




THE EFFECT OF JOB ROTATION AND COMMUNICATION ON EMPLOYEE WORK PERFORMANCE AT THE COMMODITY FUTURES TRADING SUPERVISORY AGENCY

Dwi Risa Pusti¹, Enjang Sudarman², Bambang Nurakhim³

^{1,2,3} Universitas Mitra Bangsa, Pasar Minggu Jakarta Timur 12520
risa.pusti@gmail.com

| INFO ARTIKEL | ABSTRACT |
|---|---|
| <p>Sejarah Artikel: Diterima tgl. 18/05/2026 Diperbaiki tgl. 22/05/2026 Disetujui tgl. 02/06/2026 Tersedia daring tgl. 02/06/2026</p> | <p>This study aims to determine the effect of job rotation and communication on employee performance at the commodity futures trading supervisory agency. The underlying phenomenon of this study is the discovery of employees with suboptimal levels of work performance. In this study, the author used quantitative research. The population in this study was 156 employees. In this study, the author used a sampling technique using the Slovin formula for 112 people. Data were collected using a closed questionnaire with a Likert scale, and analyzed using multiple linear regression with the help of the SPSS program version 20. The results of the study indicate that partially and simultaneously, the influence of job rotation and communication has a positive and significant effect on work performance. This study emphasizes the importance of being able to follow up with appropriate policies in order to be able to improve work performance optimally.</p> |
| <p>(e) ISSN: 2962-4746 (p) ISSN: 2961-8312</p> | |
| <p>DOI: 10.64626/jmbo.v5i1.666</p> | <p>Keywords: Job Rotation, Communication, Job Performance.</p> |
| <p> ©2026. Diterbitkan oleh Jurnal Manajemen Bisnis dan Organisasi (JMBO). Artikel ini memiliki akses terbuka di bawah lisensi CC BY (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)</p> | |

PENDAHULUAN

Rotasi kerja dan komunikasi merupakan dua faktor penting yang dapat memengaruhi prestasi kerja pegawai dalam suatu organisasi. Dalam lingkungan organisasi pemerintahan, khususnya pada Badan Pengawas Perdagangan Berjangka Komoditi (BAPPEBTI), pegawai dituntut untuk memiliki kemampuan kerja yang optimal, adaptif, serta mampu bekerja

secara efektif dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Rotasi kerja dilakukan sebagai salah satu strategi manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan pengalaman, keterampilan, serta mengurangi kejenuhan pegawai dalam bekerja. Melalui rotasi kerja yang tepat, pegawai dapat memperoleh wawasan yang lebih luas mengenai berbagai bidang

pekerjaan sehingga diharapkan mampu meningkatkan kinerja dan prestasi kerjanya. Di sisi lain, komunikasi yang efektif dalam organisasi juga memegang peranan penting dalam mendukung kelancaran pelaksanaan tugas, koordinasi antarpegawai, serta penyampaian informasi yang jelas dan tepat. Komunikasi yang baik akan menciptakan hubungan kerja yang harmonis, meminimalisir kesalahpahaman, serta mendorong pegawai untuk bekerja secara lebih produktif dan bertanggung jawab dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh rotasi kerja dan komunikasi terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Pengawas Perdagangan Berjangka Komoditi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan rotasi kerja, komunikasi, dan prestasi kerja pegawai. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan organisasi dalam mengambil kebijakan terkait pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam penerapan rotasi kerja yang efektif dan peningkatan kualitas komunikasi organisasi guna meningkatkan prestasi kerja pegawai serta mendukung

tercapainya tujuan organisasi secara optimal.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler (2015), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Rotasi Kerja

Menurut Mathis & Jackson (dalam jurnal Nursanti, Farida dan Widayanto, 2014) rotasi kerja adalah proses pemindahan seseorang karyawan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang dapat meningkatkan kemampuan karyawan dan nilai bagi organisasi tanpa adanya perubahan jabatan, pangkat maupun kompensasi.

Komunikasi

Marwansyah (2014) bahwa komunikasi menekankan pada pemindahan makna. Artinya, jika tidak ada informasi atau gagasan yang disampaikan, maka tidak terjadi komunikasi. Kemudian, yang lebih penting adalah bahwa komunikasi melibatkan pemahaman makna. Agar komunikasi berhasil, makna (atau pesan) harus disampaikan dan dipahami.

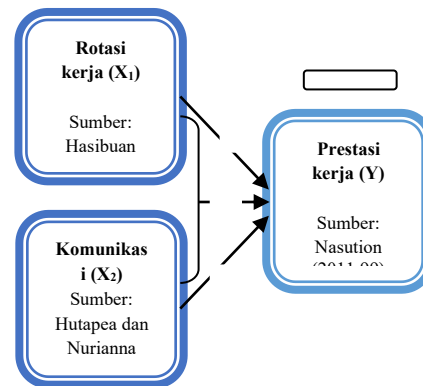
Prestasi Kerja

(Sutrisno, 2011) Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa Rotasi kerja dan Komunikasi secara simultan dapat meningkatkan Prestasi kerja Taufikur Rahman (2016) menyatakan bahwa Berdasarkan dari hasil penelitian ini maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan rotasi kerja (X_1), motivasi kerja (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) BMT Taruna Sejahtera. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi rotasi kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja maka kinerja karyawan akan meningkat. Hasil serupa juga ditemukan dalam penelitian Aprilia Mandagi, Lisbeth Mananeke dan Rita Taroreh (2017) Hasil penelitian ini menunjukkan promosi jabatan dan rotasi pekerjaan berpengaruh baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado, sehingga lebih ditingkatkan

kinerja untuk mempertahankan kualitas dari suatu organisasi.

Berdasarkan temuan-temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa rotasi kerja dan komunikasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan prestasi kerja.



Gambar 2.1. Kerangka Berfikir

Berdasarkan landasan teori dan kerangka berfikir di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁: Di duga Terdapat pengaruh rotasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada badan pengawas perdagangan berjangka komoditi.

H₂: Di duga Terdapat pengaruh komunikasi terhadap prestasi kerja pada pegawai pada badan pengawas perdagangan berjangka komoditi.

H₃: Di duga Terdapat pengaruh rotasi kerja dan komunikasi secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pada pegawai pada badan pengawas perdagangan berjangka komoditi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan jenis penelitian deskriptif

dan asosiatif. Jenis penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Ada tiga bentuk hubungan dalam penelitian asosiatif, yaitu hubungan simetris, hubungan kausal, dan hubungan interaktif/resiprokal/timbal balik, (Sugiyono, 2010). Dalam penelitian ini, populasi yang diteliti adalah 156 pegawai Badan Pengawas Perdagangan Berjangka Komoditi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *random sampling*. atau sampel acak adalah teknik pengambilan sampel di mana setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama (*equal chance*) untuk dipilih menjadi sampel. jumlah sampel menggunakan Slovin 5% adalah 112 orang.

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah rotasi kerja (X_1) dan komunikasi (X_2), sedangkan variabel terikatnya adalah prestasi kerja (Y). Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner tertutup berbasis skala Likert 1-5.

Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi Pearson Product Moment, sedangkan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha. Analisis data dilakukan dengan bantuan SPSS versi 20 dan mencakup uji asumsi klasik serta regresi linier berganda untuk menguji hubungan antar variable (Hanaffy, 2024).

menyebarkan kuesioner kepada 112 responden yang merupakan pegawai kantor badan pengawas perdagangan berjangka komoditi (bappebti). Tiga variabel utama yang dianalisis adalah rotasi kerja (X_1), komunikasi (X_2), dan prestasi kerja (Y).

Hasil rekapitulasi skor menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan "setuju" dan "sangat setuju" terhadap item-item terkait ketiga variabel tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum responden merasakan adanya suasana kerja internal organisasi yang dibentuk oleh praktik, prosedur, dan perilaku yang didukung dan dihargai di dalamnya, memiliki loyalitas terhadap institusi, dan menunjukkan performa kerja yang positif.

Uji instrument adalah proses pengujian alat ukur kuesioner yang digunakan dalam penelitian untuk memastikan bahwa alat tersebut valid dan reliabel. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan hasil korelasi pada skor jawaban masing-masing responden saling berkorelasi ataukah tidak dengan total skor masing-masing variable dengan nilai kritis pada nilai signifikansi 0,05.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini penulis telah

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Rotasi Kerja (X_1)

| Pertanyaan | Rotasi Kerja (X_1) | | |
|------------|------------------------|------------------------|------------|
| | r_{hitung} | r_{tabel} N = 112 | Keterangan |
| 1 | 0.805** | 0.201 | Valid |
| 2 | 0.599** | 0.201 | Valid |
| 3 | 0.686** | 0.201 | Valid |
| 4 | 0.525** | 0.201 | Valid |
| 5 | 0.784** | 0.201 | Valid |
| 6 | 0.673** | 0.201 | Valid |
| 7 | 0.670** | 0.201 | Valid |
| 8 | 0.775** | 0.201 | Valid |
| 9 | 0.646** | 0.201 | Valid |
| 10 | 0.656** | 0.201 | Valid |
| 11 | 0.602** | 0.201 | Valid |
| 12 | 0.639** | 0.201 | Valid |
| 13 | 0.728** | 0.201 | Valid |

