

Pengaruh Rotasi Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Petugas Penjaga Perlindungan Kereta Api Pada Dinas Perhubungan Kota Surabaya

Yudhi Dwi Cahyono¹

Universitas Negeri Surabaya¹

Email korespondensi: yudhi.23379@mhs.unesa.ac.id

Abstract

Railway crossing guards are a vital part of the national transportation system, responsible for ensuring the safety of both road users and trains at crossing points. Their performance significantly affects operational efficiency and travel safety. This study aims to analyze the effect of job rotation and work conflict on the performance of railway crossing guards in Surabaya City. Job rotation and work conflict variables were hypothesized to have a positive effect on performance by preventing work fatigue and improving job skills. This research employed a quantitative approach. Data were analyzed using multiple linear regression assisted by SPSS. The respondents consisted of 54 railway crossing guards stationed at various crossings across Surabaya. The results show that job rotation has a significant effect on performance, contributing 32.9%. However, work conflict does not have a significant effect on performance. Based on these findings, it can be concluded that job rotation is an important factor in enhancing the performance of railway crossing guards, whereas work conflict is not a primary determinant of changes in their performance.

Keywords: Job rotation performance, Surabaya railroad crossing work conflict.

1. PENDAHULUAN

Dalam menjalankan tugasnya, petugas penjaga perlindungan kereta api memiliki peran yang sangat penting dalam memastikan keselamatan dan kelancaran lalu lintas kereta api serta pengguna jalan. Kota Surabaya, sebagai salah satu kota metropolitan di Indonesia, memiliki jaringan perlindungan kereta api yang padat dan kompleks. Dengan demikian, kinerja petugas penjaga perlindungan kereta api menjadi krusial untuk menghindari kecelakaan dan memastikan efisiensi operasional. Hal ini penting agar menjalankan roda pemerintahan dapat berjalan dengan baik sesuai dengan pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya organisasi/instansi yaitu dalam rangka pencapaian visi dan misi organisasi.

Menghadapi akan tugas berat ini untuk mencapai visi misi organisasi maka dilakukan upaya-upaya positif dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, upaya-upaya tersebut dapat dilakukan dengan jalan melakukan perbaikan sistem yang harus dilakukan secara terprogram dan berkesinambungan agar pegawai merasa diperlukan secara adil dan merata. Penempatan pegawai yang sesuai agar terhindar dari kebosanan dan kekakuan bekerja agar semangat kinerja pegawai meningkat, salah satunya dapat dilakukan dengan rotasi pekerjaan melalui pembinaan dan pengawasan yang intensif. Kebijakan rotasi pekerjaan diharapkan visi misi dan tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif.

Berdasarkan Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2018 tentang Peningkatan Keselamatan Perlindungan Sebidang antara Jalur Kereta Api dengan Jalan, terdapat 6 lokasi palang pintu perlindungan kereta api dalam pengelolaan Dinas Perhubungan Kota Surabaya yaitu (1) JPL 398a Margomulyo, (2) JPL 22 Margorejo, (3) JPL 1a1 Royal, (4) JPL 369a

Pakal, (5) JPL 8 Ketintang, dan (6) JPL 378 Pondok Benowo Indah dengan jumlah petugas total 54 orang.

Rotasi Menurut Mangkunegara (2006) rotasi pekerjaan adalah perpindahan pegawai namun lebih pada perpindahan tempat kerja dengan lingkup dan tugas pekerjaan yang cenderung berbeda agar para pegawai terhindar dari rasa jenuh atau produktivitas yang menurun. Temuan studi Juaita (2023), menemukan bahwa rotasi kerja tidak berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Kereta Api Indonesia Daerah Operasi (DAOP) 8 Surabaya. Hasilnya menunjukkan bahwa rotasi kerja tidak berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun melalui motivasi kerja sebagai faktor intervensi. Namun, Menurut (Azzopardi, 2019) menemukan bahwa rotasi pekerjaan dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja karyawan. Hal tersebut di perkuat penelitian Darmanto (2020) menemukan bahwa mutasi, juga dikenal sebagai rotasi jabatan, berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja petugas penjaga perlintasan kereta api di wilayah Kota Surabaya. Hasil ini menunjukkan bahwa ada perbedaan atau variasi dalam penemuan mengenai pengaruh rotasi terhadap kinerja petugas penjaga perlintasan di bawah Dinas Perhubungan Kota Surabaya.

