



Postgraduate Bosowa University Publishing (PBUP)

Indonesian Journal of Business and Management

e-ISSN: 2460-3767 p-ISSN: 2656-6885

<https://postgraduate.universitaspbosowa.ac.id/index.php/jbm>



PENGARUH PENEMPATAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI ROTASI PADA PT PLN (PERSERO) UNIT PELAYANAN PELANGGAN PAREPARE

The Effect of Placement and Work Environment on Employee Performance through Rotation at PT PLN (Persero) Parepare Customer Service Unit

Muhammad Nur Syam¹, Herminawaty Abubakar², Seri Suriani²

¹PT PLN Persero Unit Pelayanan Pelanggan Parepare

²Program Studi Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Bosowa

*Email: muhammadnursyam15@gmail.com

Diterima: 22 Agustus 2024/Disetujui: 30 Desember 2024

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penempatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di PT PLN (Persero) Unit Pelayanan Pelanggan Parepare, dengan rotasi sebagai variabel intervening. Metode yang digunakan adalah desain penelitian asosiatif dan pendekatan kuantitatif, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner, tinjauan pustaka, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara penempatan tidak memberikan pengaruh yang berarti ketika rotasi diikutsertakan sebagai faktor intervening. Temuan ini mengindikasikan perlunya kebijakan rotasi yang lebih baik dan lingkungan kerja yang mendukung, guna meningkatkan kinerja pegawai. Implikasi penelitian ini penting untuk manajemen dalam merumuskan strategi pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif.

Kata Kunci: Penempatan, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai, Rotasi, PT PLN (Persero) UP3 Parepare

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of placement and work environment on employee performance at PT PLN (Persero) Customer Service Unit Parepare, with rotation as an intervening variable. An associative research design and quantitative approach were employed, utilizing questionnaires, literature reviews, and documentation for data collection. The findings reveal that the work environment significantly impacts employee performance, while placement shows no substantial influence when rotation is considered an intervening factor. These results highlight the necessity for improved rotation policies and a supportive work environment to enhance employee performance. The implications of this research are vital for management in formulating more effective human resource development strategies.

Keywords: Placement, Work Environment, Employee Performance, Rotation, PT PLN (Persero) UP3 Parepare



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

1. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi yang semakin pesat, keberadaan organisasi dalam kehidupan manusia menjadi sangat penting. Manusia, sebagai makhluk sosial, secara alami cenderung untuk berinteraksi dan berkolaborasi dalam berbagai lingkungan, mulai dari yang paling sederhana, seperti rumah tangga, hingga yang lebih kompleks dalam konteks organisasi formal. Ketika individu memasuki dunia kerja, interaksi yang terjadi tidak hanya difokuskan pada pencarian nafkah, tetapi

juga berfungsi sebagai sarana untuk berkontribusi terhadap tujuan organisasi tempat mereka bekerja. Dalam konteks ini, organisasi berperan sebagai wadah di mana individu dapat berkolaborasi untuk mencapai tujuan bersama.

Mencapai tujuan organisasi memerlukan pengelolaan yang tepat atas sumber daya yang tersedia. Setiap organisasi memerlukan berbagai sumber daya, mulai dari sumber daya alam, finansial, serta teknologi, namun yang paling esensial adalah sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia

dianggap sebagai komponen paling vital dalam organisasi, karena mereka merupakan aset yang paling berharga dan harus dikelola dengan baik. Tanpa adanya pengelolaan yang efektif terhadap SDM, semua sumber daya lainnya akan menjadi tidak efektif dan tidak dapat dimanfaatkan secara optimal (Simamora, 2006). Ini menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kualitas manajemen yang diterapkan pada SDM.

Di tingkat organisasi, manajemen sumber daya manusia (MSDM) bertindak sebagai penghubung antara tujuan perusahaan dan kemampuan individu yang bekerja di dalamnya. Fungsi utama dari MSDM adalah untuk memaksimalkan kontribusi pegawai, sehingga produktivitas organisasi dapat dicapai secara optimal (Sedarmayanti, 2017). Untuk menciptakan kondisi di mana pegawai merasa puas dengan pekerjaannya, pengelolaan SDM harus terintegrasi dengan baik dalam strategi keseluruhan organisasi. Kinerja pegawai menjadi elemen kunci dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi. Kinerja, yang mencerminkan hasil dan produktivitas individu dalam bekerja, menjadi tolak ukur yang krusial untuk menilai efektivitas manajemen sumber daya manusia.

PT PLN (Persero) merupakan salah satu badan usaha milik negara yang beroperasi di sector energi, khususnya dalam penyediaan layanan ketenagalistrikan bagi masyarakat. Selain berusaha memberikan layanan terbaik, PLN juga berpegang pada visi untuk menjadi perusahaan listrik terkemuka di Asia Tenggara dan pilihan utama masyarakat dalam hal solusi energi. Tugas utama PLN mencakup seluruh aspek pengelolaan energi, mulai dari pengoperasian pembangkit listrik hingga proses distribusi energi ke seluruh penjuru Indonesia. Mengingat Indonesia adalah negara kepulauan dengan luas wilayah mencapai 5.193.250 km² dan populasi yang terus meningkat—diperkirakan mencapai 280 juta jiwa pada akhir tahun 2023—PLN menghadapi tantangan yang sangat besar dalam memenuhi kebutuhan energi masyarakat.

Peningkatan kinerja pegawai di PT PLN adalah faktor penentu dalam keberhasilan perusahaan. Kinerja pegawai dapat didefinisikan sebagai kemampuan individu dalam mencapai hasil kerja yang terukur dan signifikan (Sedarmayanti, 2017). Organisasi mengharapkan agar setiap pegawai beroperasi secara produktif, dan untuk mencapai hal ini, pengelolaan aspek penempatan serta penciptaan lingkungan kerja yang nyaman menjadi sangat penting. Penerapan prinsip *"orang yang tepat di tempat yang tepat"* sangat diperlukan bagi organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Sebaliknya, penempatan yang tidak tepat dapat menyebabkan berbagai masalah, termasuk menurunnya motivasi, kinerja yang kurang optimal, dan bahkan konflik antarpegawai (Rampandy E, 2019).

Dari aspek lain, rotasi pekerjaan berfungsi sebagai salah satu strategi untuk menjaga konsistensi serta produktivitas kinerja pegawai. Rotasi yang baik memungkinkan pegawai untuk menghindari kejenuhan dan mencari peluang baru dalam pekerjaan mereka, serta memperluas pengetahuan melalui pengalaman di berbagai posisi (Suparman, 2017). Namun, perlu diingat bahwa rotasi harus dilaksanakan dengan hati-hati; jika tidak dikelola dengan baik, rotasi dapat

menyebabkan kebingungan dan ketidakpuasan di kalangan pegawai (Haikal, 2018). Di PT PLN, rotasi diterapkan dalam bentuk mutasi, promosi, dan demosi untuk menjaga kesinambungan pekerjaan, meningkatkan kerjasama antar tim, serta memperkuat unit layanan kepada masyarakat.

Meskipun kebijakan rotasi sudah ada, terdapat beberapa tantangan yang dihadapi oleh PT PLN, terutama di Unit Pelayanan Pelanggan Parepare. Misalnya, kurangnya fasilitas yang memadai seperti komputer dan kendaraan dinas terkadang mengakibatkan pegawai harus menggunakan perangkat pribadi dan kendaraan pribadi saat menjalankan tugas mereka, yang berpotensi mengganggu efisiensi dan produktivitas kerja. Ketersediaan lingkungan kerja yang mendukung sangat penting, termasuk faktor-faktor fisik seperti kebersihan, pencahayaan yang baik, dan keamanan, serta faktor non-fisik yang meliputi komunikasi yang efektif antarpegawai. Komunikasi yang buruk antara departemen berpotensi menimbulkan perilaku individualistik, yang dapat menghambat pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dengan merujuk pada data pencapaian kinerja, terlihat bahwa beberapa departemen tidak mencapai realisasi target 100 persen, dengan rata-rata kinerja organisasi yang berada pada angka 94,99 persen. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat masalah dalam kerjasama antarpegawai dan interaksi antar departemen. Masalah-masalah ini perlu dianalisis untuk menemukan akar permasalahan serta mengembangkan solusi yang efektif. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi pengaruh penempatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui rotasi sebagai variabel intervening di PT PLN (Persero) Unit Pelayanan Pelanggan Parepare. Dengan mengeksplorasi hubungan ini, diharapkan penelitian dapat memberikan wawasan yang berguna bagi manajemen dalam merumuskan kebijakan pengembangan SDM yang lebih efektif dan berkelanjutan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penempatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di PT PLN (Persero) Unit Pelayanan Pelanggan Parepare, dengan rotasi sebagai variabel intervening.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan metode kuantitatif, data yang diperoleh berupa angka yang memungkinkan untuk dianalisis secara statistik. Fokus utama dari penelitian ini adalah mengeksplorasi pengaruh penempatan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Z) di PT PLN (Persero) Unit Pelayanan Pelanggan Parepare, dengan rotasi (Y) berfungsi sebagai variabel intervening yang mendalami interaksi antar variabel tersebut.

