

PENGARUH DEMOSI DAN ROTASI TERHADAP TEAMWORK KARYAWAN DI PERUSAHAAN PT. SANKYU INDONESIA INTERNATIONAL–KOS INSITE

¹ Muyasaroh, SE., Sy., ME.,² Ujang Aang Gunaefi

¹Universitas Al-Khairiyah Cilegon

² Mahasiswa Universitas Al-Khairiyah Cilegon

ABSTRACT

The Employee teamwork is formed by company management as an effort to optimize performance and achieve predetermined targets. Changes in positions, types of work or certain areas, both demotion and rotation in a teamwork, are carried out to provide enthusiasm for work passion, experience, and improvement in employee work performance.

The research method used is a quantitative method with a causal associative type. The primary data in this study were obtained from respondents, namely employees of PT. Sankyu Indonesia Internasional-Kos Insite as many as 60 people. This study uses a sample that is determined using a saturated sampling method or all members of the population are used as samples.

Based on this research it can be concluded that demotion and rotation together have a significant influence on the teamwork of employees at PT. Sankyu Indonesia Internasional-Kos Insite amounted to 88.1%. and the remaining 11.9% is influenced by other factors.

Keywords: Demotion, Rotation, Teamwork

ABSTRAK

Kerja tim Karyawan dibentuk oleh manajemen perusahaan sebagai upaya untuk mengoptimalkan kinerja dan mencapai target yang telah ditentukan. Perubahan jabatan, jenis pekerjaan atau bidang tertentu, baik demosi maupun rotasi dalam suatu kerjasama tim, dilakukan untuk memberikan semangat kerja, pengalaman, dan peningkatan prestasi kerja karyawan.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan tipe kausal asosiatif. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari responden yaitu karyawan PT. Sankyu Indonesia Internasional-Kos Insite sebanyak 60 orang. Penelitian ini menggunakan sampel yang ditentukan dengan menggunakan metode sampling jenuh atau seluruh anggota populasi dijadikan sampel.

Berdasarkan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa demosi dan rotasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kerjasama tim karyawan di PT. Sankyu Indonesia Internasional-Kos Insite sebesar 88,1%. dan sisanya 11,9% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata kunci: Demosi, Rotasi, Kerja Sama Tim

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan kekayaan utama bagi setiap perusahaan, sumber daya manusia sebagai penentu bagi keefektifan dan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Pengelolaan sumber daya manusia sebagai pekerja, baik terhadap kinerja perorangan di dalam tugasnya maupun sebagai tim untuk menjadi “*teamwork*” atau kerjasama yang baik sangat berguna sehingga output yang telah digariskan oleh manajemen terhadap tugas yang dibebankan dapat mencapai target.

Teamwork menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Kegunaan dari *teamwork* dirancang untuk memaksimalkan sinergi di antara bagian-bagian yang berbeda dalam tim atau organisasi. keberhasilan organisasi akan semakin bergantung pada *teamwork* daripada bergantung pada individu-individu yang menonjol. Konsep tim maknanya terletak pada ekspresi yang menggambarkan munculnya sinergi pada orang-orang yang mengikatkan diri dalam kelompok yang

disebut dengan tim. Semakin rendahnya kualitas *teamwork* dalam suatu organisasi maka akan semakin menimbulkan permasalahan dalam mencapai efektivitas organisasi.

Teamwork yang efektif akan menciptakan pengaruh yang positif terhadap kinerja tim dan kesuksesan anggota tim, serta munculnya sedikit konflik dan adanya kapasitas untuk mencapai resolusi dari konflik tersebut.

Proses pengembangan manusia yang ada dalam sebuah organisasi dengan menempatkan individu pada suatu posisi atau pekerjaan tertentu yang bersifat rutin mungkin dapat menimbulkan rasa jenuh atau bosan atas pekerjaan yang dilakukannya, sehingga dalam keadaan tersebut kemungkinan semangat dan kegairahan kerjanya turun. Hal ini dapat terjadi meskipun sebetulnya penempatan orang tersebut pada tempat yang tepat. Dalam hal ini, maka salah satunya adalah dengan melakukan rotasi kerja. Rotasi kerja sendiri merupakan perubahan posisi atau jenis pekerjaan atau wilayah tertentu dan mengusahakan agar tugas yang baru tersebut dapat memberikan semangat dan kegairahan kerja kembali.

