

**PENGARUH SELEKSI PENERIMAAN TENAGA KERJA,  
ROTASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. PRIMADANA PALEMBANG (BPR)**

**SKRIPSI**

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



**Diajukan oleh :**

**SUMARNO**

**NPM. 17.0111.0529**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI**

**2024**


UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : SUMARNO  
Nomor Pokok / NIM : 17.0111.0529  
Jurusan / Program Studi : Ekonomi / Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Seleksi Penerimaan Tenaga Kerja, Rotasi  
Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan  
Pada PT. Primadana Palembang (BPR)

Pembimbing:

Tanggal ..... Pembimbing I :   
: Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE., M.M  
NIDN : 0016035101


Tanggal ..... Pembimbing II :   
: Umi Hasanah, SE., M.M  
NIDN020016002

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen



  
: Dr. Msy. MiKial, SE., M.Si. Ak. CA. CSRS  
NIDN : 0205026401

  
: Marivam Zanariah, SE., M.M  
NIDN : 0222096301

81 / PGD/FE/ 81


UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS


HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : SUMARNO  
Nomor Pokok / NIM : 17.0111.0529  
Jurusan / Program Studi : Ekonomi / Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Seleksi Penerimaan Tenaga Kerja, Rotasi  
Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan  
Pada PT. Primadana Palembang (BPR)

Penguji Skripsi :

Tanggal .....Ketua Penguji :   
: Prof. Dr. H. Sulbahri Madiir, SE., M.M  
NIDN : 0016035101


Tanggal .....Penguji I :   
: Umi Hasanah, SE., M.M  
NIDN020016002

Tanggal..... Penguji II :   
: Rudi Chairudin, SE., MP  
NIDN: 02026201

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Tanggal .....

  
: Dr. Msv. Mikih, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS  
NIDN. 0205026401

Ka. Prodi Manajemen

Tanggal .....

  
: Mariyam Zanariah, SE., M.M  
NIDN./0222096301

81 / 02026201 / 81

## HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Tidak ada yang benar benar didunia ini yang menemanimu dari titik Nol, kecuali Kedua orang tuamu. Dari nol itu Dari kau dilahirkan, dibesarkan, dan di didik dari Tk, sampai sarjana sekarang, hanyalah kedua orang tua mu yang selalu ada.

**Ku persembahkan kepada:**

- Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang atas segala nikmat yang diberikan untuk penulis
- Ibu/Ayah tersayang tercinta, yang tidak berhenti mendoakan dan memberikan *support* kepada penulis
- Kakaklu tersayang/tercinta, Devipriani dan suami
- Kakak ku tersayang/tercinta Ria Wati dan Suami
- Sahabat-sahabatku yang telah banyak membantu
- Almamater yang ku banggakan

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Allah karena berkat rahmat, dan karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul “Pengaruh Seleksi Penerimaan Tenaga Kerja, Rotasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primadana Palembang (BPR)”. Laporan skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti.

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Karena itu, peneliti mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini. Secara khusus penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Edizal AE, M.Si. selaku Rektor Universitas Tridianti
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si, Ak. CA, CSRS. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti
3. Ibu Mariyam Zanariah, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridianti
4. Bapak Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE.,M.M selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak membantu dan meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberikan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Umi Hasanah, SE.,M.M selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak membantu dan meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberikan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Ibu Dian Septianti, SE.MM selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah banyak membantu selama proses pembelajaran.
7. Bapak/Ibu Pimpinan dan PT. Primadana Palembang yang telah bersedia membantu dan memberikan data dalam penyusunan skripsi ini.
8. Jajaran Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti
9. Seluruh keluarga dan atas do'a dan dukungannya selama penyusunan Skripsi ini.
10. Teman-teman seperjuangan angkatan 2017 Fakultas Ekonomi atas semua dukungan, semangat dan kerjasamanya.

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan. Penulis berharap kritik dan saran yang dapat membangun dari semua pihak demi kesempurnaan penyusunan skripsi ini sehingga skripsi ini dapat bermanfaat untuk pendidikan dan penerapan dilapangan serta dapat dikembangkan lebih lanjut lagi.

Palembang, Maret 2024

Peneliti

SUMARNO

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI .....</b>	<b>ii</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>x</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xi</b>
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN 1</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan masalah .....	7
1.3 Tujuan penelitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kajian Teoritis .....	9
2.1.1 Seleksi Penerimaan Tenaga Kerja.....	9
2.1.2 Tujuan Seleksi.....	10
2.1.3 Dimensi Rotasi Kerja .....	10
2.1.4 Indikator Rotasi Kerja.....	11
2.2. Kompensasi .....	12
2.2.1 Tujuan Kompensasi.....	13
2.2.2 Dimensi Kompensasi .....	14
2.2.3 Indikator Kompensasi .....	14
2.3. Seleksi .....	15
2.3.1 Tujuan Seleksi .....	16

2.3.2	Dimensi Seleksi.....	19
2.3.3	Indikator Seleksi .....	19
2.4.	Kinerja.....	20
2.4.1	Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan....	21
2.4.2	Dimensi kinerja karyawan .....	22
2.4.3	Indikator kinerja karyawan .....	22
2.5	Penelitian lain yang relevan .....	23
2.6	Kerangka Pemikiran .....	24
2.7	Hipotesis .....	25

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1	Tempat dan Waktu Penelitian .....	27
3.1.1	Tempat Penelitian .....	27
3.1.2.	Waktu Penelitian .....	27
3.2	Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data.....	27
3.2.1	Sumber Data .....	27
3.2.2	Tehnik Pengumpulan Data.....	28
3.3	Populasi , Sampel dan Sampling .....	30
3.3.1.	Populasi dan Sampel .....	30
3.3.2	Sampel.....	30
3.3.3	Tehnik Sampling.....	31
3.4	Rancangan Penelitian .....	31
3.5	Variabel dan Definisi Operasional .....	32
3.5.1.	Variabel Penelitian.....	32
3.5.2.	Definisi Operasional Variabel .....	33
3.6	Instrumen Penelitian .....	35
3.6.1	Uji Validitas .....	37
3.6.2	Uji Reliabilitas .....	37
3.7	Teknik Analisis Data .....	38
3.7.1	Uji Asumsi Klasik .....	39
3.7.1.1.	Uji Normalitas.....	39



3.7.1.2. Uji Multikolinearitas .....	39
3.7.1.3. Uji Heteroskedastisitas .....	40
3.7.2 Analisis Regresi Linear Berganda .....	40
3.7.3 Analisis Koefisien Determinan(R <sup>2</sup> ) .....	41
3.8 Uji Hipotesis .....	42
3.8.1. Uji F ( Simultan) .....	42
3.8.2. Uji t ( Parsial) .....	43

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1 Hasil Penelitian .....	45
4.1.1 Sejarah singkat PT. Primadana Palembang (BPR) .....	45
4.1.2 Striktur Organisasi PT. Primadana Palembang (BPR) ...	47
4.1.3 Visi dan Misi PT. Primadana Palembang (BPR).....	47
4.1.4 Analisis Deskriptif.....	48
4.1.4.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	48
4.1.5 Analisis Butir Instrumen .....	52
4.1.6 Uji Insttumen Penelitian .....	56
4.1.7 Uji Asumsi Klasik .....	64
4.1.8 Analisis Regresi Berganda .....	67
4.1.8.1 Uji Regresi .....	67
4.1.9 Uji Hipotesis.....	69
4.1.9.1 Uji F .....	70
4.1.9.2 Uji t .....	70
4.2 Pembahasan .....	73
4.2.1 Pengaruh Rotasi Kerja, kompensasi dan Seleksi Secara Bersama-sama .....	73
4.2.2 Pengaruh Rotasi Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan.....	75
4.2.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja kartawan.....	76
4.2.4 Pengaruh Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan .....	77

#### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Kesimpulan .....	79
5.2 Saran .....	80

#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Penelitian terdahulu .....	23
3.1 Jadwal penelitian .....	30
3.2 Populasi .....	32
3.2 Definisi operasional .....	34
3.4 Skala <i>Likertt</i> .....	36
4.1 Data Deskriptif Variabel Penelitian.....	48
4.2 Hasil Nil,I Rata-rata Skor Jawaban Variabel Kinerja (Y) .....	53
4.3 Hasil Nilai Rata-Rata Skor Jawaban Variabel Rotasi Lerja ( $X_1$ ) .....	54
4.4 Hasil Nilai Rata-Rata Skor Jawaban Variabel Kompensasi ( $X_2$ ).....	55
4.5 Hasil Nilai Rata-Rata Skor Jawaban Variabel Seleksi ( $X_3$ ) .....	56
4.6 Hasil SPSS Korelasi Variabel Kinerja (Y) .....	58
4.7 Hasil SPSS Korelasi Variabel Kinerja ( $X_1$ ).....	59
4.8 Hasil SPSS Korelasi Variabel Kinerja ( $X_2$ ).....	60
4.9 Hasil SPSS Korelasi Variabel Kinerja ( $X_3$ ).....	61
4.10 Uji Reliabilitas Untuk Variabel Kinerja .....	62
4.11 Uji Reliabilitas Untuk Variabel Rotasi Kerja .....	62
4.12 Uji Reliabilitas Untuk Variabel Kompensasi .....	63
4.13 Uji Reliabilitas Untuk Variabel Seleksi.....	63
4.14 Data Hasil Uji Normalitas .....	64
4.15 Hasil Uji Multikolinearitas Variabel-variabek Bebas.....	65
4.16 Hasil Regresi Ritasi Kerja, Kompensasi dan Seleksi .....	68
4.17 Hasil Uji F .....	70
418. Hsil Uji t .....	70
4.19 Hasil Uji Koefesien Korelasi .....	72
4.20 Koefisiensi Determinasi.....	72

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.2 Kerangka Berfikir.....	25
4.1 Struktur Organisasi PT. Primadana Palembang (BPR).....	47
4.2 Grafik Histogram Variabel Kinerja (Y).....	49
4.3 Grafik Histogram Variabel Rotasi Kerja ( $X_1$ ).....	50
4.4 Grafik Histogram Variabel Lompensasi ( $X_2$ ).....	51
4.5 Grafik Histogram Variabel Seleksi ( $X_3$ ).....	52
4.6 Grafik Uji Heteroskedastisitas.....	67

## ABSTRAK

**SUMARNO.** Pengaruh Seleksi Penerimaan Tenaga Kerja, Rotasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primadana Palembang (BPR)  
**(Dibawah Bimbingan Bapak Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE.,M.M dan Umi Hasanah, SE.,M.M.)**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Seleksi Penerimaan Tenaga Kerja, Rotasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primadana Palembang (BPR) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan Pengaruh Seleksi Penerimaan Tenaga Kerja, Rotasi Kerja Dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primadana Palembang (BPR). Populasi dan Sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 orang responden sebagai sampel. Teknik yang digunakan yaitu teknik analisis regresi linier berganda yang diolah menggunakan bantuan program computer SPSS 24.0.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS Ver.24 menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan variabel Seleksi Penerimaan Tenaga Kerja, Rotasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pada PT. Primadana Palembang (BPR)., yang di tunjukkan dengan model regresi pada  $\hat{Y} = 1,250 + 0,536X_1 + 0,315X_2 + 0,138X_3 + e$ , Rotasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,536, variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,315 dan juga artinya kecenderungan proyeksi perubahan antara variabel Rotasi Kerja, Kompensasi dan Seleksi dengan variabel Kinerja menunjukkan bahwa setiap perubahan atau peningkatan variabel Seleksi Penerimaan Tenaga Kerja, Rotasi Kerja Dan Kompensasi sebesar 100% maka mengakibatkan peningkatan pula pada variabel Kinerja sebesar 53,6%, 31,5% dan 13,8%.

**Kata Kunci :** Pengaruh Seleksi Penerimaan Tenaga Kerja, Rotasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

## ABSTRACT

*SUMARNO. The Influence of Employee Selection, Job Rotation and Compensation on Employee Performance at PT. Primadana Palembang (BPR) (Under the guidance of Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE., M.M and Umi Hasanah, SE., M.M.)*

*This research aims to determine the influence of employee recruitment selection, job rotation and compensation on employee performance at PT. Primadana Palembang (BPR) This research aims to determine whether there is a significant influence on the influence of employee recruitment selection, job rotation and compensation on employee performance at PT. Primadana Palembang (BPR). Population and sample in this study were 50 respondents as samples. The technique used is multiple linear regression analysis technique which is processed using the SPSS 24.0 computer program.*

*Based on the results of data processing with SPSS Ver.24, it shows that there is a significant influence of the Labor Selection, Job Rotation and Compensation variables on Employee Performance.*

*At PT. Primadana Palembang (BPR)., which is shown by the regression model at  $\hat{Y} = 1.250 + 0.536X_1 + 0.315X_2 + 0.138X_3 + e$ , Job Rotation has a positive and significant effect of 0.536, the Compensation variable has a positive and significant effect of 0.315 and also means a tendency Projected changes between the Job Rotation, Compensation and Selection variables and the Performance variable show that every change or increase in the Selection, Job Rotation and Compensation variables by 100% will also result in an increase in the Performance variable by 53.6%, 31.5% and 13.8%.*

*Keywords: Effect of Selection on Employment, Job Rotation and Compensation for Employee Performance*

## **RIWAYAT HIDUP**

**SUMARNO** , lahir di OKU Timur pada tanggal 18 Mei 1998 dari Ayah Marwan dan ibu Marem, ia anak ke 3 dari 3 bersaudara. Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2011 di SD Negeri 1Tanjung Kemuning, Sekolah Menengah Pertama di selesaikan tahun 2014 di SMP Negeri 2 Belitang Mulia dan selanjutnya menyelesaikan sekolah Menengah Atas pada tahun 2017 di SMA Negeri 1 Semendawai Suku 3. Pada tahun 2017 memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : SUMARNO  
Nomor Pokok / NIM : 17.0111.0529  
Jurusan / Program Studi : Ekonomi / Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia

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

Palembang, Maret 2024

Penulis



SUMARNO

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Perusahaan dapat di artikan sebagai kumpulan dari orang-orang dan alat produksi lainnya yang melaksanakan suatu kegiatan tertentu untuk mencapai kesejahteraan pegawai serta dapat menyerap tenaga kerja yang banyak, namun dalam pemanfaatannya perusahaan juga harus memperhatikan produktifitas kerja yang baik untuk tercapainya tujuan perusahaan, maka dari itu, peranan manusia dalam produksi terasa sangat penting dan bahkan dapat dikatakan sebagai faktor utama. Pengelolaan terhadap sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan modal dasar, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan di arahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan atau organisasi (Handoko,2016:190) Perusahaan yang mempunyai lingkungan kerja yang baik bisa mendukung karyawan meningkatkan kinerja karyawannya. Dengan demikian perusahaan akan tetap eksis dalam pengembangan usahannya.

Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja baik akan mendukung kepuasan karyawan yang baik pula. Lingkungan kerja menunjukkan pada hal-hal yang berbeda disekeliling dan melingkupi kerja karyawan dikantor. Karyawan juga



merupakan elemen atau aset utama dari suatu perusahaan yang memiliki peran utama dalam perencanaan, pelaksanaan, pemikir, dan sebagai pengendali aktivitas organisasi. Bagaimanapun sebenarnya sistem di dalam perusahaan baik di bidang peralatan, kebijakan maupun perencanaan tidak akan berguna bila tidak ada faktor yang menggerakannya, namun bila sistem management perusahaan mampu untuk mengoptimalkan segala yang ada baik dari segi sumber daya manusia maupun kebijakan maka tenaga kerja yang termotivasi akan mampu untuk meningkatkan kinerjanya yang berdampak pula pada produktivitasnya yang meningkat.

Para karyawan yang melaksanakan tugas dan pekerjaannya harus diberikan perhatian, salah satunya adalah memperhatikan rotasi kerjasi karyawannya. rotasi kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong karyawan bekerja secara maksimal untuk kemajuan perusahaan. Pekerjaan yang sifatnya rutin dan itu-itu saja (monoton) dapat menimbulkan kebosanan atau kejenuhan yang akan mengakibatkan turunnya semangat dan gairah kerja. Oleh karena itu dalam bentuk pengembangan dan pengoptimalan kinerja karyawan maka kebijakan rotasi pekerjaan diterapkan. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi dimana kompensasi akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dengan hasil kerjanya, apakah sesuai dengan kompensasi yang akan di terima atau tidak.

Sumber daya merupakan komponen penting dalam sebuah perusahaan yang bergerak di bidang bank perkreditan untuk memberikan pelayanan (jasa) untuk memenuhi kebutuhan masyarakat terhadap suatu pinjaman. Sumber daya

manusia yang berupa karyawan merupakan unsur utama dalam mencapai keberhasilan. Apabila keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi secara wajar, mereka akan memberikan kontribusi terbaik demi kemajuan sebuah pinjaman, dengan meningkatkan terus sumber daya manusia didalamnya baik kemampuan keterampilan, kreativitas, pengetahuan, tanggung jawab, disiplin serta keteladanan maupun profesionalisme sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi untuk mencapai keberhasilan tujuan perusahaan.

PT. PRIMADANA PALEMBANG (BPR) merupakan sebuah perusahaan yang bergerak pada bank perkreditan di Kota Palembang, yang dimana telah berdiri sejak tahun 2007 dan telah mendapat pengesahan dengan Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia No. C-05688 HT.01.01-Th 2007 tertanggal 07 Desember 2007. BPR mulai beroperasi tanggal 26 September 2008. PT Bank Perkreditan Rakyat Prima Dana Abadi berlokasi di Jalan Letkol Iskandar No. 107, Kecamatan Bukit Kecil, Kota Palembang, Propinsi Sumatera Selatan. PT Bank Perkreditan Rakyat Prima Dana Abadi dalam menjalankan usahanya juga berdasarkan atas ijin-ijin yang dikeluarkan oleh instansi yang berwenang

Menyadari akan tugas berat yang di terima semua karyawan, PT. PRIMADANA PALEMBANG (BPR) harus dilakukan upaya-upaya positif dengan jalan melakukan perbaikan sistem yang harus dilakukan secara terprogram, terjadwal dan berkesinambungan agar karyawan tidak mengalami frustrasi dalam bekerja. Kondisi seperti ini diduga ada hubungan dengan terlalu lamanya seseorang dalam periode kerja di satu unit atau di satu pekerjaan saja,

akibatnya timbul kebosenan dan bahkan kejenuhan di kalangan mereka. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, kondisi seperti tidak sehat. Oleh karena itu, pihak manajemen seharusnya menerapkan kebijakan rotasi pekerjaan/karyawan secara berkala. Rotasi kerja perpindahan posisi pekerjaan karyawan secara periodik secara horizontal tanpa menimbulkan perubahan dalam hal gaji maupun pangkat/golongan dengan tujuan mengatasi kejenuhan, meningkatkan pengetahuan dan keahlian karyawan sehingga ketika ada kekosongan jabatan bisa dengan mudah digantikan. Istilah lainya dari rotasi kerja adalah rotasi jabatan, mutasi, pemindahan atau transfer. Rotasi kerja dapat dilakukan melalui pembinaan dan pengawasan yang intensif dan rewarserta kemampuan kerja pegawai melalui pelatihan-pelatihan teknis dan fungsional.

Menurut Wirawan (2015: 95) rotasi kerja adalah memindahkan seorang pegawai dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya dalam suatu organisasi. Rotasi kerja dimaksudkan untuk mengurangi kejenuhan, memberikan kesegaran kerja, serta menambah keterampilan dan pengalaman kepada pegawai, sehingga apabila ada pegawai cuti atau tidak masuk kerja, tugas dan pekerjaan pegawai yang bersangkutan dapat dilaksanakan oleh pegawai lain. Kebijakan rotasi kerja dengan harapan agar visi, misi dan tujuan dapat dicapai secara afektif.

Rotasi kerja juga penting dilakukan di BPR sebagai salah satu sarana untuk meningkatkan kelenturan dan mencegah pemutusan hubungan kerja antara sesama karyawan BPR. Rotasi kerja mampu mengurangi kebosenan dan meningkatkan motivasi lewat penganekaragaman kegiatan karyawan. Rotasi kerja sebagai sarana untuk mewujudkan *high performance* atau kinerja yang tinggi

untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut dilakukan untuk menjaga kesinambungan pekerja dan pelayanan BPR. Penerapan rotasi kerja disebut organisasi / lembaga dimaksudkan untuk menilai kinerja seorang pegawai / karyawan, dan sebagai salah satu alternatif jika karyawan menderita rutinitas yang berlebihan atau kebosanan atas kerja mereka, hal tersebut perlu jika karyawan tersebut menganggap bahwa pekerjaannya tidak lagi menantang, maka karyawan tersebut dipindahkan ke pekerjaan lain, pada tingkat yang sama, yang mempunyai persyaratan keterampilan yang serupa. Kebijakan kerja dilakukan untuk memenuhi kebutuhan akan sumber daya manusia yang menjalankan sistem dari organisasi/lembaga tempat bekerja sehingga dapat menghasilkan kinerja yang berkualitas.

Dengan adanya rotasi kerja, diharapkan karyawan dapat saling bertukar pikiran, pendapat, dan saling berinteraksi dan menyesuaikan diri dengan lingkungan dan karyawan di tempat yang baru, sehingga meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

Kendati demikian, penempatan karyawan dengan melakukan rotasi atau perputaran pekerjaan tidak selalu berjalan mulus. Bisa saja tindakan seperti itu menuai protes dari karyawan yang merasa dirinya sudah mapan pada posisi yang sekarang. Karena itu kebijakan seperti itu harus didasarkan pada data dan informasi akurat mengenai kinerja individu, pengalaman kerja di unit, keterlibatan pelatihan, dan perilaku karyawan. Kemudian perlu dilakukan sosialisasi agar para karyawan tidak merasa perlakuan secara tidak adil. Hal lain juga di pertimbangkan bahwa rotasi kerja harus berbasis kompetensi dari karyawan bersangkutan.

Mereka harus disiapkan lebih dahulu paling tidak dalam bentuk orientasi di tempat pekerjaan yang baru. Selain dengan penempatan kerja yang baru ada beberapa hal yang harus di pertimbangkan yaitu berupa kompensasi yang di berikan perusahaan terhadap karyawan dengan hasil kerja mereka karena hal tersebut akan sangat mempengaruhi hasil kerja karyawan.

