan sebagai pemberian tambahan aktivitas pada jenjang yang sama kepada pekerja sehingga mereka dapat meningkatkan jumlah aktivitas yang dapat dikerjakan”. Sedangkan menurut Hasibuan (2017:37) berpendapat bahwa : “Perluasan pekerjaan adalah memperbanyak tugas atau pekerjaan kepada seseorang karyawan dalam jabatannya untuk meningkatkan variasi pekerjaan dan mengurangi sifat pekerjaan yang membosankan”. Dalam kasus perluasan pekerjaan masalah pokok adalah menghentikan spesialisasi yang berlebihan untuk mengurangi kebosanan dan sifat monoton. Dengan cara ini diharapkan akan dihasilkan prestasi yang lebih baik dan membuat karyawan lebih terpusatkan dan termotivasi secara efektif.

Indikator *Job Enlargement*

Menurut Herzberg dalam penelitian yang dilakukan oleh Razzaq dan Mutjaba (2013) dalam penjelasannya yang terdapat 3 indikator di dalam job enlargement :

1. Keragaman pekerjaan (*Job Variety*). Berupa tugas tambahan secara kuantitas, serta penambahan metode cara penyelesaiannya untuk menambah variasi pekerjaan.
2. Perluasan otonomi kerja (*Autonomy Enlargement*). Berupa perluasan tanggung jawab yang diberikan dan perbedaan batas-batas kerja yang berlaku.
3. Signifikansi perubahan kerja (*Job Change Significane*). Berupa situasi kerja yang baru ketika perluasan pekerjaan diberlakukan seperti kantor, pabrik, bertambahnya rekan kerja yang berhubungan dengan pekerjaan, penambahan jam kerja dan perluasan hari kerja.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasannya pun berbeda-beda pula. Tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Hal itu sangat tergantung pada sikap mental individu yang bersangkutan sebagaimana Roe dan Byars dalam Priansa (2017:291) mengatakan bahwa “kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif”. Sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran atau kemunduran bagi organisasi, secara cepat maupun perlahan. Hasibuan (2017:202) kepuasan kerja adalah “Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya”. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Indikator Kepuasan Kerja

Malayu S.P Hasibuan (2017:202) mengatakan indikator kepuasan di ukur dari beberapa hal berikut:

1. Moral kerja

Moral kerja Ini merupakan kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau organisasi untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan. Suasana batin dimaksud berupa perasaan senang atau tidak senang,

bergairah atau tidak bergairah dan bersemangat atau tidak bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan.

2. Kedisiplinan

Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban. Jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka kedisiplinan karyawan baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka kedisiplinan karyawan rendah

3. Prestasi Kerja

Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian survey dengan pendekatan data kuantitatif. Peneliti menggunakan metode *survey* dengan alasan untuk mengetahui fenomena-fenomena apa yang sedang terjadi ditempat penelitian, untuk mencari informasi dan data yang dibutuhkan, maka peneliti melakukan pengumpulan data dengan cara wawancara, observasi, kuesioner dan dokumentasi. Metode survey menurut Sugiyono (2019:15) “Digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuisisioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya”. Pendekatan kuantitatif menurut Sugiyono (2017:8) “Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Untuk mempermudah pengolahan data maka penulis akan mengambil bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang disebut sampel, dengan menggunakan sampel penelitian akan lebih mudah mengolah data, sampel penelitian diperoleh dari teknik sampling tertentu. Menurut Sugiyono (2010:61) menyatakan bahwa “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu

yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai BPKD Kabupaten Ciamis yaitu sebanyak 109 orang pegawai. Menurut Sugiyono (2010:81) “sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Dengan demikian sampel adalah sebagian dari populasi, dan bisa mewakili populasi nya sehingga jumlahnya lebih sedikit dari populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Penentuan ukuran sampel didasarkan pada jumlah populasi Pegawai BPKD Kabupaten Ciamis sejumlah 109 orang. Populasi penelitian ini sangat banyak, tersebar dan sulit diketahui secara pasti, maka dilakukan pengambilan sampel. Responden yang dipilih adalah berdasarkan rumus Slovin yaitu sebanyak 86 responden.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

***Job Rotation* pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa *job rotation* berada pada kategori tinggi yaitu sebesar 4215 atau berada pada interval 3510 – 4335. Artinya bahwa *job rotation* pada pegawai BPKD Kabupaten Ciamis termasuk dalam kategori tinggi. Maka dapat disimpulkan bahwa *job rotation* pada pegawai BPKD Kabupaten Ciamis selama ini sudah baik. Dengan adanya rotasi pekerjaan, pegawai memiliki motivasi yang tinggi dan juga kebosanan atas pekerjaannya pun berkurang. Adapun skor indikator tertinggi terdapat pada indikator kemampuan karyawan sebesar 357,67 dan nilai terendah pada indikator kejenuhan karyawan sebesar 348,14.

***Job Enlargement* pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa *job enlargement* berada pada kategori tinggi yaitu sebesar 2867 atau berada pada interval 2338 – 2887. Artinya bahwa *job enlargement* pada pegawai BPKD Kabupaten Ciamis termasuk dalam kategori tinggi. Maka dapat disimpulkan bahwa *job enlargement* pada pegawai BPKD Kabupaten Ciamis selama ini sudah baik. Dengan adanya *job enlargement* pegawai memiliki variasi pekerjaan yang berbeda beda dan juga sifat pekerjaan yang membosankan pun berkurang . Adapun skor indikator yang tertinggi adalah indikator otonomi kerja enlargement dengan total skor 327,75. Sementara skor yang paling rendah adalah indikator keragaman pekerjaan dengan total skor 354,5.

Kepuasan Kerja pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kepuasan pegawai berada pada kategori tinggi yaitu sebesar 3566 atau berada pada interval 2924 – 3611. Artinya bahwa kepuasan pegawai pada BPKD Kabupaten Ciamis dalam kategori tinggi. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan pada pegawai BPKD Kabupaten Ciamis selama ini sudah baik. Dengan pegawai yang menyenangi pekerjaannya, perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban, mendapatkan penghargaan sesuai hasil kerja mereka. Adapun skor indikator tertinggi terdapat pada indikator moral kerja sebesar 362,67, dan nilai terendah pada indikator kedisiplinan sebesar 349.

Pengaruh *Job Rotation* Terhadap Kepuasan Kerja Pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis

Terdapat pengaruh *job rotation* terhadap kepuasan kerja pada pegawai BPKD Kabupaten Ciamis dengan hasil uji korelasi sebesar 0,593 yang memiliki tingkat hubungan sedang, dengan tingkat pengaruh *job rotation* terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 35,2% sementara 64,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti, misalnya motivasi, gaji, lingkungan kerja, dan lain sebagainya. Hal tersebut sejalan dengan hasil uji hipotesis diketahui korelasi dapat dikatakan signifikan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ hasil perhitungan di atas dengan α (alpa) untuk uji dua pihak dan $dk = n-2$ (84) diperoleh nilai $t_{hitung} = 6,773$ sedangkan nilai t_{tabel} 1,66320 dan nilai signifikan 0,000. Sehingga dapat dijelaskan bahwa $t_{hitung} 6,773 > t_{tabel} 1,66320$ atau, sig $0,000 < 0,05$. Jadi hasil perhitungan *job rotation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Pengaruh *Job Enlargement* Terhadap Kepuasan Kerja Pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis

Terdapat pengaruh *job enlargement* terhadap kepuasan kerja pada pegawai BPKD Kabupaten Ciamis dengan hasil uji korelasi sebesar 0,602 yang memiliki tingkat hubungan kuat, dengan tingkat pengaruh *job enlargement* terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 36,24% sementara 63,76% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti, misalnya motivasi, gaji, lingkungan kerja, dan lain sebagainya. Hal tersebut sejalan dengan hasil uji hipotesis diketahui korelasi dapat dikatakan signifikan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ hasil perhitungan di atas dengan α (alpa) untuk uji dua pihak dan $dk = n-2$ (84) diperoleh nilai $t_{hitung} = 6,914$ sedangkan nilai t_{tabel} 1,66320 dan nilai signifikan 0,000. Sehingga dapat dijelaskan bahwa $t_{hitung} 6,914 >$

t tabel 1,66320 atau, sig 0,000 < 0,05. Jadi hasil perhitungan *job enlargement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Pengaruh *Job Rotation* dan *Job Enlargement* Terhadap Kepuasan Kerja Pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis

Terdapat pengaruh *job rotation* dan *job enlargement* terhadap kepuasan kerja pada pegawai BPKD Kabupaten Ciamis dengan hasil uji korelasi sebesar 0,625 yang memiliki tingkat hubungan kuat, dengan tingkat pengaruh *job rotation* dan *job enlargement* terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 39,06% sementara 60,94% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti, misalnya motivasi, gaji, lingkungan kerja, dan lain sebagainya. Hal tersebut sejalan dengan hasil uji hipotesis diketahui korelasi dapat dikatakan signifikan apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ hasil perhitungan di atas dengan α (alpa) untuk uji dua pihak dan $dk = n-2-1$ (83) diperoleh nilai $F_{hitung} = 26,603$ sedangkan nilai $F_{tabel} 3,11$ dan nilai signifikan 0,000. Sehingga dapat dijelaskan bahwa $F_{hitung} 26,603 > F_{tabel} 3,11$ atau, sig 0,000 < 0,05. Jadi hasil perhitungan *job rotation* dan *job enlargement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Simpulan dan Saran

Simpulan

Berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan yang ada, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif mengenai *Job Rotation* pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis termasuk dalam kategori tinggi. Artinya *Job Rotation* sudah dilakukan sesuai dengan prosedur dan ketentuan peraturan yang berlaku di instansi. Maka dapat disimpulkan bahwa *Job Rotation* pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis sudah baik.
2. Berdasarkan hasil analisis deskriptif mengenai *Job Enlargement* pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis termasuk dalam kategori tinggi. Artinya *Job Enlargement* yang dilakukan sudah direncanakan dengan sebaik mungkin untuk dapat meningkatkan keterampilan, kapasitas produktif, dan berbagai kegiatan lainnya. Maka dapat disimpulkan bahwa *Job Enlargement* pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis sudah baik.

