

BAB I

Pendahuluan

1.1 Latar Belakang Masalah

Peranan barang milik negara dalam suatu sistem pemerintahan merupakan bagian penting guna menunjang pelaksanaan kegiatan pemerintahan. Pengelolaan barang milik negara perlu dilakukan secara baik dan benar agar mampu memberikan optimalisasi fungsi pelayanan publik. Meskipun dari kepemilikan barang milik negara terkadang pemerintah juga memperoleh pendapatan berupa penerimaan negara bukan pajak, seperti penyewaan ruang pada gedung milik negara, namun pada dasarnya hal ini bukanlah tujuan utama. Fungsi pengelolaan barang milik negara sesuai tujuan pemerintahan, lebih diprioritaskan guna menunjang penyediaan layanan kepada masyarakat. Dengan demikian, barang milik negara merupakan sumber daya ekonomi yang dikuasai dan atau dimiliki pemerintah sebagai akibat peristiwa masa lalu dan diharapkan mampu memberi manfaat ekonomi dan atau sosial pada masa depan (Slamet, 2023).

Profesionalisme, transparansi dan akuntabilitas adalah prinsip dasar yang harus dipegang teguh aparatur pemerintahan dalam melakukan pengelolaan aset milik negara. Aspek profesionalisme merupakan pilar yang menempatkan birokrasi sebagai parameter kecakapan bagaimana kemampuan dan keterampilan aparatur. Kesesuaian hasil kerja dengan standard teknis dan etika profesi serta keandalan pelaksanaan tugas adalah prinsip profesionalisme yang harus dimiliki. Transparansi berorientasi pada keterbukaan dan kejujuran aparatur pemerintah dalam mengelola aset negara. Aspek akuntabilitas adalah prinsip dasar pertanggungjawaban laporan kegiatan pengelolaan aset bagi aparatur kepada atasannya (Baharuddin, 2023).

Salah satu rangkaian siklus pengelolaan aset yang menekankan prinsip profesionalisme, transparansi dan akuntabilitas adalah siklus penatausahaan. Siklus penatausahaan terdiri atas aktivitas pembukuan, aktivitas inventarisasi dan aktivitas pelaporan aset. Pembukuan merupakan aktivitas pencatatan aset ke dalam daftar barang yang telah disesuaikan dengan golongan dan kode barangnya. Penekanan kesesuaian golongan dan kode pada aktivitas pembukuan bertujuan meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan pengelolaan dan pemantauan barang milik negara. Aktivitas inventarisasi juga merupakan bagian penting penatausahaan yang berorientasi pada pengecekan dan penyesuaian secara berkelanjutan antara data administrasi dengan kondisi fisik barang. Sementara aktivitas pelaporan merujuk pada bentuk pertanggungjawaban atas penyusunan administrasi terhadap aktivitas pengelolaan barang milik negara (Rarung, 2023).

Penelitian ini berorientasi pada efektivitas penatausahaan barang milik negara pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah. Hasil observasi ditemukan beberapa data aktivitas pembukuan, aktivitas inventarisasi dan aktivitas pelaporan yang kurang akurat. Dalam aktivitas pembukuan seringkali terdapat beberapa kesalahan pencatatan. Aktivitas inventarisasi yang dilakukan cenderung kurang maksimal dalam mengidentifikasi dan memastikan keberadaan fisik barang milik negara sesuai dengan yang tercatat dalam catatan administrasi. Sementara pada aktivitas pelaporan terdapat ketidaksesuaian barang milik negara baik dari segi kondisi, jumlah dan statusnya.

Tabel 1
Data Aktivitas Penatausahaan Barang Milik Negara (BMN)

Tahun	Prosentase Tingkat Kevalidan Pada Aktivitas Pembukuan	Prosentase Temuan Aset Pada Aktivitas Inventarisasi	Prosentase Kesesuaian Pada Aktivitas Pelaporan
2023	97%	95%	95%
2024	97%	95%	95%

Sumber: Data Aktivitas Penatausahaan Kanwil Kemenag Jawa Tengah

Tabel diatas menunjukkan perincian data aktivitas pembukuan, aktivitas inventarisasi serta aktivitas pelaporan. Prosentase tingkat kevalidan pembukuan tahun 2023 dan tahun 2024 sebesar 97% atau tingkat kesalahan dalam pencatatan pembukuan sebesar 3%. Tingkat kesalahan ini mencakup ketidaksinkronan pencatatan pembukuan dalam hal nilai perolehan, penerimaan, pengeluaran, dan perubahan status barang. Rata-rata prosentase aset yang berhasil ditemukan pada aktivitas inventarisasi periode tahun 2023 dan tahun 2024 sebesar 95%. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat sebesar 5% aset yang tidak dapat terdeteksi dimana keberadaannya. Sementara tingkat kesesuaian kondisi barang milik negara selama periode tahun 2023 dan tahun 2024 sebesar 95%. Hal ini menunjukkan masih terdapat ketidaksesuaian kondisi aset baik dari segi jumlah, nilai dan statusnya.

Tiga aktivitas utama dalam penatausahaan Barang Milik Negara (BMN) meliputi aktivitas pembukuan, aktivitas inventarisasi, dan aktivitas pelaporan. Meskipun ketiganya berhubungan erat, masing-masing memiliki peran dan fokus yang berbeda. Aktivitas pembukuan dalam penatausahaan merupakan proses pencatatan dan pengelolaan informasi keuangan yang terkait dengan barang milik negara. Pembukuan ini berfokus pada pendaftaran dan pencatatan BMN ke dalam daftar barang yang ada pada kuasa pengguna barang. Aktivitas inventarisasi merupakan kegiatan untuk mencatat, memeriksa, dan mengelompokkan barang milik negara yang ada di lapangan atau dalam penyimpanan. Ini berfokus pada pengecekan fisik barang dan pemutakhiran data barang yang dimiliki oleh suatu instansi pemerintah. Aktivitas pelaporan dalam penatausahaan BMN adalah kegiatan penyusunan laporan mengenai posisi BMN di awal dan akhir periode tertentu secara semesteran dan tahunan serta mutasi BMN selama periode tersebut kepada pihak-pihak yang berwenang, seperti Kementerian Keuangan, Badan Pemeriksa Keuangan (BPK), dan lembaga lainnya (Kementerian Keuangan, 2016).

Kajian penelitian terdahulu terkait tema efektivitas organisasi secara umum telah banyak dibahas. Transfer informasi memiliki pengaruh terhadap efektivitas organisasi. Berbagi informasi dalam rantai operasi organisasi akan dapat memengaruhi organisasi pada tingkatan efektivitas yang lebih tinggi (Alkheyi et al., 2020; Alzoubi & Yanamandra 2020; Jenke & Pretzsch 2021).

Persepsi beban kerja berpengaruh terhadap efektivitas organisasi. Pola pembagian beban kerja sangat penting bagi efektivitas suatu organisasi. Melalui beban kerja yang efektif maka dapat menentukan sejauh mana karyawan dapat diberikan beban kerja yang maksimal sehingga berdampak efektifitas kerja (Hakim 2020; Perkasa & Martin 2021; Msuya & Kumar 2022).

Rotasi kerja berpengaruh pada efektivitas organisasi. Rotasi pekerjaan memiliki peranan yang sangat penting guna meningkatkan kompetensi pegawai yang berdampak pada pencapaian tingkat efektivitas organisasi yang lebih optimal (Suwardi 2023; Suleman et al. 2022; Cherotich et al. 2021).

Transfer informasi memiliki pengaruh terhadap keterlibatan kerja. Suatu Organisasi dapat meningkatkan aktivitas transfer informasi antar individu satu dengan individu lain guna mencapai keterlibatan kerja yang lebih optimal (Atef et al. 2022; Frare & Beuren, 2020; Bugshan & Attar, 2020).

Persepsi beban kerja memiliki pengaruh terhadap keterlibatan kerja. Beban kerja yang dirasakan lebih tinggi telah diakui sebagai salah satu penyebab utama kelelahan dan berpotensi menurunkan keterlibatan. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi akan dikaitkan pada peningkatan keterlibatan kerja (Ugwu & Onyishi 2020; Zhang et al. 2021; Wu et al., 2021).

Rotasi kerja berpengaruh pada keterlibatan kerja. Penerapan rotasi kerja memberikan dampak positif bagi perusahaan dan keterlibatan karyawan secara bersamaan. Melalui program rotasi pekerjaan yang dilakukan secara berkala, hal ini dapat membantu meningkatkan produktivitas karyawan dalam suatu organisasi (Agustian & Rachmawati 2021; Dwianto et al. 2020; Ambarwati et al. 2023).

Keterlibatan kerja memiliki keterkaitan dengan efektivitas organisasi. Hasil temuan ketiga peneliti mengemukakan bahwa faktor keterlibatan kerja memiliki dampak yang positif pada peningkatan efektivitas organisasi (Kataria et al., 2021; Nienaber & Martins 2020; Tensay & Singh 2020).

Keterlibatan mampu memediasi transfer informasi terhadap efektivitas organisasi. Pegawai yang memiliki banyak informasi dapat membagi informasi ke pegawai lain yang kurang memiliki pengetahuan agar keterlibatan kerja berjalan secara merata dan efektivitas organisasi menjadi lebih optimal (Atef et al., 2022; Kataria et al., 2021; Frare & Beuren, 2020; Nienaber & Martins, 2020).

Keterlibatan mampu memediasi persepsi beban kerja terhadap efektivitas organisasi. Beban kerja yang tinggi berpotensi menurunkan keterlibatan kerja dan mengurungi tingkat efektivitas organisasi (Ugwu & Onyishi, 2020; Kataria et al., 2021; Wu et al., 2021; Nienaber & Martins, 2020).

Keterlibatan mampu memediasi pengaruh rotasi kerja terhadap efektivitas organisasi. Kejelasan dan kepastian pola rotasi akan memberikan rasa aman dan nyaman bagi karyawan sehingga hubungan sosial ditempat kerja akan menjadi lebih baik, lebih terlibat dan efektivitas organisasi lebih terjamin (Agustian & Rachmawati, 2021; Nienaber & Martins, 2020; Dwianto et al., 2020; Tensay & Singh, 2020).

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian terdahulunya. Tema penelitian ini berorientasi pada efektivitas organisasi dalam penatausahaan barang milik negara. Berbeda halnya dengan tema-tema penelitian-penelitian terdahulu yang menjadi referensi pada penelitian ini, dimana tema penelitian berorientasi pada efektivitas organisasi secara umum.

1.2 Perumusan Masalah

Uraian latar belakang masalah di atas dapat digunakan sebagai inspirasi dalam pembuatan rumusan masalah. Rumusan masalah yang dibentuk terdiri dari beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh transfer informasi terhadap efektivitas organisasi?
2. Bagaimana pengaruh persepsi beban kerja terhadap efektivitas organisasi?
3. Bagaimana pengaruh rotasi kerja terhadap efektivitas organisasi?
4. Bagaimana pengaruh transfer informasi terhadap keterlibatan kerja?
5. Bagaimana pengaruh persepsi beban kerja terhadap keterlibatan kerja?
6. Bagaimana pengaruh rotasi kerja terhadap keterlibatan kerja?
7. Bagaimana pengaruh keterlibatan kerja terhadap efektivitas organisasi?
8. Bagaimana kemampuan mediasi keterlibatan kerja pada pengaruh transfer informasi terhadap efektivitas organisasi?
9. Bagaimana kemampuan mediasi keterlibatan kerja pada pengaruh persepsi beban kerja terhadap efektivitas organisasi?
10. Bagaimana kemampuan mediasi keterlibatan kerja pada pengaruh rotasi kerja terhadap efektivitas organisasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian berorientasi pada hasil penelitian ini. Tujuan penelitian ini memuat beberapa pernyataan penelitian yang dapat diuraikan secara lengkap sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh transfer informasi terhadap efektivitas organisasi
2. Menganalisis pengaruh persepsi beban kerja terhadap efektivitas organisasi
3. Menganalisis pengaruh rotasi kerja terhadap efektivitas organisasi
4. Menganalisis pengaruh transfer informasi terhadap keterlibatan kerja
5. Menganalisis pengaruh persepsi beban kerja terhadap keterlibatan kerja
6. Menganalisis pengaruh rotasi kerja terhadap keterlibatan kerja
7. Menganalisis pengaruh keterlibatan kerja terhadap efektivitas organisasi
8. Menganalisis kemampuan mediasi keterlibatan kerja pada pengaruh transfer informasi terhadap efektivitas organisasi
9. Menganalisis kemampuan mediasi keterlibatan kerja pada pengaruh persepsi beban kerja terhadap efektivitas organisasi
10. Menganalisis kemampuan mediasi keterlibatan kerja pada pengaruh rotasi kerja terhadap efektivitas organisasi

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Kajian pendalaman teori diharapkan dapat ditemukan dan diuraikan pada hasil penelitian ini. Manfaat kajian teoritis berbagai konteks penelitian juga diharapkan dapat ditemukan dan diuraikan pada studi riset mendatang dengan tema efektivitas organisasi. Pengembangan model pada penelitian mendatang juga diharapkan dapat memperkaya kajian ilmu pengetahuan terkait efektivitas organisasi melalui berbagai pendekatan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penerapan kajian praktis dari temuan hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat yang besar bagi organisasi sektor publik dalam aktivitas penatausahaan barang milik negara. Aktivitas pembukuan, inventaris dan pelaporan aset milik negara diharapkan dilakukan dilakukan secara konsisten. Penyesuaian pencatatan data aset dengan kondisi penyusutan, lokasi keberadaan dan jumlahnya segera dapat dioptimalkan dari waktu ke waktu.

BAB II TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Telaah Pustaka

2.1.1 Teori Tuntutan Pekerjaan Sumber Daya (*Job Demands Resources Theory*)

Teori tuntutan pekerjaan dan sumber daya menekankan pada bagaimana kesejahteraan karyawan dipengaruhi oleh tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang tersedia. Teori ini bermanfaat dalam konteks keseimbangan kerja dan hidup karena dapat membantu meningkatkan sumber daya pendukung dan mengelola tuntutan. Teori ini memiliki efek unik dan independen terhadap kesejahteraan karyawan, dimana tuntutan pekerjaan dapat memulai proses penurunan kesehatan jika paparan beban kerja harian berubah menjadi kelebihan beban kronis dalam jangka waktu yang lama (Bakker et al., 1995).

Teori tuntutan pekerjaan dan sumber daya berasal dari literatur *burnout* dan *engagement*, teori JD-R selama dua dekade terakhir telah mampu mensintesis pengetahuan dari berbagai teori tentang stres kerja dan motivasi kerja, termasuk teori dua faktor, teori karakteristik pekerjaan, model tuntutan pekerjaan–kontrol, model ketidakseimbangan usaha–hadiah, dan teori konservasi sumber daya. Teori JD-R memberikan pemahaman yang lebih lengkap dan komprehensif tentang kesejahteraan dan kinerja karyawan (Ali, 2021).