Penelitian ini dilaksanakan di wilayah kerja PT PLN (Persero) Unit Pelayanan Pelanggan (UP3) Parepare. Dalam struktur ini, terdapat satu unit UP3 serta tujuh unit layanan pelanggan (ULP) yang tersebar di empat kabupaten/kota, yaitu Kabupaten Barru, Kota Parepare, Kabupaten Sidenreng Rappang, dan Kabupaten Soppeng.

Pemilihan lokasi ini penting, mengingat UP3 Parepare adalah pusat aktivitas operasional PLN dalam memberikan layanan ketenagalistrikan kepada masyarakat.

Populasi penelitian ini adalah pegawai tetap yang bekerja di PT PLN (Persero) UP3 Parepare, dengan total pegawai berjumlah 111 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan pendekatan jenuh, di mana seluruh populasi pegawai yang ada menjadi responden dalam penelitian ini. Semua pegawai diminta untuk mengisi kuesioner secara online yang dirancang untuk mendapatkan informasi terkait variabel penempatan (X_1), lingkungan kerja (X_2), rotasi (Y), dan kinerja pegawai (Z).

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari tiga kategori. Variabel bebas (independen) mencakup penempatan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2). Variabel intervening adalah rotasi (Y), sementara variabel terikat (dependen) adalah kinerja pegawai (Z). Setiap variabel ini memiliki atribut yang ditetapkan untuk dianalisis dan diinterpretasikan guna memahami pengaruh antar variabel secara keseluruhan.

Pengumpulan data dalam penelitian ini melibatkan beberapa metode. Kuesioner terdiri dari beberapa set yang digunakan untuk mengukur variabel bebas (X_1 dan X_2), variabel intervening (Y), dan variabel terikat (Z) dengan menggunakan skala Likert. Selain itu, kepustakaan mencakup pengumpulan informasi dari buku, majalah, dokumen, dan catatan kepegawaian PT PLN (Persero) UP3 Parepare untuk mendukung proses analisis. Teknik dokumentasi juga digunakan untuk mengumpulkan data dari dokumen tertulis yang ada di lokasi penelitian serta sumber-sumber lain yang relevan.

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis. Data kualitatif mencakup kata-kata dan keterangan tertulis, seperti catatan lapangan dan dokumen lainnya yang relevan. Data kuantitatif berupa angka yang dapat dihitung, seperti pendapatan, jumlah pegawai, dan data statistik terkait kinerja pegawai di PT PLN (Persero) UP3 Parepare. Sumber data terbagi menjadi data primer, yang dikumpulkan langsung oleh peneliti, dan data sekunder, yaitu data yang telah ada sebelumnya dan dapat ditemukan dalam literatur, artikel, jurnal, dan sumber lainnya yang relevan.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan perangkat lunak SMARTPLS dan metode Structural Equation Modelling (SEM) untuk mengatasi kelemahan metode regresi biasa. SEM terdiri dari dua jenis, yaitu Covariance-Based SEM (CB SEM) dan Partial Least Squares (PLS). PLS dipilih karena tidak memerlukan asumsi distribusi tertentu dan dapat diterapkan pada ukuran sampel yang kecil.

Analisis PLS mencakup dua model. Model outer meliputi analisis validitas konvergen, validitas diskriminan, keandalan komposit, dan alpha Cronbach untuk memastikan validitas dan reliabilitas instrumen pengukuran. Model inner bertugas mengevaluasi hubungan antar variabel laten menggunakan R-square, uji Stone-Geisser Q-square, dan uji t.

Pengujian hipotesis dilakukan berdasarkan nilai statistik dan probabilitas. Untuk tingkat signifikansi alpha 10%, hipotesis diterima jika t-statistik $> 1,65$ dan $p < 0,1$; sedangkan untuk alpha 5%, hipotesis diterima jika t-statistik $> 1,96$ dan $p < 0,05$. Teknik analisis ini bertujuan untuk memprediksi hubungan antar konstruk dan membantu peneliti dalam mendapatkan nilai variabel laten untuk keputusan strategis, dengan bobot estimasi (weight estimate), estimasi jalur (path estimate), dan konstanta regresi menjadi parameter utama yang dianalisis.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

1) Pengaruh Penempatan terhadap Kinerja Pegawai

Penempatan pegawai dalam suatu organisasi adalah elemen fundamental yang dapat memengaruhi kinerja mereka. Dalam penelitian ini, hipotesis pertama menyatakan bahwa penempatan berkontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT PLN (Persero) UP3 Parepare. Namun, hasil analisis menunjukkan bahwa meskipun terdapat hubungan positif antara penempatan (X_1) dan kinerja (Z), pengaruh tersebut tidak terbukti signifikan pada tingkat signifikansi 5% ($p\text{-value} > 0,05$).

Koefisien jalur yang positif ini mencerminkan bahwa penempatan yang tepat dapat meningkatkan kinerja pegawai. Penempatan yang baik mencakup kesesuaian antara posisi kerja yang diberikan dengan keterampilan, pengetahuan, dan motivasi pegawai itu sendiri, yang dapat menciptakan suasana kerja yang produktif. Ketika pegawai ditempatkan sesuai dengan kualifikasi dan potensi mereka, umumnya mereka akan menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi serta kepuasan kerja yang lebih baik.

Namun, hasil yang tidak signifikan ini menunjukkan bahwa penempatan saja tidak menjadi faktor utama yang menentukan kinerja pegawai di PT PLN (Persero) UP3 Parepare. Ada indikasi bahwa faktor lain, seperti pelatihan, insentif, motivasi, dan kepemimpinan, mungkin memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja pegawai. Ada juga kemungkinan bahwa beberapa variabel lain yang belum teridentifikasi dalam penelitian ini layak untuk dipertimbangkan. Oleh karena itu, meskipun hipotesis pertama tidak dapat diterima, hasil ini memberikan wawasan kepada manajemen untuk mempertimbangkan berbagai aspek dalam meningkatkan kinerja pegawai.

2) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja merupakan elemen kritis yang sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam sebuah organisasi. Hipotesis kedua menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT PLN (Persero) UP3 Parepare. Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_2) memiliki koefisien jalur yang positif dan signifikan terhadap kinerja (Z) dengan $p\text{-value}$ yang sangat rendah ($p < 0,05$), sehingga hipotesis ini dapat diterima.

Lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan kondisi di mana pegawai merasa dihargai dan termotivasi, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas

mereka. Berbagai aspek, seperti kondisi fisik tempat kerja, suasana, hubungan antarpegawai, fasilitas yang ada, serta dukungan manajemen, memainkan peran penting dalam hal ini. Ketika pegawai merasa nyaman dan aman di tempat kerja, mereka cenderung bekerja dengan lebih baik.

Temuan ini memberi implikasi penting bagi manajemen PT PLN (Persero) UP3 Parepare mengenai perlunya menjaga dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja agar pegawai dapat berkontribusi secara optimal. Manajemen dapat mengambil langkah-langkah seperti melakukan evaluasi berkala terhadap kondisi kerja, mengadakan program untuk memperkuat hubungan antarpegawai, dan memastikan bahwa fasilitas kantor dalam keadaan baik dan memadai.

3) Pengaruh Penempatan Terhadap Rotasi

Penempatan pegawai dengan benar diharapkan dapat mempengaruhi rotasi pegawai dalam organisasi. Dalam penelitian ini, hipotesis awal mengasumsikan bahwa penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap rotasi pegawai di PT PLN (Persero) UP3 Parepare. Namun, hasil analisis menunjukkan bahwa hubungan antara penempatan (X1) dan rotasi (Y) tidak signifikan, dengan p-value lebih besar dari 0.05.

