

THE INFLUENCE OF PERSON-JOB FIT AND JOB ROTATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. SMART FURNITURE CIREBON

PENGARUH PERSON-JOB FIT DAN ROTASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SMART FURNITURE CIREBON

Muchammad Abbi Sesa¹, Wiwi Hartati², Sylvani³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Cirebon^{1,2,3}

abbymochammad@gmail.com¹, wiwihar3@gmail.com², sylvani@umc.ac.id³

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of Person-Job Fit and job rotation on employee performance at PT. Smart Furniture Cirebon Cirebon. Based on observations and surveys of 50 employees, it was found that there was a mismatch between work and skills which resulted in increased production errors, decreased motivation, and low job satisfaction. The research method used was quantitative with a multiple linear regression approach. The results of the analysis showed that the Person-Job Fit variable had a coefficient value of 0.261 with a significance of 0.486 (> 0.05), while job rotation had a coefficient of -0.007 with a significance of 0.980 (> 0.05), which means that both did not have a significant partial effect on employee performance. The simultaneous test also showed that together, the two variables did not have a significant effect on employee performance with a significance value of 0.202. The coefficient of determination (R^2) value of 0.112 indicated that only 11.2% of the variation in employee performance was explained by the two independent variables, while 88.8% was influenced by other factors not examined. These results indicate the need for attention to other variables such as motivation, leadership, work environment, and organizational culture in efforts to improve employee performance.

Keywords : Person-Job Fit, Job Rotation, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *Person-Job Fit* dan rotasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Smart Furniture Cirebon. Berdasarkan observasi dan survei terhadap 50 karyawan, ditemukan adanya ketidaksesuaian antara pekerjaan dan keterampilan yang berdampak pada peningkatan kesalahan produksi, penurunan motivasi, serta rendahnya kepuasan kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel *Person-Job Fit* memiliki nilai koefisien sebesar 0,261 dengan signifikansi 0,486 ($> 0,05$), sedangkan rotasi kerja memiliki koefisien -0,007 dengan signifikansi 0,980 ($> 0,05$), yang berarti keduanya tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Uji simultan juga menunjukkan bahwa secara bersama-sama, kedua variabel tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,202. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,112 mengindikasikan bahwa hanya 11,2% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh kedua variabel bebas tersebut, sementara 88,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hasil ini menunjukkan perlunya perhatian terhadap variabel lain seperti motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci : *Person-Job Fit*, Rotasi Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah bagian penting dalam perusahaan karena berperan dalam menjalankan kegiatan operasional seperti perencanaan, produksi, dan pemasaran (Yustika, 2022). Pengelolaan SDM yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan guna mencapai tujuan perusahaan (Wijaya, 2025). Salah

satu hal penting dalam kesuksesan perusahaan adalah kinerja karyawan. Menurut (Siagian & Khair, 2018) kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam periode tertentu yang bisa diukur secara nyata. Sedangkan (Sedarmayanti & Rahadian, 2018) menyebutkan bahwa kinerja dilihat dari kualitas, kuantitas, ketepatan pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab kerja. Di PT. *Smart Furniture* Cirebon, masih ditemukan

masalah terkait kinerja, khususnya pada ketidaksesuaian antara pekerjaan dan kemampuan karyawan (*Person-Job Fit*) (Widyastuti & Ratnaningsih, 2020). Banyak karyawan merasa pekerjaannya tidak sesuai dengan keahlian mereka, yang berdampak pada menurunnya efisiensi dan meningkatnya kesalahan kerja (Lutfiyah dkk., 2020).

Masalah lain adalah pelaksanaan rotasi kerja yang belum maksimal. Beberapa karyawan dipindahkan tanpa pelatihan yang cukup, sehingga mengalami kesulitan beradaptasi dan kehilangan motivasi. Padahal, di tengah persaingan industri tekstil yang semakin ketat, perusahaan perlu memiliki SDM yang fleksibel dan siap menghadapi perubahan (Afandi dkk., 2022).

