

**PENGARUH ROTASI KERJA, INSENTIF DAN KERJASAMA TIM
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN
PT SUMBER ALFARIA TRIJAYA PALEMBANG**

SKRIPSI

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



Diajukan Oleh:

PUTRI DEWI

NPM. 2001110531

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

PALEMBANG

2024


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI


Nama : PUTRI DEWI
Nomor Pokok Mahasiswa : 2001110531
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Pemasaran
Judul Skripsi : Pengaruh Rotasi Kerja, Insentif dan Kerjasama Tim
Terhadap Produktivitas Karyawan PT Sumber
Alfaria Trijaya Palembang

Pembimbing Skripsi

Tanggal 02-09-2024 Pembimbing I:


Amrillah Azrin, S.E., M.M
NIDN. 0203026201

Tanggal 02-09-2024 Pembimbing II:



Suhafti, S.E., M.M
NIDN. 0220086501

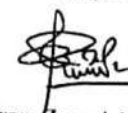
Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

KA. Prodi Manajemen




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


Mariyam Zanariah, SE, MM
NIDN. 0222096301

155 /PS/DFEB/ 29

ii


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI


Nama : PUTRI DEWI
Nomor Pokok Mahasiswa : 2001110531
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Pemasaran
Judul Skripsi : Pengaruh Rotasi Kerja, Insentif dan Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Palembang

Penguji Skripsi


Tanggal 02 - 09 - 2024 Ketua Penguji:


Amrillah Azrin, S.E., M.M
NIDN. 0203026201

Tanggal 02-09-2024 Penguji I:


Suharti, S.E., M.M
NIDN. 0220086501

Tanggal 02 - 09 - 2024 Penguji II:



Syaiful Sahri, SE., M.Si
NIDN. 0220085901


Mengesahkan,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

KA. Prodi Manajemen




Dr. Misy Mikia, SE, M.Si, Ak.CA, CSRS
NIDN. 0205026401


Marivan Zanariah, SE, MM
NIDN. 0222096301

155 /PS/DFEB/ 24

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Selalu berusaha melakukan yang terbaik pada hari ini dan menjadi lebih baik dihari esok”

(Putri Dewi)

Kupersembahkan Untuk :

- Allah SWT
- Untuk Ibuku
- Untuk Ayahku
- Saudara Tersayang
- Calon Pendampingku Kelak
- Sahabatku
- Teman-teman Manajemen Angkatan
2020
- Almamater Kebanggaanku

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Putri Dewi

Nomor Pokok Mahasiswa : 2001110531

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Skripsi : Pengaruh Rotasi Kerja, Insentif dan Kerjasama Tim
Terhadap Produktivitas Karyawan PT Sumber Alfaria
Trijaya Palembang.

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi tidak terdapat karya sebelumnya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau yang diterbitkan orang lain. Kecuali, yang secara tertulis diacu dalam makalah ini dan disebutkan dalam referensi dan apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman atau sanksi apapun sesuai dengan sanksi yang berlaku.

Palembang, Maret 2024

Peneliti

Putri Dewi



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Allah SWT atas rahmat, hidayah, dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Adapun judul skripsi yang peneliti ajukan adalah “Pengaruh Rotasi Kerja, Insentif dan Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Palembang.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa adanya bantuan, dukungan, bimbingan dan nasehat dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi ini. Pada kesempatan ini peneliti menyampaikan terima kasih setulus-tulusnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, M.S, selaku Rektor Universitas Tridinanti.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, AE., M.Si. Ak.CA.CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
3. Ibu Mariyam Zanariah, S.E., M.M. selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
4. Bapak Amrillah Azrin, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing I