

**Hubungan Antara Persepsi Karyawan Terhadap Rotasi Kerja
Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan**

Anna Puspita Sari & Sumaryono
Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada

Intisari

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara persepsi rotasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan. Variabel tergantung pada penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan yang dilihat dari skala kepuasan kerja berdasarkan hasil modifikasi dari dimensi- dimensi faktor internal kepuasan kerja oleh Herzberg (dalam Gibson, 2006) dan variabel bebas dalam penelitian ini adalah persepsi rotasi kerja yang diukur dengan skala berdasarkan dimensi-dimensi yang dikemukakan oleh Noe, Hollenbeck, Gerhart dan Wright (2013). Hipotesis yang diajukan adalah terdapat hubungan positif antara persepsi rotasi kerja dengan kepuasan kerja. Semakin tinggi persepsi rotasi kerja, semakin tinggi pula kepuasan kerja. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah persepsi rotasi kerja, maka kepuasan kerja semakin rendah. Subjek dalam penelitian ini adalah Karyawan Perusahaan Indonesia Power yang sudah bekerja minimal 1 tahun dalam perusahaan. Metode statistika yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi Pearson. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara persepsi rotasi kerja dan kepuasan kerja ($r_{xy} = 0,426$ dan $p < 0,01$), sehingga hipotesis diterima. Sumbangan efektif Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 18,2%.

Kata Kunci: Persepsi Rotasi, Kepuasan Kerja

*The Relationship between Employees' Perception of Job Rotation
and Job Satisfaction of the Employees*

Anna Puspita Sari & Sumaryono
Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada

Abstract

The objective of this research is to determine the relationship between the perception of job rotation and employees' satisfaction. The dependent variable of this study is the job satisfaction of the employees, as seen from the scale of job satisfaction based on the modification of the internal factor dimensions of job satisfaction by Herzberg (Gibson, 2006), and the independent variable of this study is the perception of job rotation which is measured with a scale based on the dimensions raised by Noe, Hollenbeck, Gerhart and Wright (2013).

The hypothesis presented is that there is a positive relationship between the perception of job rotation and job satisfaction. The higher the perception of job rotation, the higher the job satisfaction is. Vice versa, the lower the perception of job rotation, then the lower job satisfaction is. The subjects of this study were Indonesia Power Company employees who have worked for at least a minimum of 1 year within the company. Statistical method used in this research is the analysis of Pearson correlation. The results of this study indicate that there is a significant positive relationship between perceptions of job rotation and job satisfaction ($r_{xy} = 0,426$ and $p < 0,01$), therefore the hypothesis is hereby accepted. There is a 18.2% effective contribution of Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior.

Keywords: *Perception of Rotation, Job Satisfaction.*