Salah satu kekurangan penelitian adalah hasil yang berbeda mengenai pengaruh rotasi kerja atau mutasi terhadap kinerja petugas penjaga perlintasan kereta api di wilayah Kota Surabaya. Menurut Husain (2022) mengungkapkan bahwa rotasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan tetapi sumber mengatakan bahwa mutasi memiliki pengaruh yang signifikan (Kelly, 2021). Mengemukakan bahwa rotasi pekerjaan dapat meningkatkan motivasi dengan menciptakan suasana kerja yang lebih dinamis, untuk meningkatkan produktivitas. Dimungkinkan bahwa perbedaan ini disebabkan oleh perbedaan dalam lingkup penelitian, teknik yang digunakan, atau karakteristik sampel yang digunakan. Untuk menghasilkan kesimpulan yang lebih akurat, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk melihat faktor-faktor yang mungkin memengaruhi hasil.

Proses pencapaian tujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai salah satunya adalah konflik kerja yang terjadi antar pegawai. Konflik kerja merupakan fenomena yang umum terjadi di berbagai lingkungan kerja, termasuk di kalangan petugas penjaga perlintasan kereta api. Konflik ini bisa timbul dari berbagai sumber, seperti perbedaan persepsi dan pendapat: Ketidakepahamaan antara petugas tentang cara terbaik menjalankan tugas atau keputusan yang diambil (Erna et al., 2023). Pendekatan manajemen konflik yang efektif dapat membantu meminimalkan dampak negatif dari konflik dan bahkan meningkatkan kinerja dengan meningkatkan komunikasi. (Bayazit & Mannix, 2003).

Konflik kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat berdampak negatif pada kinerja petugas penjaga perlintasan kereta api. Beberapa dampak tersebut antara lain penurunan konsentrasi, konflik internal dapat mengalihkan perhatian petugas dari tugas utama karyawan, yang memerlukan konsentrasi penuh untuk memastikan keselamatan. Konflik yang berkelanjutan dapat meningkatkan stres dan kelelahan mental, yang pada akhirnya menurunkan kinerja serta dapat mengurangi kepuasan kerja dan motivasi petugas, yang berdampak pada produktivitas, dan dapat menyebabkan miskomunikasi dan kesalahan dalam menjalankan prosedur operasional yang dapat berakibat fatal dalam konteks perlintasan kereta api.

Berdasarkan uraian fenomena dan latar belakang masalah tersebut maka peneliti tertarik ingin meneliti masalah tentang “Pengaruh Rotasi dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Petugas Penjaga Perlintasan Kereta Api pada Dinas Perhubungan Kota Surabaya” Urgensi dalam ajuan

penelitian ini terletak pada memastikan kinerja karyawan yang optimal. Dinas Perhubungan Kota Surabaya harus sangat memperhatikan rotasi kerja dan pengelolaan konflik kerja. Kedua strategi ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, meningkatkan motivasi karyawan, dan meningkatkan produktivitas sehingga kinerja Dinas Perhubungan Kota Surabaya secara keseluruhan dapat meningkat.

2. METODE PENELITIAN

Menurut jenis data yang dikumpulkan, penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang didasarkan pada data kuantitatif dimana data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau bilangan (2013, hlm. 8). Pengumpulan data menggunakan penelitian data bersifat kuantitatif dengan tujuan mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, dan teori – teori yang berkaitan dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut.

- 1) Populasi dan Sampel $\Rightarrow$ Petugas Penjaga Palang Pintu Perlindungan Kereta Api Dinas Perhubungan Kota Surabaya, jumlah 54 Orang
- 2) Lokasi Penelitian $\Rightarrow$ 6 Pos Palang Pintu Perlindungan Kereta Api dalam pengelolaan Dinas Perhubungan Kota Surabaya
- 3) Teknik Pengumpulan Data $\Rightarrow$ Survey dan Angket/Kuesioner

Tabel 1. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <25 Tahun	5	9,3	9,3	9,3%
26-35 Tahun	37	68,5	68,5	77,7%
36-45 Tahun	5	9,3	9,3	87%
>45 Tahun	7	13	13	100%
Total	54	100.0	100.0	100%

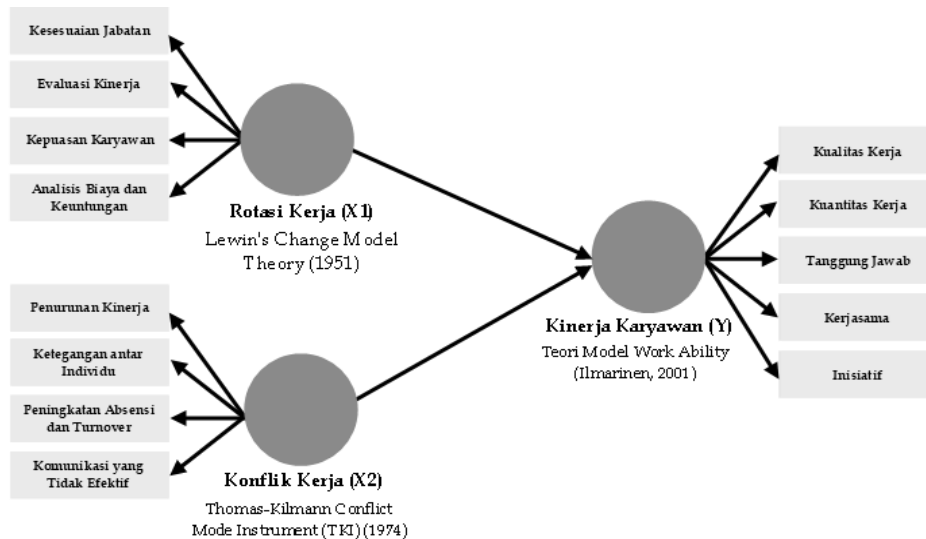
Sumber: Output SPSS, diolah (2025)

Tabel 2. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMP	10	18.5	18.5	18.5%
SMA	39	72.2	72.2	90.7%
D3/S1	5	9.3	9.3	100%
Total	54	100.0	100.0	100%

Sumber: Output SPSS, diolah (2025).

Sedangkan pada penelitian ini menggunakan metode pendekatan eksplanasi (*explanatory research*), Pendekatan eksplanasi adalah pendekatan dengan menggunakan dua variabel atau lebih guna untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara variabel satu dengan variabel yang lain. Alasan peneliti memakai pendekatan asosiatif karena peneliti ingin mengetahui pengaruh rotasi dan konflik kerja terhadap kinerja petugas penjaga perlintasan kereta api pada Dinas Perhubungan Kota Surabaya secara parsial maupun secara simultan, yang selanjutnya digambarkan model penelitiannya sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian
Sumber: Author (2025)

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 3. Nilai Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.400 ^a	.160	.127	3.99552

Sumber: Output SPSS, diolah (2025).

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS, diolah (2025)

Berdasarkan hasil diatas dapat disimpulkan bahwa ROTASI (X1) dan KONFLIK KERJA (X2) berpengaruh sebesar 12,7% terhadap KINERJA (Y). Residu ($100\% - 12,7\% = 87,3\%$) disebabkan pengaruh variabel yang berbeda di luar perhitungan model regresi bivariat atau variabel luar yang tidak menjadi objek.

Persamaan Regresi :

$$Y = 30,012 + 0,276 (X_1) + 0,216 (X_2)$$

- a. Nilai koefisiensi konstan sebesar 30,012 dengan nilai positif yang artinya Jika nilai X_1 dan X_2 tidak mempengaruhi Y , maka nilai Y akan konstan/tetap di 30,012.
- b. Nilai koefisiensi regresi X_1 sebesar 0,276 artinya setiap peningkatan terhadap variabel X_1 ROTASI sebesar 1% berdampak pada peningkatan KINERJA sebesar 0,276% dengan asumsi variabel lain tetap.

Nilai koefisiensi regresi X_2 sebesar 0,216 artinya setiap peningkatan terhadap variabel X_2 KONFLIK KERJA sebesar 1% berdampak pada peningkatan KINERJA sebesar 0,216% dengan asumsi variabel

4. KESIMPULAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Rotasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Petugas Penjaga Perlindungan Kereta Api Kota Surabaya. Rotasi kerja yang dilakukan secara terencana dapat memberikan pengalaman kerja yang beragam, mengurangi kejenuhan, serta meningkatkan keterampilan petugas dalam menjalankan tugas, sehingga berdampak positif terhadap peningkatan kinerja.
- 2) Konflik kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja Petugas Penjaga Perlindungan Kereta Api Kota Surabaya. Meskipun konflik kerja dapat terjadi di lingkungan kerja, namun dalam konteks pekerjaan yang bersifat operasional yakni kegiatan kerja yang berulang, rutin, dan dilaksanakan berdasarkan prosedur tetap (*Standard Operating Procedure/SOP*) yang sudah ditetapkan secara jelas. dan individual yakni tugas dapat diselesaikan secara mandiri tanpa ketergantungan yang tinggi terhadap pihak lain, seperti bekerja di petugas penjaga perlindungan Kereta Api Kota Surabaya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan yang telah diuraikan terdapat beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

- 1) Bagi manajemen atau instansi terkait, disarankan untuk terus menerapkan dan mengembangkan sistem rotasi kerja yang terencana dan terstruktur. Rotasi kerja perlu dilakukan dengan mempertimbangkan kebutuhan operasional dan kompetensi petugas agar tidak hanya meningkatkan kinerja, tetapi juga mengembangkan potensi sumber daya manusia secara menyeluruh.
- 2) Guna mengantisipasi potensi konflik kerja, hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun, tetap diperlukan adanya upaya preventif dan penanganan yang tepat jika konflik muncul. Hal ini bertujuan untuk menjaga suasana kerja yang kondusif dan profesional.
- 3) Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk meneliti variabel lain yang mungkin memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja petugas penjaga perlindungan kereta api seperti kepemimpinan, beban kerja, atau tingkat stres kerja. Dengan tujuan memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja dalam sektor transportasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adilla, S., & Budiono, B. (2022). Pengaruh Rotasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi dengan kepuasan Kerja pada Pegawai DISPORA Kabupaten Gresik. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 302–311.
- Amanda, C., Rianto, M. R., Woestho, C., Khan, M. A., & Bukhari, E. (2024). Pengaruh Disiplin Preventif Dan Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Unit Pengelola Sampah Terpadu Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta. *CEMERLANG: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 4(2), 111–122.
- Arifin, M. Z. (2024). The Influence of Toxic Leadership, Work Conflicts and Work Situations on Employee Performance through Employee Satisfaction at the Job Training Center East Java Province. *Enrichment: Journal of Multidisciplinary Research and Development*, 2(9).
- Arifin, S., Pratama, D. P. A., & Utomo, P. (2023). *Pengantar Statistika: Teori dan Metode Ekonomi Terapan*. Surabaya: CV. Pena Jaya Pers.
- Azzopardi, A. (2019). *Internal job rotation within Maltese audit firms*. University of Malta.
- Darmanto, D. (2022). *Pengaruh Pengembangan Karir, Mutasi, dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Petugas Penjaga Perlindungan Kereta Api Wilayah Kota Surabaya*.
- Darmasto, B., Kamaliah, & Agusti, R. (2020). Analisis Pengukuran Kinerja Perusahaan Dengan Metode Balanced Scorecard. *Jurnal Sorot*, 8(1), 95–104.
- De Dreu, C., & Weingart, L. (2003). A Contingency Theory of Task Conflict and Performance in Groups and Organizational Teams. *International Handbook of Organizational Teamwork and Cooperative Working*, 88(4), 151–166.
- Juita, M. V. (2023). Pengaruh Rotasi Kerja dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi di PT. Kereta Api Indonesia DAOP 8 Surabaya. *COMSERVA Indonesian Journal of Community Services and Development*, 2(09), 1883–1901.
- Kelly, J. L. (2021). *The Association of Perceived Supervisor Support with Affective Commitment Among Senior Managers*. Capella University.
- Kurniawati, Kusdianto, I., & Muhani, P. M. (2020). Pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor PT PLN (Persero) Rayon Masamba Kabupaten Luwu Utara. *E-Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia UMP*, 1(11), 1–11.
- Pramesti, N. R. (2023). Studi Kepustakaan Mengenai Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Regional Xii Bkn Pekanbaru. *Jurnal Sumber Daya Manusia Unggul (JSDMU)*, 4(1), 69–73.
- Purba, W. C., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mutiara Utama Sukses. *Jurnal Bening*, 6(1), 180. <https://doi.org/10.33373/bening.v6i1.1540>
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Taqwa, M. A. (2017). Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Pendidikan Pemerintah Kabupaten Pangkep). *Jurnal Universitas Negeri Makassar*.