3. Berdasarkan hasil analisis deskriptif mengenai Kepuasan Kerja pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis termasuk dalam kategori tinggi. Artinya Kepuasan Kerja yang dirasakan pegawai sudah sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pegawai itu sendiri. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis sudah baik.
4. Adanya pengaruh *job rotation* terhadap kepuasan kerja pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis artinya bahwa semakin baik *job rotation* maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat. Berdasarkan hasil penelitian bahwa *job rotation* berada pada kategori tinggi dengan tingkat korelasi sedang terhadap kepuasan kerja. Adapun indikator yang memberi kontribusi paling besar adalah indikator kemampuan karyawan. Artinya jika *job rotation* semakin baik maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat.
5. Adanya pengaruh *job enlargement* terhadap kepuasan kerja pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis artinya bahwa semakin baik *job enlargement* maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat. Berdasarkan hasil penelitian bahwa *job enlargement* berada pada kategori tinggi dengan tingkat korelasi kuat terhadap kepuasan kerja. Adapun indikator yang memberi kontribusi terbesar adalah indikator otonomi kerja enlargement. Artinya jika *job enlargement* semakin baik maka kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat.
6. Adanya pengaruh *job rotation* dan *job enlargement* terhadap kepuasan kerja pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis artinya bahwa semakin baik *job enlargement* maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat. Dari perhitungan analisis koefisien korelasi berganda tingkat hubungannya kuat. Adapun hubungan antara *job rotation* dan *job enlargement* berada pada kategori tingkat korelasi yang kuat. Artinya jika *job rotation* dan *job enlargement* semakin baik maka kepuasan kerja pegawai pun akan semakin meningkat.

Saran

Berdasarkan simpulan diatas, penulis memberikan saran – saran sebagai berikut :

1. Mengingat masih adanya indikator *job rotation* yang masih rendah maka sebaiknya pihak instansi lebih memperhatikan kemampuan pegawainya dimana ketika akan merotasi pegawai hendaknya dilakukan pelatihan dulu terhadap pegawai yang akan di

rotasi supaya pegawai terlatih dengan kemampuan dan keterampilan baru secara maksimal.

2. Mengingat masih adanya indikator *job enlargement* yang masih rendah maka sebaiknya pihak instansi dapat membentuk tim kerja dalam melaksanakan penambahan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada pegawai untuk mendapatkan keefektipan dalam bekerja. Jadi nantinya pegawai yang ada dalam tim tidak hanya memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya sendiri, namun bertanggung jawab pada pekerjaan rekan kerja sebagai penentu kerja tim.
3. Mengingat masih adanya indikator *job rotation* dan *job enlargement* yang masih rendah maka sebaiknya pihak instansi lebih meningkatkan kepuasan kerja pegawainya dengan memberikan kenyamanan dalam bekerja, memberikan pembagian kerja sesuai dengan kemampuannya, memberikan penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi, memberikan kesempatan bagi pegawai untuk dipromosikan sebagai jaminan karir di masa depan.
4. Penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian dengan beberapa variabel independen lainnya seperti motivasi, kompensasi, lingkungan kerja dan lain sebagainya yang dapat memengaruhi kepuasan kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbasi, B dan Saravani, S.R. 2013. *Investigating The Influence Of Job Rotation On Performance By Considering Skill Variation And Job Satisfaction Of Bank Employees*. Technical Gazette. 20 (3). 473-478. Diakses tanggal 27-01-2020.
- Afandi, P. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta : Cetakan Kesatu. Deepublish.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Cetakan keenam belas. PT. Bumi Aksara.
- Poltak Sinambela, L. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Cetakan kedua. PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

_____. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

_____. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Veronika, R dan Sari Sasmita, A. 2018. *Pengaruh Job Enlargement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Front Office Departemen di Amaris Hotel Diponegoro Yogyakarta*. Jurnal Hospitality dan Pariwisata. 4 (1). 1-69. Diakses tanggal 28-01-2020.

Zareen M, Razzaq and Mutjaba. (2013). *Job Design and Employee Performance : The Moderating Role of Employee Psychological Perception*. European Journal of Business and Management. 5 (5). 46-55. Diakses tanggal 03-02-2020.