Sumber : Data diolah (2025)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi (X_2)

| Pertanyaan | Komunikasi (X_2) | | |
|------------|----------------------|------------------------|------------|
| | r_{hitung} | r_{tabel} N = 112 | Keterangan |
| 1 | 0.762** | 0.201 | Valid |
| 2 | 0.629** | 0.201 | Valid |
| 3 | 0.724** | 0.201 | Valid |
| 4 | 0.534** | 0.201 | Valid |
| 5 | 0.763** | 0.201 | Valid |
| 6 | 0.693** | 0.201 | Valid |
| 7 | 0.636** | 0.201 | Valid |
| 8 | 0.785** | 0.201 | Valid |
| 9 | 0.710** | 0.201 | Valid |
| 10 | 0.546** | 0.201 | Valid |
| 11 | 0.621** | 0.201 | Valid |
| 12 | 0.693** | 0.201 | Valid |
| 13 | 0.650** | 0.201 | Valid |

Sumber : Data diolah (2025)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja (Y)

| Pertanyaan | Prestasi Kerja (Y) | | |
|------------|------------------------|------------------------|------------|
| | r_{hitung} | r_{tabel} N = 112 | Keterangan |
| 1 | 0.780** | 0.201 | Valid |
| 2 | 0.692** | 0.201 | Valid |
| 3 | 0.800** | 0.201 | Valid |
| 4 | 0.626** | 0.201 | Valid |
| 5 | 0.446** | 0.201 | Valid |
| 6 | 0.693** | 0.201 | Valid |
| 7 | 0.593** | 0.201 | Valid |
| 8 | 0.780** | 0.201 | Valid |
| 9 | 0.657** | 0.201 | Valid |
| 10 | 0.614** | 0.201 | Valid |
| 11 | 0.601** | 0.201 | Valid |
| 12 | 0.662** | 0.201 | Valid |
| 13 | 0.644** | 0.201 | Valid |

Sumber : Data diolah (2025)

untuk variabel Rotasi Kerja (X_1), Komunikasi (X_2), dan Prestasi Kerja (Y) diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar nilai r hitung lebih besar dari r tabel yang artinya indikator pada kuesioner dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Instrumen penelitian diuji menggunakan korelasi Pearson Product Moment untuk validitas, dan Cronbach's Alpha untuk reliabilitas.

Tabel 4. Uji Reliabilitas Variabel Rotasi Kerja (X_1)

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .897 | 13 |

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS), 2025

Berdasarkan tabel di atas, untuk uji reliabilitas variabel Rotasi Kerja (X_1) dengan nilai r_{tabel} 0.201, sedangkan pada nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.897, sehingga dapat disimpulkan bahwa r_{alpha} positif dan lebih besar atau $0.897 > 0.201$, maka dengan demikian instrumen penelitian mengenai variabel Rotasi Kerja (X_1) adalah Reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik merupakan serangkaian uji statistik yang dilakukan untuk memastikan bahwa data yang akan dianalisis memenuhi asumsi yang diperlukan oleh teknik inferensial tertentu. Uji asumsi klasik yang dilakukan peneliti meliputi beberapa seperti ujinormalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil uji validitas

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah data residual terdistribusi normal.

Tabel 5. Uji Reliabilitas Variabel Komunikasi (X₂)

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .896 | 13 |

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS), 2025

Berdasarkan tabel di atas, untuk uji reliabilitas variabel Komunikasi (X₂) dengan nilai r_{tabel} 0.201, sedangkan pada nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.896, sehingga dapat disimpulkan bahwa r_{alpha} positif dan lebih besar atau 0.896 > 0.201, maka dengan demikian instrumen penelitian mengenai variabel Komunikasi (X₁) adalah Reliabel

Tabel 6. Uji Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja (Y)

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .893 | 13 |

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS), 2025

Berdasarkan tabel di atas, untuk uji reliabilitas variabel Prestasi Kerja (Y) dengan nilai r_{tabel} 0.201, sedangkan pada nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.893, sehingga dapat disimpulkan bahwa r_{alpha} positif dan lebih besar atau 0.893 > 0.201, maka dengan demikian instrumen penelitian mengenai variabel Prestasi Kerja (Y) adalah Reliabel.