Rotasi kerja merupakan perubahan posisi atau jenis pekerjaan atau wilayah tertentu dan mengusahakan agar tugas yang baru tersebut dapat memberikan semangat dan kegairahan kerja kembali. Penerapan sistem rotasi dalam pengembangan sumber daya manusia kadangkala menjadi bumerang bagi perusahaan.

Situasi lain yang ada kalanya berakibat demosi pada karyawan ialah apabila kegiatan organisasi menurun, baik sebagai akibat faktor-faktor internal maupun eksternal, tetapi tidak sedemikian gawatnya sehingga terpaksa terjadi pemutusan hubungan kerja. Dalam hal demikian organisasi memberikan pilihan kepada para karyawannya, yaitu antara demosi dengan segala akibatnya dan pemutusan hubungan kerja dengan perolehan hak-hak tertentu yang telah disepakati bersama.

Penelitian ini pada PT. Sankyu Indonesia Internasional yang merupakan suatu perusahaan bergerak di bidang jasa yang mempunyai klien-klien atau pelanggan dari berbagai bidang industri seperti kimia, manufaktur, elektronik dan lain sebagainya. Beralamat di Jalan Raya Anyer (Brigjen Katamsa) Km 121-123 Kota Cilegon, Banten – Indonesia. Kantor pusat beralamat di Gedung Summitmas I, lantai 5, Jalan Jenderal Sudirman Kavling 61-62 Jakarta 12190, Indonesia, serta kantor pusatnya di Jepang (SANKYU INC. sejak tahun 1918) di Mita Kokusai Building 4-28 Mita-1-Chome, Minato-Ku Tokyo 108 Jepang.

PT. Sankyu Indonesia Internasional adalah penyedia dan pelayanan bermutu dari pelayanan *Logistic* dan *Plant Engineering* yang meliputi seperti *Construction Work*, dan *Maintenance*.

Beberapa permasalahan yang ada pada suatu organisasi, jika dalam suatu organisasi memiliki *teamwork* yang efektif maka diasumsikan akan menciptakan keadaan yang harmonis dan semakin mudah untuk mencapai efektivitas organisasi. Jika sebaliknya yang terjadi maka diasumsikan akan menciptakan lingkungan kerja yang individualism dan berefek pada tingkat *turn over* karyawan, serta tujuan organisasi tidak akan tercapai.

Dari pengamatan awal diperoleh data-data mengenai *teamwork*, demosi dan rotasi karyawan pada PT. Sankyu Indonesia Internasional-Kos Insite, sebagai berikut:

Tabel 1
Rekapitulasi Target Pencapaian *Teamwork* Kos Insite
PT. Sankyu Indonesia Internasional

Tahun	Target %	Pencapaian %
2015	100	100
2016	100	100
2017	100	99,98
2018	100	100
2019	100	97,89

Sumber: PT. Sankyu Indonesia Internasional-Kos Insite, 2020

Berdasarkan data tabel di atas diketahui target pencapaian pada tahun 2015, tahun 2016, dan tahun 2018 kinerja *teamwork* dapat terpenuhi, sedangkan pada tahun 2017 dan tahun 2019 target pencapaian kinerja *teamwork* mengalami penurunan atau tidak memenuhi target pencapaian yaitu tahun 2017 sebesar 99,98% dan tahun 2019 sebesar 97,89%.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Teamwork*

Teamwork merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. *Teamwork* dapat meningkatkan kerja sama dan komunikasi di dalam dan di antara bagian-bagian perusahaan. Biasanya *teamwork* beranggotakan orang-orang yang memiliki perbedaan keahlian sehingga dijadikan kekuatan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kerja tim (*teamwork*) adalah bentuk kerja dalam kelompok yang harus diorganisasi dan dikelola dengan baik. Tim beranggotakan orang-orang yang memiliki keahlian yang berbeda-beda dan dikoordinasikan untuk bekerja sama dengan pimpinan. Pendapat lain juga dikemukakan oleh Simamora yang menyatakan bahwa *teamwork* merupakan perbuatan dua orang atau lebih yang bekerja sama ke arah tujuan umum, saling membagi waktu, bakat, dan pengetahuan dan menggunakan metode yang cocok untuk semua anggota tim.

