

**PENGARUH ROTASI KERJA, DESKRIPSI KERJA DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PADA PETUGAS
CLEANING SERVICE DI PT. ANGKASA PURA SOLUSI
INTEGRA CABANG PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat--Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



Diajukan Oleh:

IPAN SAPUTRA

NPM 1901110182

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

2023

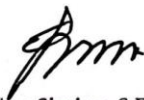
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI


Nama : IPAN SAPUTRA
No Pokok/NIM : 1901110182
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH ROTASI KERJA, DESKRIPSI KERJA,
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PADA
PETUGAS *CLEANING SERVICE* DI PT.ANGKASA
PURA SOLUSI INTEGRA CABANG PALEMBANG

Pembimbing Skripsi

Tanggal 05 - April - 2023

Pembimbing I : 
Firdaus Sianipar, S.E., M.M.
NIDN. 0203066401

Tanggal 05 - April - 2023

Pembimbing II : 
Dian Septianti, S.E., M.M.
NIDN. 0206098501

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis



Drs. Msy. Mikial, SE., M.Si., AK. CA. CSRS
NIDN. 0205026401

Ketua Program Studi



Mariyam Zanariah, S.E., M.M.
NIDN. 0222096301


00 / PS / DFE / 23


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

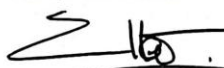
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : IPAN SAPUTRA
No Pokok/NIM : 1901110182
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH ROTASI KERJA, DESKRIPSI KERJA,
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PADA
PETUGAS *CLEANING SERVICE* DI PT.ANGKASA
PURA SOLUSI INTEGRA CABANG PALEMBANG

Pembimbing Skripsi

Tanggal 05 - April - 2023 Ketua Penguji : 
Firdaus Sianipar S.E., MM.
NIDN. 0203066401

Tanggal 05 - April - 2023 Penguji I : 
Dian Septianti, S.E., MM.
NIDN. 0206098501

Tanggal 05 - April - 2023 Penguji II : 
Ellen Sumiarni, S.E., MM.
NIDN 0223116001

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

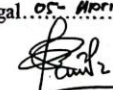
Tanggal 05 - April - 2023



Dr. Msy Mikial, SE., M.Si., AK. CA. CSRS
NIDN. 0205026401

Ketua Program Studi

Tanggal 05 - April - 2023


Mariyam Zanariah, S.E., MM.
NIDN. 0222096301

00/PS/DFE/23

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“Bersabarlah kamu dan kuatkanlah kesabaranmu dan tetaplah bersiap siaga dan bertakwalah kepada Allah supaya kamu menang” (QS Ali Imran : 200).

“Kesejahteraan memberikan peringatan sedangkan bencana memberikan nasihat” (Socrates).

“Dunia ini penjara bagi orang beriman dan surga bagi orang kafir”

“Bersyukur dan ikhlas adalah kunci sebuah keberhasilan”

“Jadikanlah Allah sebagai pembimbing kesuksesan kita”

Persembahan:

Skripsi ini kupersembahkan untuk:

- ❖ Allah Subhanahu Wa Ta'ala
- ❖ Ayah dan ibu tercinta
- ❖ Keluarga dan saudara-saudara tersayang
- ❖ Dosen Pembimbing Skripsiku
- ❖ Dosen Pembimbing Akademikku
- ❖ Tempatku Mengabdikan Bekerja
- ❖ Almamaterku

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ipan Saputra
NPM : 1901110182
Program Studi : Manajemen
Program Pendidikan : Strata (S.1)
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi dengan peraturan yang berlaku.

Palembang, 23 Maret 2023



Ipan Saputra

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil 'Alamin segala puji bagi Allah Subhanahu Wa Ta'ala dan rasa syukur yang luar biasa atas nikmat sehat, nikmat iman, nikmat islam dan berkat rahmat hidayah-Nya pula sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul "**Pengaruh Rotasi Kerja, Deskripsi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Petugas *Cleaning Service* Di PT. Angkasa Pura Solusi Integra Cabang Palembang**".

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penyajiannya yang mungkin disebabkan oleh keterbatasan serta kemampuan yang penulis miliki. Tetapi dengan bantuan, bimbingan, masukan dan dorongan semangat serta kesabaran yang diberikan oleh semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung, akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan dengan jadwal waktu yang telah direncanakan.

Dengan selesainya penelitian ini, penulis mengucapkan syukur kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, MP selaku Rektor Universitas Tridinanti.
2. Ibu Dr .Msy. Mikial, SE, M.Si, CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti yang telah memberikan bimbingan dan pengetahuan selama studi.
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE, MM selaku ketua jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti yang telah memberikan bimbingan dan pengetahuan selama studi.

4. Bapak Firdaus Sianipar, SE, MM selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah berusaha keras untuk memberikan bimbingan guna penyelesaian skripsi ini.
5. Ibu Dian Septianti, SE, MM selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah berusaha memberikan bimbingan guna penyelesaian skripsi ini.
6. Ibu Yunidar Erlina, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membantu sejak awal perkuliahan hingga terselesaikan skripsi ini.
7. Kantor Angkasa Pura Solusi Integra Cabang Palembang yang telah bersedia memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian sekaligus tempatku mengabdikan bekerja selama lebih kurang 5 tahun.
8. Kedua orang tuaku, kedua adikku dan keluarga besar tercinta yang selalu mendoakan dan memberi dukung moral dan materil.
9. Teman-teman seperjuangan yang selalu memberikan semangat dan bantuan khususnya kepada saudara Rizky Ramadan dan Wahyu Kurniawan Semoga Allah Subhanahu Wa Ta'ala melimpahkan rahmat dan karuniaNya kepada pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini hingga pada tahap akhir.

Palembang, 23 Maret 2023



Ipan Saputra

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
ABSTRAK	xiii
RIWAYAT HIDUP	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Kajian Teoritis.....	9
2.1.1 Rotasi Kerja	9
2.1.2 Deskripsi Kerja	16
2.1.3 Disiplin Kerja.....	20
2.1.4 Kinerja	26
2.2 Penelitian Terdahulu.....	31
2.3 Kerangka Berpikir	35
2.4 Hipotesis	36
BAB III METODE PENELITIAN	37
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	37
3.1.1 Tempat Penelitian	37
3.1.2 Waktu Penelitian.....	37
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	38
3.2.1 Sumber Data	38

3.3	Populasi dan Sampel.....	40
3.3.1	Populasi.....	40
3.3.2	Sampel	41
3.3.3	Sampling	41
3.4	Rancangan Penelitian	42
3.5	Variabel dan Definisi Operasional	43
3.5.1	Variabel Penelitian.....	43
3.5.2	Definisi Operasional	44
3.6	Instrumen penelitian	47
3.7	Uji Instrumen.....	48
3.8	Uji Normalitas	48
3.9	Uji Asumsi Klasik	49
3.9.1	Uji Multikolinieritas.....	49
3.9.2	Uji Heteroskedastisitas	49
3.10	Teknik Analisis Data	50
3.10.1	Analisis Statistik Deskriptif.....	50
3.10.2	Regresi Linier Berganda	51
3.10.3	Uji Koefisien Determinasi	52
3.11	Uji Hipotesis	52
3.11.1	Uji F (Uji Simultan).....	52
3.11.2	Uji t (Uji Parsial).....	52
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		54
4.1	Gambaran Umum Perusahaan	54
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan	54
4.1.2	Visi Misi Perusahaan	55
4.1.3	Struktur Organisasi Perusahaan	55
4.1.4	Uraian Tugas.....	56
4.2	Hasil Penelitian.....	59
4.2.1	Karakteristik Responden.....	59
4.2.1.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
4.2.1.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	60

4.2.1.3	Karakteristik Rresponden Berdasarkan Masa Kerja	61
4.2.2	Hasil Uji Instrumen.....	62
4.2.2.1	Hasil Uji Validitas	62
4.2.2.2	Hasil Uji Reliabilitas.....	66
4.2.3	Hasil Uji Normalitas	67
4.2.4	Hasil Uji Asumsi Klasik	68
4.2.4.1	Hasil Uji Multikolinieritas	68
4.2.4.2	Hasil Uji Heteroskedastisitas	69
4.2.5	Hasil Uji Analisis Data	70
4.2.5.1	Hasil Uji Statistik Deskriptif.....	70
4.2.5.2	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	71
4.2.5.3	Hasil Uji Koefisien Determinasi	73
4.2.6	Hasil Uji Hipotesis.....	73
4.2.6.1	Uji F (Pengujian Hipotesis secara Simultan).....	74
4.2.6.2	Uji t (Pengujian Hipotesis Secara Parsial).....	75
4.3	Pembahasan	76
4.3.1	Pengaruh Rotasi Kerja, Deskripsi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Petugas <i>Cleaning Service</i> Di PT. Angkasa Pura Solusi Integra Cabang Palembang	76
4.3.2	Pengaruh Rotasi kerja Terhadap Kinerja Pada Petugas <i>Cleaning Service</i> Di PT. Angkasa Pura Solusi Integra Cabang Palembang ...	77
4.3.3	Pengaruh Deskripsi kerja Terhadap Kinerja Pada Petugas <i>Cleaning Service</i> Di PT. Angkasa Pura Solusi Integra Cabang Palembang ...	78
4.3.4	Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pada Petugas <i>Cleaning Service</i> Di PT. Angkasa Pura Solusi Integra Cabang Palembang ...	78
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		80
5.1	Kesimpulan.....	80
5.2	Saran.....	80