Ketidaksignifikanan ini bisa diakibatkan oleh beberapa faktor. Pertama, meskipun penempatan yang tepat adalah suatu keharusan, rotasi pegawai lebih mungkin dipengaruhi oleh pertimbangan lain seperti peluang karir, insentif, dan kepuasan pegawai terhadap tempat kerja. Pegawai mungkin memilih untuk bertahan atau berpindah berdasarkan persepsi mereka tentang peluang untuk berkembang, yang tidak selalu sama dengan kualitas penempatan awal.

Kedua, jika proses penempatan di PT PLN (Persero) UP3 Parepare sudah cukup baik, maka variasi dalam penempatan mungkin tidak cukup signifikan untuk menunjukkan pengaruh yang kuat terhadap rotasi. Fenomena ini menunjukkan bahwa manajemen sebaiknya memperhatikan aspek-aspek lainnya dalam upaya mengurangi rotasi pegawai.

4) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Rotasi

Lingkungan kerja yang baik memiliki pengaruh kuat terhadap tingkat rotasi pegawai. Analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap rotasi (Y), dengan p-value yang mencerminkan konklusi yang kuat (0.006). Artinya, perbaikan dalam lingkungan kerja akan berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan rotasi pegawai.

Faktor-faktor seperti dukungan manajemen, sarana kerja yang memadai, dan hubungan interpersonal yang baik membuat pegawai merasa lebih betah dan loyal terhadap perusahaan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang negatif dapat menciptakan ketidakpuasan dan membawa pegawai mencari peluang kerja di tempat lain.

Oleh karena itu, penting bagi PT PLN (Persero) UP3 Parepare untuk terus memperhatikan dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja untuk mengurangi tingkat rotasi. Upaya seperti meningkatkan fasilitas kerja dan memperkuat hubungan antarpegawai dapat membantu

menciptakan suasana kerja yang lebih baik dan produktif.

5) Pengaruh Rotasi Terhadap Kinerja Pegawai

Rotasi pegawai sering dianggap sebagai strategi esensial untuk meningkatkan kinerja di dalam organisasi. Meski begitu, hasil penelitian menunjukkan bahwa rotasi (Y) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja (Z) pegawai di PT PLN (Persero) UP3 Parepare, dengan p-value yang menunjukkan ketidaksignifikanan (di atas 0.05).

Ketidaksignifikanan ini dapat menjadi hasil dari beberapa faktor. Pertama, rotasi mungkin tidak dilakukan dengan cara yang efektif; jika rotasi berlangsung tanpa persiapan atau relevansi dengan kebutuhan pegawai, keuntungannya tidak akan terwujud. Pegawai mungkin merasa tidak siap dan kesulitan dalam menjalani tanggung jawab baru mereka.

Kedua, frekuensi rotasi yang terlalu sering atau jarang juga dapat merugikan. Jika pegawai terlalu sering dirotasi, mereka mungkin tidak memiliki cukup waktu untuk beradaptasi dan menguasai pekerjaan baru, mengakibatkan stres dan penurunan kinerja. Sebaliknya, jika jarang, pegawai mungkin tidak merasakan manfaat dari rotasi.

Oleh karena itu, rotasi pegawai perlu dikelola secara hati-hati dan dipertimbangkan oleh manajemen agar mereka dapat memperoleh manfaat maksimal dari rotasi dalam konteks kinerja pegawai.

6) Pengaruh Penempatan Melalui Rotasi Terhadap Kinerja Pegawai

Strategi penempatan melalui rotasi kerap digunakan untuk mengembangkan kinerja pegawai dengan memperkenalkan mereka ke segmen kerja yang berbeda. Dalam penelitian ini, hipotesis mengenai pengaruh positif dan signifikan penempatan melalui rotasi terhadap kinerja pegawai di PT PLN (Persero) UP3 Parepare tidak dapat dibuktikan, karena hasil menunjukkan p-value yang lebih besar dari 0.05.

Meskipun penempatan melalui rotasi bertujuan untuk memberikan keahlian baru dan memperluas pengalaman kerja, hasil ini menunjukkan bahwa jika tidak dikelola dengan baik, pelaksanaan rotasi tidak akan memberikan dampak positif. Penempatan rotasi yang salah atau tidak terencana dengan baik dapat menjadikan pegawai merasa tertekan dan tidak nyaman.