Person-Job Fit adalah kesesuaian antara pekerjaan dan individu, mencakup keterampilan, nilai, dan kenyamanan kerja (Lutfiyah dkk., 2020; Nugraha & Ramdansyah, 2022). Semakin sesuai, maka kinerja karyawan akan semakin baik. Rotasi kerja adalah strategi untuk memindahkan karyawan ke posisi berbeda agar tidak jenuh, lebih terampil, dan mampu beradaptasi (Suleman dkk., 2022). Jika diterapkan dengan baik, rotasi bisa meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan (Alfani & Hadini, 2018).

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk: (1) Mengetahui pengaruh *Person-Job Fit* terhadap kinerja karyawan. (2) Mengetahui pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja karyawan. (3) Mengetahui pengaruh *Person-Job Fit* dan rotasi kerja secara bersamaan terhadap kinerja karyawan di PT. *Smart Furniture* Cirebon.

TINJAUAN LITERATUR

Kinerja Karyawan

Menurut Siagian dalam (Fachrezi & Khair, 2020) kinerja karyawan dapat

diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang individu dalam periode tertentu berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja ini mencerminkan efektivitas serta produktivitas seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Secara lebih luas, kinerja karyawan tidak hanya diukur dari aspek kuantitas hasil kerja, tetapi juga dari kualitas pekerjaan yang dilakukan, tingkat efisiensi dalam penyelesaian tugas, serta sejauh mana kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja yang optimal menunjukkan bahwa karyawan mampu bekerja dengan baik, memanfaatkan sumber daya secara efisien, dan berkontribusi terhadap pertumbuhan serta keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti lingkungan kerja, motivasi, serta pelatihan dan pengembangan, dapat dikelola dengan baik guna meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

Menurut Kasmir dalam (Fachrezi & Khair, 2020) kinerja karyawan merupakan kombinasi antara hasil kerja yang dicapai serta perilaku yang ditunjukkan dalam menjalankan tugasnya selama periode tertentu. Kinerja tidak hanya mencerminkan seberapa banyak tugas yang dapat diselesaikan oleh seorang karyawan, tetapi juga bagaimana cara mereka menyelesaikannya, termasuk aspek disiplin, inisiatif, dan dedikasi dalam bekerja. Dengan kata lain, kinerja karyawan tidak hanya diukur dari output yang dihasilkan, tetapi juga dari sikap dan profesionalisme yang ditunjukkan selama proses kerja.

Seorang karyawan yang memiliki kinerja tinggi tidak hanya menyelesaikan

tugasnya tepat waktu dan sesuai target, tetapi juga menunjukkan perilaku kerja yang positif, seperti bekerja sama dengan tim, memiliki tanggung jawab tinggi, serta berkontribusi terhadap suasana kerja yang produktif. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mendukung peningkatan kinerja karyawan, seperti motivasi, lingkungan kerja yang kondusif, serta pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan. Berdasarkan pengertian pengertian diatas dapat dikatakan bahwa disimpulkan bahwasanya kinerja karyawan ialah hasil yang dapat terlihat dari segi kuantitas dan kualitas atas pelaksanaan tanggung jawab dari tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan dalam satu periode waktu dengan mematuhi setiap aturan yang berlaku dan memperhatikan moral, serta etika dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Rotasi Kerja

Rotasi kerja merupakan strategi manajemen yang dapat memberikan berbagaidampak terhadap kinerja karyawan, baik secara positif maupun negatif. Menurut (Suleman dkk., 2022) penerapan rotasi kerja yang efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja serta memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi. Dengan adanya rotasi, karyawan memiliki kesempatan untuk belajar keterampilan baru dan mendapatkan pengalaman yang lebih luas, sehingga dapat meningkatkan fleksibilitas serta adaptasi terhadap berbagai tugas dalam perusahaan. Selain itu, rotasi kerja juga dapat mengurangi kejenuhan akibat pekerjaan yang monoton, sehingga motivasi dan produktivitas karyawan dapat terus terjaga. Namun, di sisi lain, rotasi kerja juga dapat menimbulkan tantangan bagi karyawan dan organisasi. Proses adaptasi terhadap tugas atau lingkungan

kerja yang baru memerlukan waktu, yang dapat menyebabkan penurunan produktivitas sementara. Beberapa karyawan mungkin merasa tidak nyaman dengan perubahan yang terlalu sering, terutama jika mereka belum mendapatkan pelatihan yang memadai untuk posisi baru mereka. Selain itu, rotasi kerja yang tidak dirancang dengan baik dapat menyebabkan ketidakstabilan dalam tim kerja dan mengurangi efisiensi organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan rotasi kerja dengan strategi yang matang, termasuk memberikan pelatihan yang cukup dan mempertimbangkan preferensi serta kompetensi karyawan agar manfaat dari rotasi kerja dapat dimaksimalkan.