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. |
|-------|--------------------------------|-----------------------------|------------|--------------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | | | |
| 1 | (Constant) | 5,578 | 1,734 | | 3,216 | ,002 |
| | Rotasi Kerja (X ₁) | ,379 | ,134 | ,377 | 2,831 | ,006 |
| | Komunikasi (X ₂) | 1,274 | ,129 | 1,315 | 9,877 | ,000 |

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)
 Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS), 2025

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = 5.578 + 0.379 X_1 + 1.274 X_2$$

- Nilai konstanta intersep sebesar 5.578 menyatakan bahwa jika variabel Rotasi Kerja (X₁), variabel Komunikasi (X₂) meningkat 1 satuan, maka variabel Prestasi Kerja (Y) akan meningkat sebesar 5.578.
- Nilai koefisien regresi variabel Rotasi Kerja (X₁) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) adalah sebesar 0.379. Hal ini berarti jika variabel Rotasi Kerja (X₁) naik 1 satuan akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.379, dengan asumsi variabel Rotasi Kerja (X₁) dianggap konstan.
- Nilai koefisien regresi variabel Komunikasi (X₂) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) adalah sebesar 1.274. Hal ini berarti jika variabel Komunikasi (X₂) naik 1 satuan akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 1.274, dengan asumsi variabel Komunikasi (X₂) dianggap konstan.

Tabel 8. Uji Anova

| | | ANOVA ^a | | | | |
|-------|----------------|--------------------|-----|-------------|---------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regressio n | 4532,225 | 2 | 2266,113 | 450,520 | ,000 ^b |
| | Residual | 452,699 | 109 | 5,030 | | |
| | Total | 4984,925 | 111 | | | |

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Komunikasi (X₂), Rotasi Kerja (X₁)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS), 2025

Dari hasil uji ANOVA atau f_{hitung} didapat nilai f_{hitung} sebesar 450.520 dimana lebih besar dari nilai f_{tabel} untuk $N = 112$ sebesar 2.70 atau $450.520 > 2.70$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan variabel Rotasi Kerja (X₁) dan variabel Komunikasi (X₂) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Prestasi Kerja (Y).

Koefisien Determinasi

Tabel 9.

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Mode | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,954 ^a | ,909 | ,907 | 2,24276 |

a. Predictors: (Constant), Komunikasi (X₂), Rotasi Kerja (X₁)

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS), 2025

Berdasarkan tabel Model Summary tersebut dihasilkan nilai R Square sebesar 0.909. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 90.9% Rotasi Kerja (X₁) dan Komunikasi (X₂) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y), sedangkan sisanya sebesar 9.1% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa Terdapat pengaruh rotasi kerja dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai, hal tersebut dapat dilihat dari Hasil ini didukung oleh persamaan regresi $Y = 5.578 + 0.379 X_1 + 1.274 X_2$ dengan taraf signifikan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($450.520 > 2.70$) dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan variabel Rotasi Kerja (X₁) dan variabel Komunikasi (X₂) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Temuan ini diperkuat oleh hasil penelitian Taufikur Rahman (2016) menyatakan bahwa Berdasarkan dari hasil penelitian ini maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan rotasi kerja (X₁), motivasi kerja (X₂) dan kepuasan kerja (X₃) terhadap kinerja karyawan (Y) BMT Taruna Sejahtera. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi rotasi kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja maka kinerja karyawan akan meningkat. Hasil serupa juga ditemukan dalam penelitian Aprilia Mandagi, Lisbeth Mananeke dan Rita Taroreh (2017) Hasil penelitian ini menunjukkan promosi jabatan dan rotasi pekerjaan berpengaruh baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado, sehingga lebih ditingkatkan kinerja untuk mempertahankan kualitas dari suatu organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbasi, B and Saravani, S.R. 2013. *Investigating The Influence of Job Rotation on Performance By Considering Skill Variation and Job Satisfaction of Bank Employee's*. *Technical Gazette* 20 No.3 : 473-478
- Aditya Firdaus. 2014. *Pengaruh Komunikasi dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Pasar Kranji Baru Bekasi*.
- Adriani, Novi. 2013. *Pengaruh Komepensasi dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Daerah Oprasional Jember*. Universitas Jember.
- Afiq, M. 2012. *Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir dan Prestasi Kerja Karyawan Bagian Kredit Lini*.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangbang Hikayat. 2010. *Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. MILLENIUM PENATA FUTURES*, Bandung.
- Dewi, Ratni. 2017. *Pengaruh Job Rotation dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Keuangan UNY)*.
- Emi Nursanti, dkk. 2014. *Pengaruh Rotasi Kerja, Pengawasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi kasus pada karyawan pabrik tepung semarang)*.
- Firman, H. 2012. *Pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Kerja karyawan pada Perum Perumnas Regional VII Makassar*. Universitas Hasanuddin Makassar.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan keempat. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hapsari, Dita. 2015. *Pengaruh Komunikasi terhadap Prestasi kerja karyawan pada TB*. Gramedia Sumarecon Mall Serpong.
- Hariyanti Primasweri, Intan. 2011. *Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi*. Universitas Setia Budi Surakarta.