Teamwork adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individual.

Dalam kerja tim terjadi saling ketergantungan yang kuat satu sama lain untuk mencapai sebuah tujuan atau menyelesaikan sebuah tugas. Dengan melakukan *teamwork* diharapkan hasilnya melebihi jika dikerjakan secara perorangan.

Teamwork menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada kinerja perindividu di suatu organisasi ataupun suatu perusahaan.

2.1. 1 Indikator *Teamwork*

Indikator *teamwork* menurut Griffin, yaitu: 1) Kepercayaan terhadap rekan kerja, 2) Pengayaan pekerjaan (*Job Enrichment*) kepada anggota tim dalam mencapai tujuan kelompok, 3) Kebebasan anggota tim untuk lebih otonom, 4) Kepercayaan mengenai peran dan tanggung jawab anggota tim, 5) Umpan balik di antara sesama anggota tim.

2.2 Demosi

Demosi dijadikan faktor yang mendorong karyawan untuk selalu mempertahankan serta meningkatkan kinerja dalam bekerja. Karena demosi ini seringkali diberikan kepada para karyawan

yang telah melampaui batas toleransi perusahaan. Demosi juga dijadikan sebagai hukuman bagi para karyawan agar kesalahan yang ia perbuat ataupun karyawan lain perbuat tidak akan terulang lagi.

Demosi yaitu terjadi kalau seorang karyawan dipindahkan dari satu posisi ke posisi lainnya yang lebih rendah tingkatannya, baik tingkat gaji, tanggung jawab, maupun tingkat strukturalnya.

Demosi yaitu jika karyawan itu tidak dapat menyelesaikan *job discription*, tidak disiplin, tidak jujur, serta tidak mampu mengerjakan tugas-tugasnya. Tindakan ini dilakukan untuk menghindarkan kerugian-kerugian bagi perusahaan, karena bagi perusahaan yang terpenting agar setiap karyawan dapat mendatangkan keuntungan.

Demosi adalah perpindahan pegawai dari suatu jabatan tertentu di dalam organisasi kepada jabatan baru yang posisinya relatif lebih rendah dari sebelumnya. Perpindahan tersebut juga biasanya diiringi dengan penyesuaian kompensasi yang diperoleh pegawai.

Demosi berarti bahwa seseorang, karena berbagai pertimbangan, mengalami penurunan pangkat atau jabatan dan penghasilan serta tanggung jawab yang semakin kecil. Dapat dipastikan bahwa tidak ada seorang pegawai pun yang senang mengalami hal ini.

Demosi jarang menimbulkan hasil yang positif bagi seorang karyawan. Biasanya hal tersebut terjadi karena masalah kedisiplinan, karyawan didemosi karena kinerja yang tidak baik, atau karena ketidaktaan terhadap disiplin kerja seperti terlalu sering absen/tidak hadir.

Demosi juga adalah salah satu hal yang sangat dihindari oleh para karyawan, karena demosi ini akan menimbulkan turunnya status, image, jabatan serta intensif yang diberikan oleh perusahaan.

2.2.1 Indikator Demosi

Indikator demosi menurut Priansa, yaitu: 1) Ketidakmampuan pegawai dalam mengemban tugas dan tanggung jawab tertentu seperti yang diamanatkan oleh organisasi. 2) Kinerja dan produktivitas kerja yang dihasilkannya selama periode tertentu tidak memenuhi kewajiban organisasi. 3) Rasionalisasi jumlah pegawai karena adanya efisiensi yang dilakukan oleh perusahaan. 4) Tingkat kehadiran yang buruk. 5) Adanya berbagai permasalahan yang tengah dihadapi oleh pegawai itu sendiri.

2.3 Rotasi

Dalam suatu perusahaan terkadang mengalami kejenuhan atau rasa bosan atas pekerjaan yang dilakukannya. Untuk itu perusahaan dalam hal ini adalah pimpinan harus mempunyai solusi untuk mengatasi hal tersebut, salah satunya adalah dengan melakukan rotasi kerja.

Rotasi yakni pergantian periodik seorang karyawan dari satu tugas ke tugas lain. Ketika satu aktivitas tidak lagi menantang, karyawan tersebut dipindah ke pekerjaan lain. Biasanya dilakukan pada tingkat yang sama dimana memiliki persyaratan-persyaratan keterampilan yang sama.

Rotasi kerja adalah perubahan tempat atau jabatan karyawan tetapi masih dalam tingkatan yang sama dalam suatu organisasi tersebut. Istilah lain dari rotasi kerja adalah mutasi, pemindahan dan transfer.

Rotasi kerja adalah kegiatan memindahkan tenaga kerja dari satu bagian ke bagian lain. Kegiatan ini dilakukan oleh manajemen tenaga kerja untuk mengembangkan tenaga kerja yang menjadi tanggung jawabnya, karena tidak sesuai dengan pekerjaan maupun lingkungan pekerjaannya.

Rotasi kerja ini dilakukan dalam satu tujuan yakni dalam rangka promosi. Tujuan lain dari rotasi adalah dalam rangka pengembangan karyawan yang bersangkutan.

2.3.1 Indikator Rotasi Kerja

Indikator rotasi menurut Wahyudi, yaitu: 1) Pengalaman, 2) Pengetahuan, 3) Kebutuhan, 4) Prestasi kerja, 5) Tanggung jawab.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode survey dengan jenis asosiatif, yaitu “metode untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih, dan berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel yang dioperasionalkan, yaitu 2 (dua) variabel bebas dan 1 (satu) variabel terikat. Variabel bebas (*Independent Variable*), adalah variabel yang berdiri sendiri, tidak dipengaruhi oleh variabel lain namun dapat mempengaruhi variabel lainnya, sedangkan variabel terikat (*Dependent Variable*), adalah variabel yang tidak berdiri sendiri dan dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Populasi

Populasi merupakan sekumpulan obyek yang ditentukan melalui kriteria tertentu yang akan dijadikan objek penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan pada PT. Sankyu Indonesia Internasional-Kos Insite sebanyak 60 orang.

Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang ditentukan untuk dijadikan penelitian. Teknik dalam pengambilan sampel menggunakan metode non probabilitas. Adapun sampel yang diambil adalah seluruh populasi atau sampling jenuh yaitu sebanyak 60 orang.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data

Tabel 2

Descriptive Statistics		Demosi	Rotasi	Teamwork
N	Valid	60	60	60
	Missing	0	0	0
Mean		40,10	40,85	40,47
Median		40,00	40,00	40,50
Mode		42	38	42
Std. Deviation		2,766	3,839	2,728
Variance		7,651	14,740	7,440
Range		14	14	14
Minimum		34	34	34
Maximum		48	48	48
Sum		2406	2451	2428

Dari tabel 4.1 diketahui rata-rata variabel X_1 (Demosi) sebesar 40,10 dengan skor 2406, dan variabel X_2 (Rotasi) sebesar 40,85 dengan skor 2451, sedangkan variabel Y (*Teamwork*) sebesar 40,47 dengan skor 2428.

Uji Validitas Instrumen
Variabel Demosi (X₁)

Tabel 3
Korelasi Variabel Demosi (X₁)

Correlations		Demosi
Pearson Correlation	Demosi	1,000
	X _{1_1}	,602
	X _{1_2}	,401
	X _{1_3}	,327
	X _{1_4}	,344
	X _{1_5}	,436
	X _{1_6}	,434
	X _{1_7}	,383
	X _{1_8}	,383
	X _{1_9}	,359
	X _{1_10}	,265

Dari tabel di atas dapat diketahui, bahwa seluruh item r_{hitung} di atas r_{tabel} sehingga semua item variabel demosi (X₁) dinyatakan "valid" yaitu lebih dari r_{tabel} sebesar 0,254.

Variabel Rotasi (X₂)

Tabel 4
Korelasi Variabel Rotasi (X₂)

Correlations		Rotasi
Pearson Correlation	Rotasi	1,000
	X _{2_1}	,395
	X _{2_2}	,435
	X _{2_3}	,689
	X _{2_4}	,662
	X _{2_5}	,709
	X _{2_6}	,557
	X _{2_7}	,509
	X _{2_8}	,432
	X _{2_9}	,452
	X _{2_10}	,445

Dari tabel di atas dapat diketahui, bahwa seluruh item r_{hitung} di atas r_{tabel} sehingga semua item variabel rotasi (X₂) dinyatakan "valid" yaitu lebih dari r_{tabel} sebesar 0,254.

Variabel *Teamwork* (Y)

Tabel 5
Korelasi Variabel *Teamwork* (Y)

Correlations		
	Teamwork	Teamwork
Pearson Correlation	Teamwork	1,000
	Y1	,508
	Y2	,508
	Y3	,416
	Y4	,375
	Y5	,351
	Y6	,428
	Y7	,316
	Y8	,348
	Y9	,355
	Y10	,330

Dari tabel di atas dapat diketahui, bahwa seluruh item r_{hitung} di atas r_{tabel} sehingga semua item variabel *teamwork* (Y) dinyatakan "valid" yaitu lebih dari r_{tabel} sebesar 0,254.

Uji Reliabilitas Instrumen

Tabel 6
Korelasi Ganjil Genap

Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,705
		N of Items	15 ^a
	Part 2	Value	,670
		N of Items	15 ^b
	Total N of Items		30
Correlation Between Forms			,809
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,895
	Unequal Length		,895
Guttman Split-Half Coefficient			,893
a. The items are: X _{1_1} , X _{1_3} , X _{1_5} , X _{1_7} , X _{1_9} , X _{2_1} , X _{2_3} , X _{2_5} , X _{2_7} , X _{2_9} , Y1, Y3, Y5, Y7, Y9.			
b. The items are: X _{1_2} , X _{1_4} , X _{1_6} , X _{1_8} , X _{1_10} , X _{2_2} , X _{2_4} , X _{2_6} , X _{2_8} , X _{2_10} , Y2, Y4, Y6, Y8, Y10.			

Dari tabel di atas diketahui nilai r sebesar 0,809 dan nilai koefisien *Spearman-Brown* sebesar 0,895. Berdasarkan nilai tersebut bersifat positif dan signifikan di atas 0,6 atau mendekati angka 1 maka uji instrumen ini dinyatakan "reliable atau handal" seluruh butirnya, maka instrumen dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 7
Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	3,242	1,819	1,782	,080
	Demosi	,985	,073	13,480	,000
	Rotasi	,550	,053	7,370	,297

a. Dependent Variable: Teamwork

Dari tabel 4.55 dapat dilihat nilai konstanta sebesar 3,242 dengan model regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 3,242 + 0,985X_1 + 0,550X_2$$

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 8
Korelasi X₁, X₂ dan Y

Model Summary ^b			
Model	R	R Square	Std. Error of the Estimate
1	,939 ^a	,881	,958

a. Predictors: (Constant), Demosi, Rotasi
 b. Dependent Variable: Teamwork

Dari tabel 4.53 diketahui nilai *R Square* sebesar 0,881 yang berarti demosi (X₁) dan rotasi (X₂) memberikan kontribusi atau memiliki pengaruh terhadap teamwork (Y) sebesar 88,1%.

Uji Parsial (Uji-T)

Uji Hipotesis 1

Tabel 9
Koefisien Korelasi X₁ Terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,405	1,814		1,877	,066
	Demosi	,924	,045	,937	20,476	,000

a. Dependent Variable: Teamwork

Pada tabel 4.56 nilai *T* hitung diperoleh sebesar 20,476 sedangkan nilai *T* tabel (5%) diketahui = 2,002. Berdasarkan kriteria uji hipotesis *t* hitung lebih besar dari *t* tabel, yaitu 20,476 > 2,002 Taraf signifikan sebesar 0,000 < 0,050(5%) maka menolak *H*₀ dan menerima *H*_a. Dengan demikian “terdapat pengaruh secara signifikan demosi terhadap *teamwork* karyawan pada PT. Sankyu Indonesia Internasional-Kos Insite”

Uji Hipotesis 2

Tabel 10
Koefisien Korelasi X₂ Terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,930	2,704		7,370	,000
	Rotasi	,503	,066	,708	7,627	,000

a. Dependent Variable: Teamwork

Pada tabel 4.57 nilai T_{hitung} diperoleh sebesar 7,627 sedangkan nilai T_{tabel} (5%) diketahui = 2,002. Berdasarkan kriteria uji hipotesis t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , yaitu $7,627 > 2,002$ Taraf signifikan sebesar $0,000 < 0,050(5\%)$ maka menolak H_0 (hipotesis 0) dan menerima H_a (hipotesis alternatif). Dengan demikian “terdapat pengaruh secara signifikan rotasi terhadap *teamwork* karyawan pada PT. Sankyu Indonesia Internasional-Kos Insite”

Uji Simultan (Uji-F)

Uji Hipotesis 3

Tabel 11
Hasil F Hitung

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					F	df1	df2	Sig. Change	F
1	,939 ^a	,881	,877	,958	210,572	2	57	,000	

a. Predictors: (Constant), Demosi, Rotasi
b. Dependent Variable: Teamwork

Pada tabel 4.58 nilai F_{hitung} diperoleh sebesar 210,572 sedangkan nilai pada F_{tabel} didasarkan pada dk pembilang $k = 2$ dan dk penyebut = $(n-k-1) = 57$, dan pada taraf signifikan 5% maka diperoleh 3,156. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , yaitu $210,572 > 3,156$ maka menolak H_0 dan menerima H_a Taraf signifikan sebesar $0,000 < 0,050(5\%)$. Dengan demikian “terdapat pengaruh bersama-sama secara signifikan demosi dan rotasi terhadap *teamwork* karyawan pada PT. Sankyu Indonesia Internasional-Kos Insite”.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan yaitu: 1) Hipotesis pengaruh demosi terhadap *teamwork* karyawan di PT. Sankyu Indonesia Internasional-Kos Insite telah terbukti benar, hal ini ditunjukkan oleh hasil perhitungan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , yaitu $20,476 > 2,002$ maka menolak H_0 dan menerima H_a dengan taraf signifikan sebesar $0,000 < 0,050(5\%)$. Hal ini menunjukkan demosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Teamwork* karyawan di PT. Sankyu Indonesia Internasional-Kos Insite. 2) Hipotesis pengaruh rotasi terhadap *Teamwork* karyawan di PT. Sankyu Indonesia Internasional-Kos Insite telah terbukti benar, hal ini ditunjukkan oleh hasil perhitungan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , yaitu $7,627 > 2,002$ maka menolak H_0 dan menerima H_a dengan taraf

signifikan sebesar $0,000 < 0,050(5\%)$. Hal ini menunjukkan rotasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Teamwork* karyawan di PT. Sankyu Indonesia Internasional-Kos Insite. 3) Hipotesis pengaruh demosi dan rotasi secara bersama-sama terhadap *teamwork* karyawan di PT. Sankyu Indonesia Internasional-Kos Insite telah terbukti benar, hal ini ditunjukkan oleh hasil perhitungan f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} , yaitu $210,572 > 3,156$ maka menolak H_0 dan menerima H_a dengan taraf signifikan sebesar $0,000 < 0,050(5\%)$.

Pola hubungan ditunjukkan pada persamaan regresi linear ganda $Y = 3,242 + 0,985X_1 + 0,550X_2$ yang berarti jika indikator demosi dan indikator rotasi mengalami peningkatan maka akan semakin meningkatkan indikator *teamwork*, dan koefisien determinasi 0,881 yang berarti demosi dan rotasi bersama-sama memberikan.

Saran

Berdasarkan yang telah disampaikan di atas maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut: 1) PT. Sankyu Indonesia Internasional-Kos Insite hendaknya prosedur dalam pelaksanaan demosi lebih memperhatikan indikator-indikator demosi seperti ketidakmampuan pegawai dalam mengemban tugas dan tanggung jawab tertentu, kinerja dan produktivitas kerja yang dihasilkannya selama periode tertentu tidak terpenuhi, rasionalisasi jumlah pegawai karena adanya efisiensi yang dilakukan oleh perusahaan, tingkat kehadiran yang buruk, dan adanya berbagai permasalahan yang tengah dihadapi oleh karyawan itu sendiri. Hal ini dilakukan dalam rangka terciptanya peningkatan kinerja dan efisiensi *teamwork* di PT. Sankyu Indonesia Internasional-Kos Insite. 2) Rotasi karyawan pada PT. Sankyu Indonesia Internasional-Kos Insite hendaknya memperhatikan indikator-indikator rotasi seperti pengalaman karyawan, apabila karyawan tidak memiliki pengalaman, maka karyawan tersebut akan diragukan kemampuannya ketika diberikan pekerjaan yang baru, kemudian pengetahuan karyawan, tingkat kebutuhan karyawan dikarenakan untuk menutupi kekosongan jabatan, prestasi kerja, dan tanggung jawab karyawan. Hal ini demi terciptanya keharmonisan dan kekompakkan *teamwork* karyawan di PT. Sankyu Indonesia Internasional-Kos Insite. 3) Mengingat *teamwork* karyawan dipengaruhi oleh demosi dan rotasi secara signifikan, hendaknya PT. Sankyu Indonesia Internasional-Kos Insite dalam membentuk suatu *teamwork* lebih memperhatikan faktor-faktor *teamwork* yang berhubungan dengan demosi dan rotasi, seperti pengetahuan karyawan, tanggungjawab, dan pengalaman karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2017. Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik. Rineka Cipta. Jakarta.
- Gozhali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Griffin, Ricky W dan Ronald J, Elbert. 2017. Bisnis. Erlangga. Jakarta.
- Handoko, Hani. 2017. Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia. BPFE- Yogyakarta. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumberdaya Manusia. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Luthans, Fred. 2016. Perilaku Organisasi. Edisi Terjemahan. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Priansa, Donni Juni. 2018. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-3. Alfabeta. Bandung.
- Rivai, Veithzal Z. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan; Dari Teori Ke Praktik. PT. Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen, dan P Judge, Thimoty. 2017. Perilaku Organisasi. Edisi 12 Salemba 4. Jakarta.
- Rokhman, Wahibur. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan 1. Nora Media Enterprise. Kudus.
- Samsuddin, Sadili. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Bandung.

- Sastrohadiwiryono, Siswanto. 2015. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administrasi dan Operasional. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Edisi Revisi. Refika Aditama. Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2018. Manajemen Sumberdaya Manusia. Cetakan Ke-16. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Siamora, Henry. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 3. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Stewart, Aileen Mitcheli. 2018. Pemberdayaan Sumber Daya Manusia. Edisi Terjemahan. Kanisius. Yogyakarta.
- Sudjana. 2016. Metoda Statistika. Edisi Ke-14. Tarsito. Bandung.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Bisnis. Cetakan Kesepuluh. CV. Alfabeta. Bandung.
- Wahyudi, Bambang. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. CV Sulita. Bandung.

Jurnal/Skripsi/Artikel/web site:

- Fika Mufaizah. 2017. Pengaruh Demosi dan Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Pendidikan dan Pelatihan Keuangan Yogyakarta Tahun 2017. Skripsi. Fakultas Dakwah dan Komunikasi. Jurusan Manajemen Dakwah. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga. Yogyakarta.
- Sintya Kumala Dewi, Sutopo, dan Anggraeni Rahmasari. 2018. Pengaruh Teamwork, Disiplin Kerja dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amertha Lintas Persada di Surabaya. Jurnal Manajemen Branchmarck
- Tyara Rizki Zanaria. 2018. Pengaruh Demosi, Mutasi dan Promosi Terhadap Tim Kerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Program Studi Perbankan Syariah. Universitas Islam Negeri Raden Fatah. Palembang. Vol 4, Issue 3. Maret 2018. ISSN: 1412-3126.