Rotasi pekerjaan yang dirancang dengan baik dapat memberikan manfaat signifikan bagi karyawan dan organisasi. Menurut (Sigit, 2020) pelaksanaan rotasi kerja harus berlandaskan kebijakan yang berbasis data dan informasi yang akurat. Informasi yang digunakan mencakup evaluasi kinerja individu, pengalaman kerja di unit sebelumnya, keterlibatan dalam program pelatihan, serta perilaku karyawan dalam lingkungan kerja.

Dengan pendekatan ini, rotasi kerja tidak hanya menjadi proses administratif semata, tetapi juga strategi pengembangan karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi serta efektivitas kerja mereka. Penerapan rotasi kerja yang terstruktur memungkinkan organisasi untuk menempatkan karyawan sesuai dengan keahlian dan potensi yang dimiliki. Hal ini tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas serta efisiensi dalam operasional perusahaan. Selain itu, rotasi yang berbasis data dapat mengurangi risiko ketidaksesuaian dalam penugasan, sehingga meminimalkan dampak negatif seperti

penurunan motivasi atau ketidakstabilan dalam tim. Oleh karena itu, kebijakan rotasi kerja yang terencana dengan baik menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan kompetitif.

Berdasarkan pengertian pengertian diatas dapat dikatakan bahwa Rotasi kerja yang dirancang dengan baik dapat meningkatkan efektivitas karyawan dan produktivitas organisasi. Proses ini harus berbasis data akurat mengenai kinerja, pengalaman, pelatihan, dan perilaku karyawan agar lebih objektif dan terstruktur. Selain itu, rotasi kerja yang tepat dapat meningkatkan kepuasan, motivasi, serta mengurangi kejenuhan karyawan, sehingga berkontribusi pada keberlanjutan dan efisiensi perusahaan.

Person-Job Fit

Person-Job Fit adalah konsep yang menggambarkan sejauh mana kesesuaian antara individu dengan pekerjaan yang dijalankannya, mencakup tugas, tanggung jawab, serta tuntutan pekerjaan yang harus dipenuhi. Kesesuaian ini tidak hanya melibatkan aspek keterampilan dan kompetensi, tetapi juga mencakup kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaannya secara efektif, efisien, dan optimal (Lutfiyah dkk., 2020). Semakin tinggi tingkat keselarasan antara individu dan pekerjaannya, maka semakin besar kemungkinan individu tersebut merasa nyaman, termotivasi, dan memiliki kinerja yang optimal. Dalam lingkungan kerja, *Person-Job Fit* memainkan peran penting dalam membangun produktivitas dan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa pekerjaannya sesuai dengan keterampilannya cenderung lebih fokus, memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi, serta lebih loyal terhadap organisasi. Sebaliknya, ketidaksesuaian antara individu dengan pekerjaannya

dapat menyebabkan stres kerja, penurunan produktivitas, bahkan peningkatan turnover karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa setiap karyawan ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kemampuannya, baik melalui proses rekrutmen yang selektif, program pelatihan, maupun evaluasi kinerja berkala. Menurut (Nugraha & Ramdansyah, 2022) *Person-Job Fit* dapat diartikan sebagai sejauh mana individu merasa puas dengan pekerjaan yang dijalankannya. Kepuasan ini muncul ketika seseorang merasa bahwa tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kemampuannya, sehingga pekerjaan tersebut tidak terasa terlalu berat untuk dilakukan. Dalam konteks organisasi, semakin tinggi tingkat kesesuaian antara individu dan pekerjaannya, maka semakin besar peluang individu tersebut untuk bekerja dengan motivasi tinggi, tingkat stres yang lebih rendah, serta memiliki performa kerja yang optimal.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis deskriptif asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel secara sistematis dan objektif. Fokus utamanya adalah menganalisis seberapa besar pengaruh *Person-Job Fit* dan rotasi kerja terhadap kinerja karyawan. Objek penelitian ini adalah karyawan PT. *Smart Furniture* Cirebon, perusahaan manufaktur di bidang furnitur yang memiliki struktur kerja yang kompleks. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan tetap yang terlibat langsung dalam kegiatan operasional.

