

ABSTRAK

Rotasi Jabatan adalah perubahan secara periodik karyawan dari satu tugas ke tugas yang lain dengan tujuan untuk mengurangi kebosanan dan meningkatkan motivasi lewat penganekaragaman kegiatan karyawan. Pada penelitian ini penulis ingin mengetahui perbandingan kinerja karyawan yang mengalami rotasi dengan kinerja karyawan yang tidak mengalami rotasi di Telkomsel Area 2 Jabotabek Jabar pada tahun 2016. Penelitian ini adalah penelitian deskriptif komparatif dengan total responden sebanyak 194 orang karyawan Telkomsel Area 2 yang sudah dirotasi dan dimutasi serta karyawan yang tidak dirotasi dan dimutasi. Teknik analisis data yang yang dipakai adalah analisis deskriptif dalam bentuk pertentase untuk mengetahui seberapa tinggi kinerja karyawan dan teknik statistic uji beda untuk mengetahui signifikansi perbedaan kinerja karyawan.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa secara umum, kinerja karyawan yang sudah dirotasi maupun yang belum dirotasi berada pada kategori sangat tinggi. Ada kenaikan kinerja karyawan dalam hal *quality* dan *quantity*, *timeliness*, dan *interpersonal impact*, namun terdapat penurunan kinerja setelah melakukan rotasi dan mutasi pada hal *cost effectiveness* dan kebutuhan pengawasan. Berdasarkan pemghitungan uji beda didapat hasil bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja karyawan Telkomsel Area 2 Jabotabek Jabar yang sudah mengalami rotasi dan mutasi dan kinerja karyawan yang belum mengalami rotasi dan mutasi.

Saran bagi perusahaan dari penelitian ini adalah melakukan proses rotasi dan mutasi karyawan sebaiknya dilakukan secara berkala, pelatihan dan *employee outing*, dan penerapan *reward* dan *punishment*.

Kata Kunci: Kinerja, Mutasi, Rotasi

ABSTRACT

The Rotation could lose their positions in the charges periodic employee of a given a new post in duty of another with for the purpose of reducing boredom and increase the motivation. On this researces writer wants to find out how and comparing of employee performace experiencing self and did not have a glimpse of rotation on Telkomsel Area 2 Jakarta Bogor Tangerang Bekasi West Java in 2016. This research is descriptive of comparative with the object to research done by 194 respondent.

On the results of different test calculations found that there is a difference between the performance of Telkomsel Area 2 Area Jakarta Bogor Tangerang Bekasi West Java who experienced rotation and mutation and employee performance has not undergone rotation and mutation in Telkomsel Area 2 Jakarta Banten West Java . There is a decrease in employee performance in terms of quality and quantity, timelines, and interpersonal impact, cost effectiveness and supervisory needs of rotated employees and mutations.

Suggestion for company from this research is to conduct rotation process and mutation of employees should be done periodically, training and employee outing, and application of reward and punishment.

Keywords: Performance, Mutation, Rotation