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	32
Tabel 3.1 Waktu Penelitian	37
Tabel 3.2 Definisi Operasional	44
Tabel 3.3 Instrumen Skala Likert.....	47
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin....	60
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia.....	61
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Masa Kerja	62
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Rotasi Kerja.....	63
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Deskripsi Kerja.....	63
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja	64
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja.....	65
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas	66
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas	67
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas	68
Tabel 4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas	69
Tabel 4.12 Hasil Uji Statistik Deskriptif.....	70
Tabel 4.13 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda	71
Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi	73
Tabel 4.15 Hasil Uji F.....	74
Tabel 4.16 Hasil Uji t.....	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	35
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	55

ABSTRAK

IPAN SAPUTRA, Pengaruh Rotasi Kerja, Deskripsi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Petugas *Cleaning Service* Di PT. Angkasa Pura Solusi Integra Cabang Palembang. (Dibawah bimbingan Bapak Firdaus Sianipar, S.E,M.M dan Ibu Dian Septianti, S.E,M.M)

*Penelitian ini pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui pengaruh Rotasi Kerja, Deskripsi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Petugas *Cleaning Service* Di PT. Angkasa Pura Solusi Integra Cabang Palembang. Dalam penulisan skripsi ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data melalui kuesioner dan dokumentasi perusahaan. Adapun dalam penentuan sampel teknik yang digunakan yaitu metode *Sampling Jenuh*. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dan menggunakan aplikasi statistik SPSS versi 25. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa:*

Secara simultan atau bersama-sama (Uji F) hasil yang diperoleh tersebut terdapat adanya pengaruh yang signifikan dari Rotasi Kerja (X_1), Deskripsi Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ dengan persamaan regresi linear berganda $Y = 0,163 + 0,327X_1 + 0,590X_2 + 0,462X_3$. Berdasarkan tabel hasil uji parsial (uji t) dapat dijelaskan: variabel Rotasi Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai sig $0,008 < 0,05$, variabel Deskripsi Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai sig $0,024 > 0,05$ dan variabel Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai sig $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Rotasi Kerja, Deskripsi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

RIWAYAT HIDUP

Ipan Saputra, dilahirkan dan dibesarkan di desa Air Itam Barat, Kec. Penukal, Kab. PAII pada tanggal 10 November 1999 yang merupakan anak Pertama dari tiga bersaudara dan merupakan anak laki-laki diantara saudara lainnya.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2011 di SD Negeri 1 Penukal, Kab.Pali, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2014 di SMP Negeri 1 Penukal, Kab. Pali dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2017 di SMA Negeri 1 Penukal, Kab. Pali Pada 2019 saya memasuki Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.

Palembang, 23 Maret 2023

Ipan Saputra

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) selalu dituntut kesiapannya untuk menghadapi segala bentuk keinginan perusahaan dalam meningkatkan kualitas daya saingnya didunia bisnis agar tetap bisa eksis walaupun diterpa banyaknya cobaan selepas pandemi *Covid-19*. Pandemi *covid-19* memang telah berlalu namun masih menyisakan bekas yang belum pulih seutuhnya terutama bagi industri penerbangan dan instansi yang terkait karena masih banyaknya larangan dan peraturan yang ditetapkan pemerintah setempat membuat masyarakat lebih memilih beralih ke moda transportasi lain karena persyaratan yang lebih mudah dan harga yang relaif lebih terjangkau.

PT. Angkasa Pura Solusi Integra salah satu contoh dari sekian banyaknya instansi yang ada di didunia penerbangan yang pernah mengalami kesulitan semasa pandemi sampai-sampai harus melakukan pengurangan karyawan beberapa kali dalam kurun waktu dua tahun. Sebelum melakukan pengurangan perusahaan sudah melakukan langkah yang terbaik untuk meminimalisirkan pengurangan beberapa kebijakan yang pernah dilakukan oleh perusahaan ialah dengan mengurangi jumlah hari kerja, melakukan perotasian kerja, deskripsi kerja yang baru dan disiplin kerja yang dipertegas, karena jikalau setiap regu dipecah

dan jumlah kinerja berbeda dari biasanya maka akan berdampak bagi pekerjaan dan hasil kerja yang didapatkan.

Dalam suatu organisasi sumber daya manusia menjadi sumber utama berkembangnya suatu organisasi. Menurut Hamali (2016:2) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor internal penting yang harus menjadi pusat perhatian suatu organisasi agar kinerja perusahaan tidak terganggu yang menyebabkan kerugian bagi perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya bergantung pada Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimilikinya.

selain sumber daya manusia banyak faktor-faktor lain yang menjadi penunjang bertahannya suatu organisasi salah satunya yaitu manajemen. Manajemen merupakan proses kegiatan organisasi yang dilakukan dengan pengarahan dan pengaturan sebaik mungkin guna mencapai tujuan dalam organisasi tersebut. Manajemen sangat penting terhadap keberhasilan organisasi karena segala kegiatan yang terjadi dalam suatu organisasi harus dilakukan dengan teratur agar tidak berantakan. Suatu organisasi harus mengatur kegiatan yang ada dengan sebaik mungkin seperti mengatur rotasi kerja, memberikan pengarahan mengenai tugas yang harus diselesaikan dan peraturan yang harus ditaati guna mendisiplinkan tenaga kerja, beberapa hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2012:2) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pelaksanaan, pengorganisasian, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan beserta pemberian balas jasa dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi. Dalam manajemen kegiatan ini dapat diartikan sebagai jalan pintas untuk melatih karyawan agar dapat menguasai segala bidang pekerjaan terutama untuk mengetahui posisi yang paling tepat dan dapat dijadikan acuan agar dapat melihat tanggung jawab karyawan tersebut terhadap suatu pekerjaan yang telah dipercayakan kepadanya.

Pelaksanaan rotasi kerja harus menggunakan kebijakan berdasarkan pada data dan informasi yang akurat mengenai kinerja individu, pengalaman kerja di unit, keterlibatan pelatihan dan perilaku karyawan. Guna membekali para karyawan yang baru dirotasi agar meminimalisir kesalahan yang dapat berakibat fatal maka pihak perusahaan memberikan penjelasan pekerjaan agar tujuan, tugas, dan tanggung jawab berjalan sesuai dengan Standar Operasioal Perusahaan (SOP).

Sudaryono (2015:126) Deskripsi kerja adalah ritual atau penjabaran uraian kerja, kondisi, dan aspek- aspek kerja secara terperinci berdasarkan jabatan yang tertulis secara jelas karena setiap tingkatan jabatan memiliki tanggung jawab beserta tugasnya masing-masing

Menurut Sadarmayanti (2017:174) menyatakan bahwa deskripsi pekerjaan adalah catatan sisematis dan teratur tentang tugas dan tanggung jawab suatu jabatan

didasarkan kenyataan apa, bagaimana, mengapa, kapan, dan dimana pekerjaan dilaksanakan dan kualifikasi orang yang akan menduduki jabatan tersebut. Deskripsi kerja sangat penting dalam membantu karyawan menyelesaikan tugasnya sesuai dengan petunjuk dan pedoman perusahaan.

Selain deskripsi kerja bagian penting yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kedisiplinan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Disiplin kerja merupakan instrument penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena dengan memiliki jiwa kedisiplinan seorang karyawan mempunyai tanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan kepadanya. Menurut Afandi (2018:12) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan sebuah dorongan kepada karyawan untuk memenuhi kewajibannya terhadap perusahaan.

Berkembangnya suatu perusahaan bisa ditentukan oleh baik atau buruknya kinerja seorang karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil atau pencapaian seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Menurut Sadarmayanti (2013:261) mengungkapkan kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Meningkatkan kinerja karyawan perlu adanya penekanan dan ketegasan dalam mendisiplinkan karyawan guna mencapai tujuan dari suatu organisasi perusahaan.

Setiap perusahaan memiliki mekanisme kerja yang berbeda-beda dan terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain : Rotasi kerja,

kepribadian, motivasi kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, komitmen, loyalitas, deskripsi kerja dan disiplin kerja. Beberapa faktor kinerja tersebut yang paling menarik untuk diteliti adalah rotasi kerja, deskripsi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

PT. Angkasa Pura Solusi Integra atau yang lebih dikenal sebagai PT.APSI. APSI ini merupakan anak dari perusahaan PT. Angkasa Pura Solusi (APS) dan dibawah naungan PT. Angkasa Pura II, Perusahaan tersebut bergerak dibidang penyedia SDM, Pendidikan, Pelatihan serta MICE (*Meeting, Incentive, Konsultan, Exhibition*). Perusahaan ini didirikan pada tanggal 31 Desember 2018 berpusat di area perkantoran terminal 1A bandara internasional Soekarno-Hatta Tangerang.

PT.APSI memiliki beberapa cabang dan salah satu cabang dari PT.APSI yaitu terletak di Areal Perkantoran Bandara Sultan Mahmud Badaruddin II Palembang. Jl. Bandara Sultan Mahmud Badaruddin II, PT.APSI cabang Palembang diresmikan sejak 19 Desember 2019.

Fenomena yang ada di PT.APSI Palembang ini adalah diduga mekanisme rotasi kerja yang dijalankan sudah baik, akan tetapi yang terjadi dilapangan banyak ditemukannya keluhan karyawan perihal mekanisme rotasi kerja yang kurang adil diantaranya rentang waktu yang tidak menentu, banyaknya tuntutan dalam penguasaan berbagai macam keterampilan baru dan sulitnya beradaptasi.

Tidak hanya tentang rotasi kerja saja yang diperhatikan, Deskripsi kerja yang diterapkan pun diduga menjadi permasalahan karena banyaknya keinginan dan

tuntutan perusahaan kepada karyawan yang harus dicapai, sedangkan perusahaan terus melakukan pengurangan karyawan yang akhirnya tugas dan tanggung jawab rekan kerja yang terkena PHK akan dibebankan kepada karyawan yang masih bertahan, tentunya hal tersebut sangat membebani pikiran karyawan sehingga tujuan dari deskripsi kerja tidak terlaksana dengan baik.

Selain dari rotasi dan deskripsi kerja, Disiplin kerja juga termasuk kedalam masalah yang terjadi karena diduga masih banyaknya karyawan yang tidak mengikuti *briefing* masuk maupun pas pulang kerja dan masih ada yang suka meninggalkan lokasi kerja tanpa sepengetahuan dari team leader yang bertugas. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditaati karena dengan adanya disiplin yang baik dari karyawan maka diharapkan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.

Dari fenomena di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH ROTASI KERJA, DESKRIPSI KERJA, DAN DISPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PADA PETUGAS *CLEANING SERVICE* DI PT. ANGKASA PURA SOLUSI INTEGRA CABANG PALEMBANG”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka Rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Apakah rotasi kerja, deskripsi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja petugas *cleaning service* di PT. Angkasa Pura Solusi Integra cabang Palembang ?
2. Apakah rotasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja petugas *cleaning service* di PT. Angkasa Pura Solusi Integra cabang Palembang ?
3. Apakah deskripsi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja petugas *cleaning service* di PT. Angkasa Pura Solusi Integra cabang Palembang ?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja petugas *cleaning service* di PT. Angkasa Pura Solusi Integra cabang Palembang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Jadi tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh rotasi kerja, deskripsi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja petugas *cleaning service* di PT. Angkasa Pura Solusi Integra cabang Palembang
2. Pengaruh rotasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja petugas *cleaning service* di PT. Angkasa Pura Solusi Integra cabang Palembang
3. Pengaruh deskripsi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja petugas *cleaning service* di PT. Angkasa Pura Solusi Integra cabang Palembang
4. Pengaruh disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja petugas *cleaning service* di PT. Angkasa Pura Solusi Integra cabang Palembang

1.4 Manfaat penelitian

1. Bagi akademik

Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua orang yang membutuhkan guna sebagai pembandingan ataupun rujukan untuk melakukan penelitian selanjutnya.

2. Bagi perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat mempermudah pihak manajemen dalam meningkatkan pengendalian internal perusahaan terhadap siklus kerja, serta menjadi referensi bagi manajemen perusahaan dalam pengambilan keputusan.

3. Bagi peneliti

Bagi peneliti sendiri, penelitian ini diharapkan mampu memperluas wawasan dan pengetahuan perihal bagaimana cara mengatasi masalah dengan baik dan terstruktur yang berkaitan dengan peningkatan kinerja dikala sudah memasuki dunia kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). **Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan**. Yogyakarta: Aswaja Pressindo
- Afandi, P. (2016). **Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Konsep dan Indikator**. Riau: Zanafa Publishing.
- Ardana, Komang, dkk., (2012). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, S. (2013). **Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik**. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2019). **Prosedur Penelitian**. Jakarta: Rineka cipta.
- Bangun, Wilson. (2012). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Erlangga.
- Dewi Hudiyah dan Erliani Syaodih. (2022). **Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Onamba Indonesia**. 33-36 Vol.4 No.1
Url: <https://ejournal.ars.ac.id/index.php/jsj/article/download/735/529>
Diakses pada tanggal 16 Maret 2023 pukul 04:16.
- Dewi Untari, W. Muliadi. (2018). **Peran Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**. 113-116 Vol.19 No.2
Url: <https://ejournal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis/article/view/2158>.
Diakses pada tanggal 16 Maret 2023 Pukul 03:02.
- Dipta Adi Prawatya dan Susilo Toto Raharjo. (2012). **Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih Di Krai Purwodadi**. 6-9 Vol.1 No.4
Url: <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/824>.
Diakses pada tanggal 16 Maret 2023 pukul 03:43.

- Djiwandono, P.I. (2015). **Meneliti itu Tidak Sulit: Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan Bahasa**. Yogyakarta: Deepublish.
- Dr.Sudaryono. (2015). **Pengantar Bisnis, Teori dan Contoh Kasus**. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Gaol L, dan Jimmy. (2014). **A to Z Human Capital : Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT. Grasindo.
- Ghozali, Imam. (2018). **Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS**. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center For Academic Publishing Service.
- Hamid. S. (2014). **Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan**. Yogyakarta: Deepublish.
- Hariandja, T. E, M. (2006). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasibuan, M. (2019). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2012). **Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi**. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein, Umar. (2013). **Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis**. Jakarta: Rajawali.
- Indriantoro, Nur, dan Supomo, Bambang. (2013). **Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen**. Yogyakarta: BPFE.
- Irham Fahmi. (2016). **Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Mangkunegara, A. A. (2012). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.

- Mangkunegara, A. A. (2014). **Evaluasi Kinerja SDM: Cetakan Ke Enam**. Bandung: Refika Aditama.
- Mathis Robert L dan John H. Jackson, (2014). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Salemba Empat.
- Meilisa Selviani. (2017). **Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Tembilahan**. 53-54 Vol.1 No.1 *Url:*
<https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/COSTING/article/view/48/7>.
 Diakses pada 16 Maret 2023 Pukul 22:00
- Mulyatiningsih, Endang. (2012). **Metodologi Penelitian Terapan**. Yogyakarta: Alfabeta.
- Moehariono. (2012). **Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi**. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Pasolong, Harbani. (2013). **Teori Administrasi Publik**. Bandung: Alfabeta.
- Prof.Dr. Madjir, Sulbahri, Dkk. (2021). **Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir: Edisi Kedua Cetakan Pertama**. Palembang: Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
- Rozarie, C. R. D., & Indonesia, J. T. N. K. R. (2017). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Negara Kesatuan Republik Indonesia.
- Sadarmayanti. (2017). **Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja, Cetakan Kesatu**. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2012). **Kinerja Pegawai**. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Sugiyono. (2017). **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D**. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. (2013). **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D**. Bandung: Alfabeta.
- Surya Kelana. (2016). **Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Lima Samudra**. 373-374 Vol.4 No.2 Url: <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/view/670/382>. Diakses pada 16 Maret 2023 Pukul 04:24.
- Sutrisno. Edy. (2016). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syafrina, Nova. (2017) “**Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review**. 5 Vol. 8 No.4. Url: <https://mail.ekobis.stieriauakbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/5>. Diakses pada 12 Desember 2022 Pukul 22:15.
- Wirawan. (2015). **Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia** (Teori, Aplikasi, dan Penelitian). Jakarta: Salemba Empat.