Sampel diambil dengan teknik *purposive sampling*, yaitu memilih responden berdasarkan kriteria tertentu, seperti masa kerja minimal 6 bulan dan

aktif dalam proses produksi atau administrasi. Jumlah sampel sebanyak 284 orang, yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner tertutup yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Pertanyaan dalam kuesioner disusun berdasarkan indikator dari teori manajemen SDM. dengan skala penilaian menggunakan skala Likert 5 poin (dari “sangat tidak setuju” hingga “sangat setuju”). Variabel independen dalam penelitian ini adalah *Person-Job Fit* (X_1) dan rotasi kerja (X_2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y).

Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda, yang diawali dengan uji asumsi klasik seperti normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan linearitas untuk memastikan data layak dianalisis. Uji t digunakan untuk mengukur pengaruh masing-masing variabel secara individu, sementara uji F digunakan untuk melihat pengaruh secara bersama-sama. Nilai R^2 (koefisien determinasi) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gabungan kedua variabel bebas terhadap kinerja karyawan. Melalui pendekatan ini, penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai peran *Person-Job Fit* dan rotasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan industri manufaktur.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Hasil penelitian

PT. *Smart Furniture* Cirebon merupakan perusahaan manufaktur furnitur yang berlokasi di Jalan Raya Pantura, Rawaurip, Kabupaten Cirebon. Perusahaan ini memproduksi perabot rumah dan kantor untuk pasar lokal

maupun ekspor, dengan total karyawan sekitar 980 orang yang tersebar di berbagai divisi seperti produksi, packing, marketing, digital marketing, dan operasional.

Meski terus berkembang, perusahaan masih menghadapi tantangan dalam pengelolaan SDM, terutama terkait kesesuaian antara posisi kerja dan kompetensi karyawan (*Person-Job Fit*). Beberapa karyawan merasa tidak ditempatkan sesuai kemampuan, yang berdampak pada produktivitas. Di sisi lain, sistem rotasi kerja sudah mulai berjalan efektif dan memberikan manfaat dalam hal pengembangan keterampilan, semangat kerja, serta adaptasi di posisi baru. Hal ini turut mendorong peningkatan efisiensi, kepuasan kerja, dan retensi karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden di PT. *Smart Furniture* Cirebon merupakan laki-laki, yaitu sekitar 70% dari total karyawan yang disurvei. Dominasi tenaga kerja laki-laki ini mencerminkan karakteristik pekerjaan di perusahaan yang banyak melibatkan aktivitas fisik dan teknis, terutama di bagian produksi dan pengemasan. Sementara itu, karyawan perempuan berjumlah kurang dari sepertiga total responden, kemungkinan besar mengisi posisi yang lebih administratif atau non-fisik seperti pemasaran dan digital marketing.

Dari sisi jabatan, mayoritas karyawan berada di bagian produksi, diikuti oleh bagian packing. Kedua posisi ini merupakan elemen penting dalam proses operasional perusahaan karena langsung berkaitan dengan proses manufaktur furnitur. Jumlah karyawan di bidang lain seperti marketing, digital marketing, dan operasional terbilang lebih sedikit, yang menunjukkan fokus perusahaan pada kegiatan produksi sebagai inti utama bisnisnya.

Dilihat dari lama masa kerja,

sebagian besar karyawan telah bekerja lebih dari empat tahun. Ini menandakan tingkat retensi yang cukup tinggi dan menunjukkan bahwa karyawan cenderung menetap dan berkomitmen terhadap perusahaan. Sebagian lainnya memiliki masa kerja antara satu hingga tiga tahun, serta sebagian kecil yang tergolong baru, dengan pengalaman kerja di bawah satu tahun. Komposisi ini menunjukkan bahwa tenaga kerja di perusahaan cukup berpengalaman dan stabil, yang menjadi modal penting dalam menjaga kelancaran dan peningkatan kinerja perusahaan secara menyeluruh.

Penelitian ini menggunakan uji regresi linear berganda untuk menganalisis pengaruh *Person-Job Fit* (X_1) dan rotasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Sebelum melakukan analisis regresi, dilakukan

serangkaian uji asumsi klasik dan dilanjutkan dengan uji model regresi sebagai berikut:

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen kuesioner mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Berdasarkan hasil analisis korelasi Pearson, seluruh item pertanyaan dari masing-masing variabel memiliki nilai r hitung $> r$ tabel (dengan $n = 284$, r tabel = $\pm 0,116$ pada taraf signifikan 5%), sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menggunakan nilai *Cronbach's Alpha* menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

variabel	Cronbach's alpha	kriteria
<i>Person-job fit</i>	935	reliabel
Rotasi Kerja	9,89	reliabel
Kinerja Karyawan	9,50	reliabel

Karena seluruh nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,70$, maka seluruh instrumen dikategorikan reliabel.

Uji Normalitas

Pengujian menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai signifikansi (Asymp. Sig) sebesar $0,200 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal

**Tabel 2. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.48694402
Most Extreme Differences	Absolute	.179
	Positive	.067
	Negative	-.179
Kolmogorov-Smirnov Z		.981
Asymp. Sig. (2-tailed)		.291
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal, ditunjukkan oleh nilai Asymp. Sig. sebesar 0,291 ($> 0,05$). Ini berarti model memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan untuk analisis regresi. Selain itu, persepsi karyawan terhadap Person-Job Fit, rotasi kerja, dan kinerja karyawan di PT. Smart Tectex Cirebon tergolong homogen, mencerminkan keseragaman kebijakan

manajemen SDM di berbagai divisi. Dengan terpenuhinya asumsi ini, penelitian dapat dilanjutkan untuk memberikan rekomendasi strategis terkait peningkatan efektivitas penempatan dan rotasi kerja.

Uji Multikolinearitas

Nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) adalah:

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	34.352	6.565			5.233	.000	
<i>Person-job fit</i>	.261	.369	.346		.706	.486	7.279
Rotasi Kerja	-.007	.289	-.012		-.025	.980	7.279

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, diperoleh nilai *Tolerance* pada variabel *Person-Job Fit* (X1) sebesar 0,137 dan pada variabel Rotasi Kerja (X2) juga sebesar 0,137. Selain itu, nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk kedua variabel adalah 7,279. Secara umum, uji multikolinearitas digunakan untuk melihat apakah terdapat hubungan atau korelasi yang tinggi antar variabel bebas dalam model regresi. Kriteria umum

untuk mendeteksi multikolinearitas adalah jika nilai *Tolerance* $< 0,10$ atau nilai VIF > 10 , maka terjadi masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Menggunakan uji Glejser, nilai signifikansi variabel independen terhadap residual menunjukkan nilai sig $> 0,05$, sehingga tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas.

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Uji Glejser

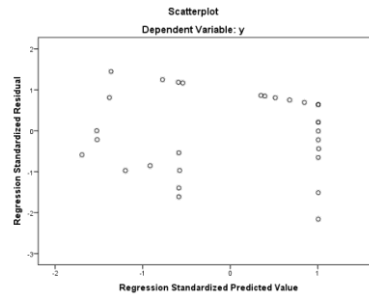
Variabel Independen	Sig.	Kesimpulan
Person-Job Fit	0,486	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Rotasi Kerja	0,980	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Hasil uji menunjukkan bahwa kedua variabel independen tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Uji Linearitas

Hasil uji menunjukkan bahwa

hubungan antara variabel independen dan dependen bersifat linear, dengan nilai signifikansi $< 0,05$ pada ANOVA linieritas.



Gambar 1. Hasil Uji Linearitas Menggunakan Scatterplot

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	34.352		5.233	.000
	Person-job fit	.261	.346	.706	.486
	Rotasi Kerja	-.007	-.012	-.025	.980

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda pada Tabel, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 34.352 + 0.261X_1 - 0.007X_2$$

Konstanta (34.352) berarti bahwa jika variabel *Person-Job Fit* (X_1) dan Rotasi

Kerja (X_2) bernilai nol, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) berada pada angka 34.352.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.334 ^a	.112	.046	4.65016

a. Predictors: (Constant), Rotasi Kerja, *Person-job fit*.

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Nilai R Square = 0,112 Artinya, *Person-Job Fit* dan rotasi kerja hanya menjelaskan 11,2% variasi kinerja karyawan, sedangkan 88,8%

dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Adjusted R Square = 0,046.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 7. Hasil Uji t

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	t

Sig.

1	(Constant)	34.352	6.565		5.233	.000
	Person-Job fit	.261	.369	.346	.706	.486

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji T pada tabel dapat dijelaskan bahwa *Person-Job Fit* (X1) diperoleh nilai t hitung = 0,706 dengan nilai T tabel = 1,650, dengan signifikansi (Sig.) = 0,486. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (0,486 > 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa *Person-Job Fit* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. *Smart Furniture* Cirebon.

Rotasi Kerja (X2) diperoleh nilai t hitung = -0,025 dengan nilai T tabel = 1,650. Sama halnya, karena nilai T tabel lebih besar dari T hitung (1,650 > 0,025), nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (0,980 > 0,05), maka Rotasi Kerja juga tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	73.519	2	36.760	1.700	.202 ^b
	Residual	583.847	27	21.624		
	Total	657.367	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Rotasi Karyawan, *Person-Job Fit*

Nilai F hitung sebesar = 1,70 dengan nilai F tabel = 2,64, dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,202. Karena nilai Sig. = 0,202 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak signifikan. Artinya, secara simultan (bersama-sama) variabel *Person-Job Fit* (X1) dan Rotasi Kerja (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. *Smart Furniture* Cirebon.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Person-Job Fit* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, tingkat kesesuaian antara kemampuan dan karakteristik karyawan dengan tuntutan pekerjaannya belum

mampu mendorong peningkatan performa kerja secara nyata di PT. *Smart Furniture* Cirebon.

Hal ini bisa terjadi karena proses penempatan karyawan belum sepenuhnya mempertimbangkan kecocokan secara menyeluruh, seperti latar belakang pendidikan, keterampilan, dan minat kerja. Meskipun secara teori, kecocokan antara individu dan pekerjaannya dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas, namun dalam praktiknya hal ini belum terlihat di perusahaan. Begitu pula dengan rotasi kerja, hasil analisis menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemungkinan besar hal ini disebabkan oleh pelaksanaan rotasi yang tidak

dirancang secara sistematis. Rotasi yang dilakukan tanpa pelatihan atau persiapan justru bisa menyebabkan ketidakpastian dan menurunnya kinerja karena karyawan belum siap menghadapi tugas baru.

Padahal, bila diterapkan dengan tepat, rotasi kerja seharusnya dapat memperluas pengalaman, mencegah kejenuhan, dan mengembangkan kompetensi. Namun, hal ini tidak terjadi karena sistem rotasi belum dilaksanakan secara optimal. Secara bersama-sama, *Person-Job Fit* dan rotasi kerja juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Ini terlihat dari hasil uji simultan yang menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut tidak memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa ada faktor lain yang lebih berpengaruh terhadap kinerja, seperti kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, atau motivasi individu.

Hasil ini memperlihatkan bahwa peningkatan kinerja tidak cukup hanya bergantung pada kecocokan posisi dan rotasi kerja saja. Temuan ini menjadi masukan penting bagi manajemen perusahaan agar lebih memperhatikan strategi penempatan dan rotasi karyawan. Penempatan sebaiknya mempertimbangkan kecocokan kemampuan dan minat, sedangkan rotasi kerja perlu dirancang dengan perencanaan dan pelatihan yang memadai. Selain itu, perusahaan juga perlu melihat faktor lain yang memengaruhi kinerja agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan produktif.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT. Smart Furniture Cirebon, diketahui bahwa variabel

Person-Job Fit dan rotasi kerja belum memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa proses penempatan karyawan masih belum mempertimbangkan secara optimal kesesuaian antara kemampuan, pengalaman kerja, dan latar belakang pendidikan dengan posisi yang ditempati. Banyak karyawan menempati posisi yang kurang sesuai dengan kompetensinya, sehingga potensi dan kemampuan mereka belum dimanfaatkan secara maksimal dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Selain itu, tidak adanya program pelatihan atau pengembangan keterampilan yang memadai semakin memperlemah dampak *Person-Job Fit* terhadap produktivitas. Ketidakesesuaian ini berpotensi menurunkan motivasi kerja, menimbulkan kejenuhan, serta mengurangi semangat dalam menjalankan tugas. Di sisi lain, sistem rotasi kerja yang diterapkan perusahaan juga belum efektif. Rotasi dilakukan tanpa analisis kompetensi dan tanpa pelatihan pendahuluan, sehingga banyak karyawan mengalami kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan tugas baru. Ketidaksiapan ini berdampak langsung pada penurunan kinerja dan adaptabilitas karyawan.

Secara statistik, *Person-Job Fit* dan rotasi kerja hanya menyumbang 11,2% terhadap variasi kinerja karyawan, sementara 88,8% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti motivasi, kepemimpinan, budaya kerja, sistem penghargaan, komunikasi internal, dan tingkat kepuasan kerja. Meskipun demikian, kinerja karyawan secara umum masih tergolong cukup baik, dengan sebagian besar mampu menyelesaikan tugas sesuai target dan menjaga kualitas pekerjaan. Namun, ketidaktepatan dalam sistem penempatan

dan rotasi perlu menjadi perhatian manajemen, karena jika dibiarkan, kondisi ini dapat berakibat pada meningkatnya tingkat turnover, menurunnya kepuasan kerja, dan pada akhirnya menurunkan efektivitas serta produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A., Wicaksono, B., & Satwika, P. A. (2022). Peran Kepemimpinan Autentik dan Person-Job Fit terhadap Turnover Intention pada Karyawan Generasi Z. *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, 13(3), 282–293. <https://doi.org/10.26740/jppt.v13n3.p282-293>
- Alfani, M., & Hadini, M. (2018). Pengaruh Person Job Fit dan Person Organization Fit Terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Karyawan Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), Article 2. <https://doi.org/10.35130/jrimk.v2i2.19>
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), Article 1. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4834>
- Lutfiyah, L., Oetomo, H. W., & Suhermin, S. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Kerja Terhadap Person Job Fit Dan Kinerja Karyawan Pada PT Andromedia. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8(3), Article 3.
- Nugraha, Y. A., & Ramdansyah, A. D. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Terhadap Hubungan Person-Job Fit Dengan Kinerja Pegawai. *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, 4(2), 165–173.
- Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). Hubungan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(1), Article 1. <https://doi.org/10.31113/jia.v15i1.133>
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), Article 1. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Sigit, H. (2020). *Monograf: Pengukuran Kinerja Keuangan dan Peran Intellectual Capital*. <http://eprints.umsida.ac.id/6681/>
- Suleman, A.-R., Bingab, B. B. B., Boakye, K. O., & Sam-Mensah, R. (2022). Job rotation practices and employees performance: Do job satisfaction and organizational commitment matter? *SEISENSE Business Review*, 2(1), 13–27.
- Widyastuti, T., & Ratnaningsih, I. Z. (2020). Hubungan Antara Person Job-Fit Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Kantor Pusat Bank Jateng Semarang. *Jurnal EMPATI*, 7(3), Article 3. <https://doi.org/10.14710/empati.2018.21746>
- Wijaya, P. M. (2025). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja,*

Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Citra Insan Anugerah Palembang [S-1, 021008 Universitas Tridinanti]. <http://repository.univ-tridinanti.ac.id/9458/>

Yustika, S. (2022). *Pengaruh Fasilitas Kerja, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Baitul Mal Kabupaten Bener Meriah* [Masters, UIN Ar-Raniry]. <https://doi.org/10.1/Suharni%20Yustika%2C%20180603169%2C%20FEBI%2C%20PS%2C%20082373112541.pdf>