2.1.2 Efektivitas Organisasi

Efektivitas organisasi dapat didefinisikan sebagai keselarasan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan organisasi dengan target harapan. Hal ini berarti pelaku organisasi harus menyesuaikan serangkaian proses interaksi yang dilakukannya dengan ketetapan target efektivitas yang ditentukan organisasi (Rudini, 2024). Tinggi rendahnya gap yang terjadi menunjukkan tingkat efektivitas yang dicapai. Semakin rendah gap kesesuaian semakin tinggi tingkat efektivitas dan semakin tinggi gap kesesuaian semakin rendah tingkat efektivitas (Hutapea, 2020).

Pengelolaan sumber daya manusia oleh organisasi memegang peranan kunci sukses bagi keberhasilan efektivitas organisasi. Organisasi akan dikatakan mampu mengelola sumber daya manusia tatkala semua bagian organisasi secara efisiensi mampu berinteraksi dan berproses guna mencapai tujuan organisasi. Dalam usaha mencapai efektivitas, pengelolaan sumber daya manusia termasuk hal yang tidak mudah (Islamy, 2021).

Kunci utama pencapaian efektivitas organisasi terletak pada bagaimana organisasi memiliki kemampuan beradaptasi dan mempertahankan terhadap segala perubahan di lingkungan internal dan eksternal organisasi. Kemampuan adaptasi sangat dibutuhkan dalam mempertahankan kelangsungan hidup. Namun demikian usaha mencapai suatu tingkatan kemampuan beradaptasi seringkali memerlukan proses yang panjang (Nimran, 2022). Berbagai tahapan proses yang berliku dan berbeda antar organisasi harus dilalui setiap organisasi, sehingga kemampuan proses akan menunjukkan bahwa suatu organisasi memiliki tingkat kematangan yang tinggi. Semakin matang suatu organisasi menunjukkan bahwa organisasi itu semakin mampu untuk beradaptasi dan sebaliknya (Ambarwati, 2021).

Konsep efektivitas organisasi telah diterima secara luas sebagai tingkat di mana suatu organisasi mencapai tujuannya. Istilah efektivitas bersifat menyeluruh untuk mencakup beberapa aspek efisiensi dan kemampuan beradaptasi. Organisasi yang efektif adalah organisasi yang efisien dalam segi ekonomi dan aspek teknis dan kemampuan beradaptasi dengan perubahan lingkungan eksternal. Beberapa indikator efektivitas organisasi adalah kuantitas, kualitas, efisiensi, produktivitas, dan fleksibilitas (Kataria et al., 2021).

2.1.3 Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu kondisi dimana individu memiliki ketertarikan, mampu mengidentifikasi serta fokus dengan pekerjaan mereka. Individu yang terlibat pada pekerjaannya adalah individu dengan tingkat keterikatan tertentu sehingga mampu mencapai kinerja yang lebih optimal. Individu tipe ini cenderung senantiasa berpikir positif serta mampu berekspresi terkait kognitif, afektif maupun fisinya secara baik. Individu dengan keterlibatan kerja yang baik akan memiliki kemampuan dalam mengontrol tingkat emosional yang lebih baik, serta cenderung memiliki sikap kognitif yang tinggi terhadap pekerjaannya sendiri, rekan kerja, dan lingkungan organisasi (Febriana, 2023).

Tingkat kecenderungan individu untuk bekerja keras dalam menjalankan tugasnya menunjukkan suatu kondisi bahwa individu memiliki keterlibatan tinggi. Semakin memiliki kemauan yang tinggi untuk bekerja keras, semakin tinggi pula kondisi keterlibatan kerja individu. Sebaliknya semakin rendah kemauan bekerja keras, semakin menunjukkan bahwa seorang individu memiliki keterlibatan yang semakin rendah (Ambarwati, 2021). Organisasi akan memperoleh banyak manfaat dari usaha-usaha terbaik tentunya berasal dari kontribusi individu dengan tingkat keterlibatan yang tinggi. Ketercapaian kinerja biasanya akan cenderung lebih tinggi dari posisi ketetapan target kerja yang dipersyaratkan melalui kontribusi individu-individu dengan keterlibatan yang tinggi (Nimran, 2022).

Terdapat tiga tingkatan keterlibatan kerja individu pada suatu organisasi adalah keterlibatan saran, keterlibatan pekerjaan, dan keterlibatan menyeluruh. Keterlibatan saran merujuk pada pemberian rekomendasi saran sebagai langkah pemberdayaan kepada individu organisasi sesuai program yang diformalkan (Suparna, 2023). Keterlibatan pekerjaan menunjukkan adanya perancangan ulang suatu pekerjaan sebagai langkah untuk memberikan kesempatan kepada individu guna mengembangkan keterampilan yang lebih beragam. Keterlibatan menyeluruh adalah bentuk keterikatan total individu terhadap kinerja organisasi. (Nur, 2022).

Keterlibatan kerja terdiri dari beberapa indikator yakni semangat, dedikasi, konsentrasi, antusias berkontribusi, keterlibatan penuh, dan inisiatif proaktif. Sikap semangat dicirikan oleh tingkat energi positif dan ketahanan mental di tempat kerja. Dedikasi mengacu pada antusiasme. Konsentrasi dicirikan oleh keasyikan penuh dalam pekerjaan seseorang. Antusias berkontribusi merujuk pada motivasi untuk memberikan kontribusi. Keterlibatan penuh mengacu pada bentuk pengorbanan dari individu kepada organisasi baik tenaga, waktu dan pikirannya. Inisiatif proaktif merujuk pada perilaku aktif tanpa dipandu oleh pimpinan (Kataria et al., 2021).

2.1.4 Transfer Informasi

Transfer informasi dapat didefinisikan sebagai suatu proses penyampaian atau pendistribusian pesan informasi dari sumber informasi kepada penerima informasi. Istilah informasi adalah kumpulan data dan atau hasil pengolahan data sehingga menjadi bentuk yang penting bagi penerima (Nur, 2022). Keberadaan informasi sangat diharapkan memiliki kegunaan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang dapat dirasakan secara langsung atau secara tidak langsung pada saat mendatang. Oleh karena itu informasi hanya dapat diperoleh dari sekumpulan data yang diolah melalui unit pengolahan data atau sistem informasi (Rudini, 2024).

Penyampaian informasi dari penyedia kepada pengguna akan berjalan efektif manakala informasi telah disesuaikan dengan kebutuhan dan keinginan penerima atau pengguna. Dalam proses identifikasi kebutuhan dan keinginan, kedua pihak yaitu pengguna informasi dan penyedia informasi harus terlibat secara aktif pada tahap ini. Informasi yang diperoleh dari pengguna menjadi acuan bagi penyedia informasi untuk pertimbangan dalam memberikan informasi yang tepat (Ambarwati, 2021). Tiga faktor yang harus dipenuhi saat mengidentifikasi kebutuhan informasi yaitu lengkap, detail, dan benar. Lengkap artinya semua informasi yang diharapkan pengguna akan diperoleh oleh pihak pengidentifikasi. Detil adalah informasi detail yang dikumpulkan sampai ke hal-hal kecil. Benar yaitu semua data yang diperoleh harus benar, tidak benar menurut pengenalnya tetapi benar dan sesuai keinginan penggunanya (Suryadharma, 2019).

Sistem informasi dalam suatu organisasi memiliki peran sangat penting dalam mengelola data sehingga mampu menghasilkan informasi yang tepat waktu, akurat, dan relevan. Informasi yang diperoleh dari sistem informasi akan berperan memberdayakan para pembuat keputusan pada semua tingkatan organisasi untuk membuat pilihan berdasarkan informasi yang tersedia (Hutapea, 2020). Informasi merupakan alat penting dalam pembuatan keputusan organisasi. Keberadaan sistem informasi akan menjadi sarana penting untuk menghasilkan efisiensi dan efektivitas penyediaan informasi. Sistem informasi mampu mengkonsolidasikan dan menganalisis sejumlah besar data. Sistem Informasi memungkinkan ekstraksi wawasan berharga dan memfasilitasi pengambilan keputusan berdasarkan data. Sistem informasi memegang fungsi rutinitas keputusan operasional hingga pilihan strategik. Oleh karena itu sistem informasi berperan sebagai alat berharga untuk menilai risiko, mengevaluasi alternatif dan memprediksi hasil (Rukmana, 2023).

Transfer informasi berorientasi pada pemberian informasi yang akurat kepada staf tentang kinerja operasi, umpan balik data, dan kualitas. Karyawan akan lebih termotivasi untuk berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi, jika mereka mengalami berbagi informasi dalam pekerjaan mereka. Organisasi harus memilih teknologi komunikasi internal terbaik dari berbagai jenis komunikasi yang tersedia dalam sistem media sosial untuk menyediakan informasi yang dibutuhkan orang. Beberapa indikator transfer informasi adalah kualitas data, kualitas proses, kesesuaian informasi, kompetensi sumber informasi, dan aplikasi pengelola data (Atef et al., 2022).

2.1.5 Persepsi Beban Kerja

Persepsi beban kerja dapat didefinisikan sebagai pembebanan volume pekerjaan yang dirasakan tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya. Setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya dan masing-masing tenaga kerja mempunyai kemampuan sendiri untuk menangani beban kerjanya sebagai beban kerja yang dapat berupa beban kerja fisik, mental, atau sosial. Seorang pekerja berat, memikul lebih banyak beban fisik daripada beban mental atau beban sosial. Seorang pengusaha, mungkin tanggung jawabnya merupakan beban mental yang relative jauh lebih besar. Sementara petugas sosial, mereka lebih banyak menghadapi beban-beban sosial (Nimran, 2022).

Seorang tenaga kerja memiliki kemampuan tersendiri dalam hubungan hubungannya dengan beban kerja. Mungkin diantara mereka lebih cocok untuk beban fisik, atau mental, atau sosial. Terdapat persamaan umum dalam standar beban kerja dimana setiap orang hanya mampu memikul beban kerja sampai suatu berat tertentu. Beban kerja yang dirasa optimal bagi seseorang apabila penempatan seorang tenaga kerja yang tepat pada pekerjaan yang tepat atau pemilihan tenaga kerja yang paling sehat untuk pekerjaan yang paling sehat pula (Fitriyani, 2023). Derajat ketepatan suatu penempatan kerja meliputi kecocokan pengalaman, keterampilan, motivasi dan lain-lain. Tubuh manusia telah dirancang untuk dapat melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari. Adanya masa otot yang beratnya hampir lebih besar dari separuh berat tubuh, memungkinkan manusia untuk dapat menggerakkan tubuh dan melakukan pekerjaan (Febriana, 2023).

Beban kerja secara fisiologis berlebihan akan berdampak pada kesehatan dan produktivitas kerja. Dalam konteks ergonomi, tujuan yang ingin dicapai adalah memastikan bahwa sistem kerja dirancang sedemikian rupa sehingga diperoleh produktivitas dan kualitas kerja terbaik, yang dapat dicapai jika beban berada didalam batas kemampuan fisik (Suparna, 2023). Evaluasi beban kerja merupakan poin penting didalam penelitian dan pengembangan hubungan antara manusia dan mesin, mencari tingkat kenyamanan, kepuasan, efisiensi dan keselamatan yang lebih baik ditempat kerja, sebagaimana halnya yang menjadi target capaian implementasi ergonomi (A. Ambarwati, 2021).

Analisis beban kerja merupakan proses penentuan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam kurun waktu tertentu. Beberapa indikator yang dapat dijadikan sebagai ukuran persepsi beban kerja yakni meliputi kondisi fisik, kondisi psikologis, pendistribusian kerja, dan kualitas pegawai (Hakim, 2020).

2.1.6 Rotasi Kerja

Rotasi pekerjaan didefinisikan sebagai proses perpindahan karyawan dari satu bagian ke bagian pekerjaan lain. Rotasi pekerjaan memberikan pengalaman serta menambah pengetahuan dan keterampilan karyawan. Rotasi pekerjaan yang dilakukan organisasi harus memperhatikan kemampuan karyawan, agar karyawan tidak merasa kelelahan dan melakukan kesalahan yang dapat menimbulkan kecelakaan. Rotasi pekerjaan dapat mengurangi kecenderungan untuk melakukan pekerjaan berulang-ulang dalam waktu yang lama (Fitriyani, 2023)

Tujuan metode pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya adalah untuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk merasakan variasi pekerjaan, sehingga rotasi kerja perlu dilakukan (Ambarwati, 2021). Rotasi kerja biasanya berorientasi pada perpindahan karyawan dari suatu divisi dipindahkan ke divisi lain. Karyawan mendapatkan bimbingan dan instruksi kerja terlebih dahulu sebelum dipindahkan. Terdapat organisasi yang memberlakukan sistem magang untuk metode ini. Karyawan yang dipindahkan ke divisi lain akan mendapatkan bimbingan dari karyawan senior yang ada di sana (Suparna, 2023).

Pengembangan sumber daya manusia dengan sistem rotasi kerja memiliki manfaat guna memberikan kesempatan variasi pekerjaan. Melalui sistem rotasi kerja yang terencana dan terstruktur secara baik dan benar, karyawan akan memiliki pengalaman, pengetahuan dan keterampilan di berbagai jenis pekerjaan, sehingga organisasi akan mudah memberdayakan dan memposisikan karyawan sementara ketika ada karyawan yang harus cuti, izin mendadak, mengundurkan diri, atau bahkan ketika terjadi perampangan (Diwyartha, 2022).

Rotasi pekerjaan adalah metode paling efektif untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam upaya memperluas wawasan. Penerapan rotasi kerja memberikan dampak positif bagi perusahaan dan karyawan secara bersamaan. Pola rotasi yang jelas dan pasti akan memberikan rasa aman dan nyaman bagi karyawan untuk menjalin hubungan sosial yang baik dengan rekan kerja barunya di tempat baru (Nimran, 2022). Beberapa indikator yang dapat dijadikan ukuran rotasi kerja dalam organisasi adalah rotasi kerja horizontal, rotasi kerja vertikal, rotasi kerja lateral, dan siklus rotasi kerja (Agustian & Rachmawati, 2021).

2.2 Pengembangan Hipotesis

2.2.1 Transfer Informasi dan Efektivitas Organisasi

Teori tuntutan pekerjaan dan sumber daya menekankan pada ketersediaan sumber daya untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik. Sumber daya informasi merupakan hal penting yang dapat digunakan pegawai sebagai sarana untuk dapat mengoptimalkan pencapaian kinerja yang lebih unggul (Bakker et al., 2023).

Berbagi informasi memegang peran kunci yang unggul bagi keberhasilan efektivitas organisasi. Suatu organisasi akan menerima manfaat langsung dari tim kerja ketika sesama anggota tim saling berbagi informasi. Individu yang satu akan menerima informasi pengetahuan dari individu lainnya sebagai bentuk kerja sama tim kerja guna mencapai efektivitas organisasi (Alkheyi et al., 2020). Berbagi informasi dalam rantai operasi organisasi akan dapat memengaruhi organisasi pada tingkatan efektivitas yang lebih tinggi. Hal ini karena proses berbagi informasi yang dijalankan secara baik dan benar memungkinkan organisasi mencapai daya saing dan mengembangkan kemampuannya (Alzoubi & Yanamandra, 2020).

Pertukaran informasi antar individu organisasi membawa dampak manfaat bagi penciptaan dan transfer pengetahuan. Organisasi dapat membantu membangun dan memperkuat hubungan atau mengumpulkan dan menyampaikan informasi antar individu dalam tim kerja. Pembagian informasi merupakan fungsi paling dasar yang dibutuhkan organisasi dalam aktivitas kerja untuk mencapai tujuan bersama. Organisasi perlu memberi fasilitas atas pertukaran informasi untuk memastikan transmisi informasi yang efisien dan andal (Jenke & Pretzsch, 2021).

Berdasarkan uraian variabel penelitian yang telah dipaparkan di atas, maka pengembangan hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut:

H₁ : Transfer informasi berpengaruh positif terhadap efektivitas organisasi

2.2.2 Persepsi Beban Kerja dan Efektivitas Organisasi

Teori tuntutan pekerjaan dan sumber daya berorientasi terhadap aspek pekerjaan yang menghabiskan energi, seperti beban kerja, tugas yang kompleks, dan konflik. Beban kerja dan kompleksitas dapat dikualifikasikan sebagai tuntutan tantangan yang membantu individu untuk berkinerja baik, konflik adalah tuntutan pekerjaan yang menghambat dan melemahkan kinerja (Bakker et al., 2023).

Beban kerja berkaitan dengan efektivitas karyawan. Perencanaan dalam organisasi guna mencapai tingkat keberhasilan kerja memerlukan target yang harus dicapai, sehingga beban kerja karyawan meningkat. Beban kerja merupakan tuntutan karyawan ketika menerima permintaan, perintah atau tuntutan yang akan menghasilkan suatu bentuk dan tingkat kepuasan kerja (Hakim, 2020). Tingkat beban kerja berhubungan dengan efektivitas organisasi. Beban kerja yang terlalu ringan berarti terjadi kelebihan tenaga kerja. Kelebihan ini akan menyebabkan organisasi harus membayar lebih banyak karyawan dengan kepuasan kerja yang sama, sehingga biaya menjadi tidak efisien. Sebaliknya, jika terjadi kekurangan tenaga kerja atau jumlah pekerjaan yang banyak dengan jumlah karyawan yang dipekerjakan sedikit, dapat menyebabkan terjadinya kelelahan fisik dan psikologis bagi karyawan (Perkasa & Martin, 2021).

Pembagian beban kerja sangat penting bagi efektivitas suatu organisasi. Melalui beban kerja yang efektif maka dapat menentukan sejauh mana karyawan dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap efektifitas kerja karyawan itu sendiri. Beban kerja karyawan dapat berupa jumlah tugas yang dialokasikan atau diperlukan dari seorang pekerja selama periode tertentu. Beban kerja berlaku untuk semua tugas yang berkaitan dengan waktu yang dihabiskan pekerja untuk melaksanakan tugas, kewajiban, dan minat profesional di tempat kerja (Msuya & Kumar, 2022).

Berdasarkan uraian variabel penelitian yang telah dipaparkan di atas, maka pengembangan hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut:

H₂ : Persepsi beban kerja berpengaruh negatif terhadap efektivitas organisasi

2.2.3 Rotasi Kerja dan Efektivitas Organisasi

Teori tuntutan pekerjaan dan sumber daya menyatakan bahwa sumber daya pekerjaan dapat meredam dampak tuntutan pekerjaan terhadap tekanan negatif. Adanya rotasi kerja yang ditetapkan organisasi akan mampu menurunkan tekanan dan tuntutan pekerjaan yang sangat memberatkan, sehingga kinerja yang dihasilkan dapat lebih optimal (Bakker et al., 2023).

Rotasi kerja yang dijalankan organisasi pada dasarnya berperan sebagai upaya untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Rotasi kerja merupakan proses pergantian jabatan atau posisi ke posisi lain atau dari lokasi satu ke lokasi lain. Kebijakan rotasi kerja biasanya diterapkan organisasi berfungsi untuk menurunkan potensi kejenuhan, meningkatkan kompetensi, serta bentuk upaya pengembangan sumber daya manusia dalam menjalankan tugasnya (Suwardi, 2023). Rotasi kerja

telah dicatat sebagai salah satu isu paling kritis dalam manajemen sumber daya manusia. Hal ini karena efektivitas sumber daya manusia sangat bergantung pada pertumbuhan pekerjaan individu sesuai potensi dan sifat mereka. Konsistensi pekerjaan dan karyawan yang melakukan tugas berulang tidak menjamin efisiensi dan efektivitas yang dibutuhkan dalam lingkungan teknologi yang serba cepat saat ini. Oleh karena itu semua organisasi berupaya keras untuk meningkatkan sistem rotasi kerja dengan mengembangkan strategi rotasi pekerjaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan efektivitas organisasi (Suleman et al., 2022).

Rotasi pekerjaan memiliki peranan sangat penting untuk meningkatkan kompetensi yang berdampak pada pencapaian efektivitas yang optimal. Rotasi pekerjaan merupakan ajang pelatihan pada tempat kerja yang direncanakan yang diarahkan untuk mengembangkan dan mempersiapkan karyawan. Rotasi pekerjaan berperan mengoptimalkan keterlibatan kerja individu pada masa depan dengan memindahkan karyawan dari satu departemen ke departemen lain. Rotasi kerja memberikan pemahaman tentang proses pekerjaan dan meningkatkan kemampuan karyawan (Cherotich et al., 2021).

Berdasarkan uraian variabel penelitian yang telah dipaparkan di atas, maka pengembangan hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut:

H₃ : Rotasi kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas organisasi

2.2.4 Transfer Informasi dan Keterlibatan Kerja

Teori tuntutan pekerjaan dan sumber daya menyatakan bahwa sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik. Peran penting sumber daya termasuk informasi dalam organisasi dapat dijadikan sebagai sarana guna mengoptimalkan pencapaian kinerja yang lebih unggul (Bakker et al., 2023).

Transfer informasi berdampak pada keterlibatan kerja. Organisasi sangat memerlukan aktivitas transfer informasi antar individu satu dengan individu lain meningkatkan keterlibatan kerja. Tidak semua individu memiliki akses informasi yang sama antar individu. Oleh karena itu seorang individu yang memiliki banyak informasi harus membagikan informasi kepada individu lain yang kurang memiliki pengetahuan agar keterlibatan kerja berjalan secara merata (Atef et al., 2022).

Pembagian vertikal informasi finansial dan nonfinansial memungkinkan manajer dan karyawan untuk meningkatkan interaksi yang dapat mengurangi asimetri informasi dan ketidakamanan kerja. Hal ini berperan guna memastikan bahwa karyawan terlibat dalam organisasi dan meningkatkan keterlibatan kerja (Frare & Beuren, 2020). Komunikasi internal organisasi adalah fungsi manajerial yang mencakup proses komunikasi sedemikian rupa sehingga mencakup berbagai elemen yang menghasilkan keterlibatan karyawan dengan pekerjaan mereka. Melalui perspektif ini, praktik manajerial berbagi informasi vertikal memiliki peran mendasar dalam organisasi (Bugshan & Attar, 2020).

Berdasarkan uraian variabel penelitian yang telah dipaparkan di atas, maka pengembangan hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut:

H₄ : Transfer informasi berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja

2.2.5 Persepsi Beban Kerja dan Keterlibatan Kerja

Teori tuntutan pekerjaan dan sumber daya menekankan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dari organisasi dengan sumber daya yang disediakan. Tuntutan pekerjaan yang dibebankan kepada individu harus disesuaikan dengan ketersediaan sumber daya agar individu dapat terlibat dalam pekerjaan secara lebih baik dan optimal (Bakker et al., 2023).

Beban kerja yang tinggi telah diakui sebagai salah satu penyebab utama kelelahan dan berpotensi menurunkan keterlibatan. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi akan dikaitkan secara dampak negatif pada peningkatan keterlibatan kerja. Organisasi dalam situasi kerja yang buruk, keterlibatan kerja akan semakin melemah dalam konteks kehidupan kerja (Ugwu & Onyishi, 2020). Terdapat indikasi kuat bahwa ketika karyawan yakin bahwa pekerjaan yang mereka lakukan tidak membebani dirinya dan selaras dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan mereka, maka mereka akan termotivasi untuk tetap fokus pada pekerjaan mereka. Terlebih lagi, ketika karyawan melihat adanya kesesuaian antara beban kerja dengan kemampuan individu, maka individu akan melakukan upaya keterlibatan yang optimal (Zhang et al., 2021).

Persepsi beban kerja yang tinggi akan berpotensi menurunkan mental yang dapat mengurangi keterlibatan kerja. Persepsi beban kerja mengacu pada jumlah upaya mental yang diperlukan sehubungan dengan kemampuan pekerja dalam usaha menyelesaikan tugas, yang dapat dipengaruhi oleh banyak faktor seperti tuntutan tugas, dukungan eksternal, kognisi pekerja, dan pengalaman masa lalu. Persepsi beban kerja melibatkan proses subjektif dan dapat memengaruhi keterampilan fisik yang menyebabkan kelelahan dan kesalahan fungsional, yang kemudian mengarah pada perubahan perilaku dan kinerja pekerjaan. Persepsi beban kerja yang tinggi pada pekerja dapat mengakibatkan penurunan kapasitas perhatian, dan peningkatan risiko respons yang tertunda, yang pada akhirnya berkontribusi pada kesalahan di tempat kerja (Wu et al., 2021).

Berdasarkan uraian variabel penelitian yang telah dipaparkan di atas, maka pengembangan hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut:

H₅ : Persepsi beban kerja berpengaruh negatif terhadap keterlibatan kerja

2.2.6 Rotasi Kerja dan Keterlibatan Kerja

Teori tuntutan pekerjaan dan sumber daya menyatakan bahwa peningkatan sumber daya manusia organisasi dapat dilakukan dengan rotasi kerja. Hal ini agar sumber daya manusia mampu memenuhi tuntutan kerja sesuai dengan ketetapan organisasi. Peningkatan sumber daya manusia melalui rotasi dapat dirasa lebih efektif dalam mengoptimalkan keterlibatan. Hal ini karena dengan bertambahnya pengalaman individu akan meningkatkan keterlibatan kerja (Bakker et al., 2023).

Penerapan rotasi kerja memberikan dampak positif bagi perusahaan dan keterlibatan karyawan secara bersamaan. Pola rotasi yang jelas dan pasti akan memberikan rasa aman dan nyaman bagi karyawan untuk menjalin hubungan sosial yang baik dengan rekan kerja barunya di tempat yang baru. Oleh karena itu, diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja sekaligus kepuasan kerja. Rotasi kerja tidak harus dilakukan secara sering. Mengenai frekuensi penerapannya, faktor-faktor seperti latar belakang karyawan, status studi, dan keakraban dengan pekerjaan perlu diperhatikan (Agustian & Rachmawati, 2021).

Rotasi pekerjaan merupakan salah satu alat yang digunakan manajemen dalam rangka mengembangkan keterlibatan karyawan. Selain itu, rotasi pekerjaan juga dapat digunakan sebagai salah satu cara untuk menghindari stres atau tekanan pada karyawan. Melalui program rotasi pekerjaan yang dilakukan secara berkala, hal ini dapat membantu meningkatkan produktivitas karyawan yang ada dalam suatu organisasi. Secara empiris, program rotasi pekerjaan yang dilakukan organisasi dapat meningkatkan keterlibatan, mengurangi tekanan, meningkatkan produktivitas karyawan, dan juga berfungsi untuk mencegah terjadinya kecurangan dalam organisasi (Dwianto et al., 2020).

Rotasi pekerjaan memiliki keterkaitan dengan keterlibatan kerja. Rotasi pekerjaan merupakan perpindahan karyawan secara periodik dari satu tugas ke tugas yang lain guna mempertahankan keterlibatan kerja. Ketika suatu aktivitas tidak lagi menantang, karyawan sering dipindahkan ke pekerjaan lain, biasanya pada level yang sama, yang memiliki persyaratan keterampilan yang sama. Hal ini bertujuan agar keterlibatan mereka tidak mengalami penurunan. Rotasi pekerjaan memang secara tidak langsung dapat memberikan manfaat bagi organisasi. Karyawan yang memiliki banyak keterampilan dapat memberikan manajemen lebih dalam merencanakan pekerjaan, memiliki kemampuan beradaptasi dengan perubahan lingkungan (Ambarwati et al., 2023).

Berdasarkan uraian variabel penelitian yang telah dipaparkan di atas, maka pengembangan hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut:

H₆ : Rotasi kerja berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja

2.2.7 Keterlibatan Kerja dan Efektivitas Organisasi

Teori tuntutan pekerjaan dan sumber daya berorientasi pada tuntutan pekerjaan menyebabkan kelelahan kronis dan sumber daya pekerjaan yang mampu meningkatkan motivasi. Tuntutan kerja yang tinggi harus dapat diimbangi dengan sumber daya kerja (dukungan pencapaian tujuan dan pengurangan stres) dari organisasi. Ketika organisasi mampu mengoptimalkan sumber daya pekerjaan melalui kuatnya hubungan kerja, pendampingan dan pembelajaran, maka individu akan lebih mudah untuk terlibat dalam bekerja dan berdampak pada peningkatan efektivitas organisasi (Bakker et al., 2023).

Keterlibatan kerja memiliki dampak positif pada peningkatan efektivitas organisasi. Karyawan yang terlibat, yang antusias, berdedikasi, dan terlibat secara psikologis dalam pekerjaan, menunjukkan kemauan tinggi untuk menginvestasikan kekuatan fisik dan energi emosional mereka yang aktif untuk memenuhi tujuan organisasi yang diinginkan. Keterlibatan kerja merupakan sumber daya investasi yang tepat bagi organisasi. Organisasi akan memperoleh banyak manfaat dalam

pencapaian tujuan ketika para individu anggota organisasi mendukung melalui keterlibatan kerja yang tinggi (Kataria et al., 2021). Keterlibatan kerja yang tinggi akan mendukung peningkatan efektivitas tujuan organisasi. Keterlibatan karyawan mengacu pada pilihan karyawan untuk secara sukarela menginvestasikan diri baik fisik, kognitif, dan emosional. Peran kerja mereka mendorong peningkatan kinerja secara aktif dalam mencapai tujuan organisasi (Nienaber & Martins, 2020).

Keterlibatan karyawan merupakan konstruksi penting dalam lingkungan bisnis yang terus berubah dan dinamis saat ini. Keterlibatan karyawan sebagai faktor penentu efektivitas organisasi seperti produktivitas, keuntungan, kualitas, dan kepuasan pelanggan. Hal ini berarti suatu keterlibatan tenaga kerja dapat memberikan kontribusi penuh terhadap kinerja dengan kebahagiaan, dedikasi, dan motivasi (Tensay & Singh, 2020).

Berdasarkan uraian variabel penelitian yang telah dipaparkan di atas, maka pengembangan hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut:

H₇ : Keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas organisasi

2.2.8 Mediasi Keterlibatan Kerja Pada Pengaruh Transfer Informasi Terhadap Efektivitas Organisasi

Teori tuntutan pekerjaan dan sumber daya menekankan pada peningkatan sumber daya pekerjaan agar mampu mengimbangi tuntutan kerja dari organisasi. Organisasi harus bisa menguatkan hubungan kerja dengan menyediakan informasi yang dibutuhkan bagi pegawai. Pegawai akan termotivasi dan lebih terlibat melalui sarana transfer informasi yang disediakan sehingga efektivitas tujuan organisasi akan semakin mudah dicapai (Bakker et al., 2023).

Transfer informasi berdampak pada keterlibatan kerja. Organisasi dapat memberikan sarana pembagian informasi secara merata kepada seluruh pegawai. Melalui sarana ini pegawai yang memiliki banyak informasi dapat membagi informasi ke pegawai lain yang kurang memiliki pengetahuan agar keterlibatan kerja berjalan secara merata (Atef et al., 2022). Keterlibatan yang telah diciptakan akan mampu mengoptimalkan efektivitas organisasi. Organisasi akan memperoleh banyak manfaat dalam pencapaian tujuan ketika para individu anggota organisasi mendukung melalui keterlibatan kerja yang tinggi (Kataria et al., 2021).

Informasi finansial dan nonfinansial yang dibagikan secara vertikal dari manajer kepada karyawan memiliki peranan penting guna meningkatkan interaksi dan keterlibatan karyawan dalam bekerja (Frare & Beuren, 2020). Keterlibatan kerja karyawan sangat dibutuhkan organisasi. Melalui keterlibatan kerja yang lebih baik dari para karyawan, pencapaian tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai secara lebih optimal (Nienaber & Martins, 2020).

Berdasarkan uraian variabel penelitian yang telah dipaparkan di atas, maka pengembangan hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut:

H₈ : Keterlibatan kerja memediasi pengaruh transfer informasi terhadap efektivitas organisasi

2.2.9 Mediasi Keterlibatan Kerja Pada Pengaruh Persepsi Beban Kerja Terhadap Efektivitas Organisasi

Teori tuntutan pekerjaan dan sumber daya berperan mengupayakan pada peningkatan sumber daya pekerjaan untuk mengoptimalkan kinerja. Pegawai yang telah mendapatkan dukungan sumber daya pekerjaan dari organisasi akan merasa beban kerja mereka menjadi lebih ringan, sehingga dapat mengoptimalkan hasil kerja yang lebih baik (Bakker et al., 2023).

Beban kerja yang tinggi berpotensi menurunkan keterlibatan. Tingginya beban kerja yang tinggi dapat menjadikan pegawai merasa enggan untuk bekerja sehingga keterlibatan akan mengalami penurunan (Ugwu & Onyishi, 2020). Disisi lain organisasi sangat membutuhkan keterlibatan pegawai. Apabila keterlibatan kerja pegawai rendah maka peningkatan efektivitas organisasi tidak akan tercapai (Kataria et al., 2021).

Persepsi beban kerja yang tinggi akan menurunkan mental yang dapat mengurangi keterlibatan kerja. Tingginya persepsi beban kerja yang tinggi pada diri pekerja dapat mengakibatkan penurunan kapasitas perhatian, dan peningkatan risiko respons yang tertunda, yang pada akhirnya berkontribusi pada kesalahan di tempat kerja (Wu et al., 2021). Rendahnya keterlibatan kerja akan mengurangi tingkat efektivitas organisasi. Organisasi sangat menginginkan keterlibatan yang tinggi pada semua pegawai. Keterlibatan kerja yang tinggi mengacu pada pilihan karyawan untuk secara sukarela menginvestasikan diri baik fisik, kognitif, dan emosional. Peran kerja mereka mendorong peningkatan kinerja secara aktif dalam mencapai tujuan organisasi (Nienaber & Martins, 2020).

Berdasarkan uraian variabel penelitian yang telah dipaparkan di atas, maka pengembangan hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut:

H₉ : Keterlibatan kerja memediasi pengaruh persepsi beban kerja terhadap efektivitas organisasi

2.2.10 Mediasi Keterlibatan Kerja Pada Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Efektivitas Organisasi

Teori tuntutan pekerjaan dan sumber daya mengupayakan peningkatan sumber daya pekerjaan melalui rotasi kerja guna mengoptimalkan kinerja pegawai. Dukungan sumber daya dengan rotasi kerja akan menjadikan pegawai lebih terlatih dan berpengalaman luas pada lini pekerjaan yang berbeda. Pegawai akan lebih mudah menyesuaikan diri ketika organisasi menginginkan *jobdesk* lain karena adanya kekosongan (Bakker et al., 2023).

Penerapan rotasi kerja memberikan dampak positif bagi perusahaan dan peningkatan keterlibatan karyawan secara bersamaan. Kejelasan dan kepastian pola rotasi akan memberikan rasa aman dan nyaman bagi karyawan sehingga hubungan sosial ditempat kerja akan menjadi lebih baik (Agustian & Rachmawati, 2021). Disisi lain organisasi dengan kondisi keterlibatan kerja yang tinggi akan mudah mencapai tujuannya. Keterlibatan kerja yang tinggi pada karyawan dari segi fisik, kognitif, dan emosional mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan secara aktif dalam mencapai tujuan organisasi (Nienaber & Martins, 2020).

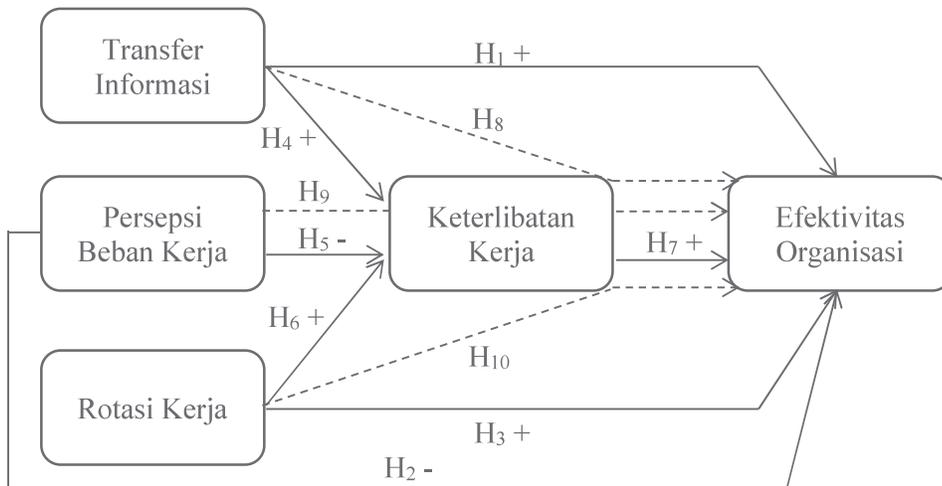
Manajemen dalam suatu organisasi dapat melakukan rotasi kerja guna mengembangkan keterlibatan kerja karyawan. Program rotasi kerja yang telah dilakukan secara berkala dapat membantu meningkatkan produktivitas karyawan dalam suatu organisasi (Dwianto et al., 2020). Disisi lain semua organisasi sangat membutuhkan keterlibatan kerja pada diri karyawan sebagai konstruksi penting dalam lingkungan bisnis yang terus berubah dan dinamis saat ini. Keterlibatan karyawan dapat memberikan kontribusi penuh terhadap kinerja yang menekankan pada prinsip kebahagiaan, dedikasi, dan motivasi (Tensay & Singh, 2020).

Berdasarkan uraian variabel penelitian yang telah dipaparkan di atas, maka pengembangan hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut:

H₁₀ : Keterlibatan kerja memediasi pengaruh rotasi kerja terhadap efektivitas organisasi

2.3 Model Penelitian

Model penelitian merupakan salah satu aspek terpenting dalam proses pengembangan ilmu melalui suatu metodologi penelitian. Kerangka konseptual yang dapat digambarkan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1
Model Penelitian

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian ini termasuk dalam penelitian eksplanatori. Penelitian eksplanatori senantiasa mempergunakan ide dan pemikiran seorang peneliti pada satu subjek untuk menjadi titik panduan pada studi di masa mendatang, juga digunakan dalam menjelaskan suatu landasan teori secara lebih lanjut. Penelitian ini berfokus pada penjelasan terkait pola-pola fenomena yang belum dijelajahi dan menguraikan rincian yang berkaitan dengan pertanyaan penelitian seperti apa, mengapa, dan bagaimana (Siregar, 2022).

3.2 Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi merupakan semua komponen yang dianggap memiliki satu atau lebih ciri yang sama, sehingga merupakan suatu kelompok (Swarjana, 2022). Populasi penelitian yaitu seluruh pegawai dalam ruang lingkup satuan kerja pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah yang terlibat pada penatausahaan aset milik negara sebanyak 79 pegawai (setelah dikurangi peneliti atau peneliti tidak dijadikan sebagai responden). Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh sehingga jumlah sampel juga sebanyak 79 pegawai.

3.3 Definisi Konseptual Variabel

3.3.1 Efektivitas Organisasi

Efektivitas organisasi dapat didefinisikan sebagai keselarasan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan organisasi dengan target harapan. Hal ini berarti pelaku organisasi harus menyesuaikan serangkaian proses interaksi dengan ketetapan target efektivitas yang telah ditentukan organisasi. Tinggi rendahnya gap yang terjadi menunjukkan tingkat efektivitas yang telah dicapai (Hutapea, 2020).

3.3.2 Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja didefinisikan sebagai suatu kondisi dimana individu memiliki ketertarikan, mampu mengidentifikasi serta fokus dengan pekerjaan mereka. Individu yang terlibat pada pekerjaannya adalah individu dengan tingkat keterikatan tertentu sehingga mampu mencapai kinerja optimal (Febriana, 2023).

3.3.3 Transfer Informasi

Transfer informasi dapat didefinisikan sebagai suatu proses penyampaian atau pendistribusian pesan informasi dari sumber informasi kepada penerima informasi. Keberadaan informasi diharapkan memiliki kegunaan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang dapat dirasakan (Rudini, 2024).

3.3.4 Persepsi Beban Kerja

Persepsi beban kerja dapat didefinisikan sebagai pembebanan volume pekerjaan yang dirasakan tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya. Setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya dan masing-masing tenaga kerja mempunyai kemampuan sendiri untuk menangani beban kerjanya sebagai beban kerja yang dapat berupa beban kerja fisik, mental, atau sosial (Nimran, 2022).

3.3.5 Rotasi Kerja

Rotasi pekerjaan didefinisikan sebagai proses perpindahan karyawan dari satu bagian ke bagian pekerjaan lain. Rotasi pekerjaan memberikan pengalaman serta menambah pengetahuan dan keterampilan karyawan. Rotasi pekerjaan yang dilakukan organisasi harus memperhatikan kemampuan karyawan, agar karyawan tidak merasa kelelahan dan melakukan kesalahan yang dapat menimbulkan kecelakaan (Fitriyani, 2023)

3.4 Definisi Operasional Variabel

Tabel 2
Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel Laten	Indikator Pengukuran	Skala Pengukuran
Efektivitas Organisasi (Kataria et al., 2021)	Kuantitas Kualitas Efisiensi Produktivitas Fleksibilitas	Skala Likert 1 – 5
Keterlibatan Kerja (Kataria et al., 2021)	Semangat Dedikasi Konsentrasi Antusias Berkontribusi Keterlibatan Penuh Inisiatif Proaktif	Skala Likert 1 – 5
Transfer Informasi (Atef et al., 2022)	Kualitas Data Kualitas Proses Kesesuaian Informasi Kompetensi Sumber Informasi Aplikasi Pengelola Data	Skala Likert 1 – 5
Persepsi Beban Kerja (Hakim, 2020)	Kondisi Fisik Kondisi Psikologis Pendistribusian Kerja Kualitas Pegawai	Skala Likert 1 – 5
Rotasi Kerja (Agustian & Rachmawati, 2021)	Rotasi Kerja Horizontal Rotasi Kerja Vertikal Rotasi Kerja Lateral Siklus Rotasi Kerja	Skala Likert 1 – 5

3.5 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode kuesioner. Kuesioner adalah suatu konsep yang dapat disandarkan kepada metode maupun instrumen. Kuesioner dapat didistribusikan secara langsung atau tidak langsung ketika peneliti tidak bertemu dengan objek penelitian yang dilakukan secara langsung (Nasution, 2023).

3.6 Metode Analisis Data

Analisis data penelitian ini menggunakan analisis SEM dengan aplikasi SmatPLS. Istilah pemodelan persamaan SEM mengacu pada serangkaian teknik statistik untuk memperkirakan besaran dan arah efek kausal yang diduga dalam studi kuantitatif berdasarkan desain penelitian *cross-sectional*, longitudinal, eksperimental, atau jenis penelitian lain. Penerapan SEM berkisar dari penelitian eksploratif dan berbasis data, dimana model kausal awal dibuat, hingga penelitian yang lebih konfirmatif (Kline, 2023).

3.6.1 Evaluasi *Outer Model (Measurement Model)*

Evaluasi ini berperan dalam menentukan kualitas kuesioner sebagai alat ukur dalam pengambilan data. Tahap-tahap evaluasi *outer model* dapat dilakukan menggunakan empat kriteria pengujian sebagai berikut :

1. *Convergent Validity*: indikator akan dianggap valid apabila nilai koefisien nilai *loading factor* $> 0,70$.
2. *Discriminant Validity*: variabel akan dikatakan valid jika *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing variabel nilainya $> 0,50$.
3. *Composite Reliability*: variabel akan dikatakan reliable apabila *Composite Reliability* dari masing-masing variabel nilainya $> 0,70$
4. *Cronbach's Alpha*: variabel dikatakan reliable apabila *Cronbach's Alpha* dari masing-masing variabel nilainya $> 0,70$

(Handayani, 2023).

3.6.2 Evaluasi *Inner Model (Structural Model)*

Evaluasi ini adalah pendekatan model struktural yang memiliki fungsi untuk mengetahui keeratan hubungan antar variabel laten. Pendekatan ini bertujuan untuk menentukan arah serta ada dan tidaknya pengaruh antar variabel laten yang diajukan dalam pertanyaan penelitian baik secara langsung maupun mediasi. Perhitungan model struktural terdiri atas nilai koefisien β , nilai signifikansi dan nilai koefisien determinasi. Nilai koefisien β bertujuan menentukan arah pengaruh antar variabel. Nilai signifikansi bertujuan menentukan ada dan tidaknya pengaruh dengan ketentuan jika nilai probabilitas harus di bawah 0,5 agar terdapat pengaruh signifikan. Sementara disisi lain koefisien determinasi menentukan kontribusi model penelitian terhadap variasi variabel respon (Handayani, 2023).

3.6.3 Uji Mediasi Metode VAF

Metode VAF (*Variance Accounted For*) berfungsi untuk menghitung nilai rasio pada variabel mediasi dalam suatu penelitian kausalitas. Penilaian rasio VAF terbagi menjadi tiga bagian yakni kemampuan mediasi penuh (rasio VAF lebih besar dari 80%), kemampuan mediasi parsial (rasio VAF antara 20% sampai 80%) dan tidak memiliki kemampuan mediasi (rasio VAF kurang dari 20%). Rumus penilaian rasio VAF dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$\text{VAF} = \frac{\text{Pengaruh Tidak Langsung}}{\text{Pengaruh Total}} \quad (\text{Handayani, 2023})$$