Faktor lain, seperti dukungan lingkungan dan budaya perusahaan, juga berpengaruh. Jika lingkungan kerja tidak mendukung rotasi yang efisien, pegawai mungkin tidak merasa diuntungkan dan berdampak negatif terhadap produktivitas mereka. Oleh karena itu, perlu pengelolaan yang efektif untuk memastikan bahwa penempatan melalui rotasi mendapatkan hasil yang diharapkan dalam meningkatkan kinerja.

7) Pengaruh Lingkungan Kerja melalui Rotasi terhadap Kinerja Pegawai

Analisis mengenai pengaruh lingkungan kerja melalui rotasi terhadap kinerja pegawai sangat relevan dalam konteks manajemen sumber daya manusia. Rotasi kerja seharusnya meningkatkan keterlibatan pegawai dan memperluas pengalaman lintas fungsi mereka. Namun,

berdasarkan hasil yang diperoleh, tidak ditemukan hubungan signifikan antara lingkungan kerja (X2) melalui rotasi (Y) dan kinerja (Z), dengan p-value yang menunjukkan ketidaksignifikanan (di atas 0.05).

Hal ini mungkin disebabkan oleh faktor-faktor seperti implementasi rotasi yang kurang optimal dan manajemen lingkungan kerja yang tidak cukup baik. Meskipun rotasi seharusnya membantu pegawai berkembang, jika tidak didukung oleh lingkungan kerja yang positif, pegawai dapat mengalami kesulitan dalam beradaptasi, sehingga kinerjanya menurun.

Penting bagi PT PLN (Persero) UP3 Parepare untuk mengadopsi pendekatan yang komprehensif dalam mengelola rotasi kerja dan membangun lingkungan kerja yang sinergis. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa pengelolaan yang baik sangat diperlukan agar rotasi dapat berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara penempatan tidak memberikan pengaruh yang berarti ketika rotasi diikutsertakan sebagai faktor intervening. Temuan ini mengindikasikan perlunya kebijakan rotasi yang lebih baik dan lingkungan kerja yang mendukung, guna meningkatkan kinerja pegawai. Implikasi penelitian ini penting untuk manajemen dalam merumuskan strategi pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif

DAFTAR PUSTAKA

- Anton, F. X. (2010). Menuju teori stewardship manajemen. *Majalah Ilmiah Informatika*, 1 (2).
- Budiyono, H., & Amirullah. (2004). *Pengantar Manajemen* (Edisi Kedua). Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Cahayati, S. P., Wijayanto, A., & Widiartanto, W. (2023). Pengaruh mutasi, penempatan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai (Studi pada Bank Perkreditan Rakyat Madiun). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 12 (2), 548-560.
- Dessler, G. (2009). *Manajemen SDM: Buku 1*. Jakarta: Indeks.
- Dessler, G. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Penerjemah: Eli Tanya). Jakarta: Indeks.
- Dyastuti, I. A. (2018). Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai ditinjau dari perspektif ekonomi Islam. *Lampung*.
- Eraku, R. T. A., Ilato, R., & Hasiru, R. (2023). Pengaruh mutasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo. *Journal of Economic and Business Education*, 1 (1), 45-52.
- Haikal. (2018). Pengaruh sistem rotasi kerja terhadap kinerja pegawai PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Palembang. *Jurnal Manajemen*, 9 (1), 137-161.
- Hasibuan, J., & Moedjino. (2009). *Proses Belajar Mengajar*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, M. S. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Junaidi, N. R. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan melalui motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di PT PLN (Persero) UP2D Makassar. (Tesis tidak dipublikasikan). Universitas Hasanuddin.
- Khairiyah, Y., Febriani, F., & Yanti, B. (2020). Pengaruh penempatan kerja dan mutasi terhadap kinerja pegawai rumah sakit Universitas Andalas Padang. *Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 6 (2).
- Mangkuprawira, S., & Vitalaya, A. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Galia Indonesia.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi, M. R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja dispatcher PT. PLN (Persero) UP2D Makassar. (Tesis tidak dipublikasikan). Universitas Hasanuddin.
- Nitisemito, A. S. (2002). *Manajemen personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sukoco, B. M. (2006). *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Surabaya: Erlangga.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Wursanto, I. G. (2004). *Pokok Pengertian Hotel Dalam Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.