Menurut (Ariandi, 2018) Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Jika dikelola dengan baik, kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan untuk memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah. Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran yang dirasa kurang akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan- keluhan, penyebab mogok kerja, meningkatkan derajat ketidakhadiran dan perputaran karyawan. Begitu juga dengan hasil kerja yang di dapatkan apakah sudah sesuai dengan standar yang telah di tetapkan perusahaan, jika hasil yang di berikan karyawan tidak sesuai dengan target yang telah di tetapkan perusahaan akan memberikan punisimen dan hukuman yang akan mengakibatkan rusaknya nama baik karyawan tersebut dan akan di adakan Seleksi Penerimaan Tenaga Kerjakerja untuk mengetahui apakah karyawan tersebut layak untung di pertahankan bisa juga untuk di Seleksi Penerimaan Tenaga

Kerjasebagai pergantian karyawan agar tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan memilih judul **“PENGARUH SELEKSI PENERIMAAN TENAGA KERJA, ROTASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PRIMA DANA PALEMBANG (BPR)”**

## **1.2 Rumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraikan di atas, maka rumusan masalah yang akan dikaji dalam penelitian adalah :

1. Bagaimana pengaruh Seleksi Penerimaan Tenaga Kerja, Rotasi Kerja dan Kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Primadana Palembang (BPR)?
2. Bagaimana pengaruh Seleksi Penerimaan Tenaga Kerjasecara parsial terhadap kinerja karyawan PT.Primadana Palembang (BPR)?
3. Bagaimana pengaruh rotasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Primadana Palembang (BPR)?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Primadana Palembang (BPR)?

## **1.3 Tujuan penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di kemukakan di atas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui, menganalisis, membuktikan:

1. Pengaruh Seleksi Penerimaan Tenaga Kerja, Rotasi Kerja Dan Kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Primadana Palembang (BPR)
2. Pengaruh Seleksi Penerimaan Tenaga Kerjasecara parsial terhadap kinerja karyawan PT. PrimadanaPalembang (BPR)
3. Pengaruh rotasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT.Primadana Palembang (BPR)
4. Pengaruh kompenasasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT.Primadana Palembang (BPR)?

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini dilakukan peneliti diharapkan agar dapat bermanfaat bagipihak-pihak sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Berguna untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis tentang Seleksi Penerimaan Tenaga Kerja, Rotasi Kerja Dan Kompensasi dan kinerja karyawan

2. Bagi Perusahaan

Di harapkan hasil penelitian ini dapat berguna sebagai bahan referensi dan evaluasi mengenai Seleksi Penerimaan Tenaga Kerja, Rotasi Kerja Dan Kompensasi dan kinerja karyawan PT. Primadana Palembang (BPR)

3. Bagi Akademik

Sebagai bahan referensi dan menambah informasi dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama bagi penelitalain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Fernando Reinhard Tjiabrata, Bode Lumanauw, Lucky OH Dotulong (2017).  
Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi : Jurnal EMBA
- Flippo, Edwin B. (2013). *Personel Management (Manajemen Personalia)*, Edisi. VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta.
- Ghozali, imam. (2016). *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang UNDIP.
- Handoko, T. Hwani. 2012. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta:BPFE.
- Hariyati, M. (2011). *Pengaruh beban kerja terhadap kelelahan kerja pada pekerja linting manual di PT Djitoe Indonesia Tobacco Surakarta*. Skripsi ilmiah. Surakarta: fakultas kedokteran UNS.
- Hasibuan, S.P. Malayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Kedelapan belas. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. edisi revisi . Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- Mangkunagara, A. A. Anwar Prabu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta. *Pedoman Penulisan Skripsi Dan Laporan Akhir*, (2021) Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Saydam, Gouzali. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan Mikro)*, Jakarta :Djambatan.
- Sugiyono. (2013), *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi. (Mix Methods)*. Bnadung: Alfabeta
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, cetakan ke 25. Bandung: CV.Alfabeta
- Simanjuntak, (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit FEUI
- Steers & Porter, (2011). *Perilaku Manajemen Organisasi*, Grafindo, Jakarta.



Veithzal, Rivai. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Wirawan, (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat.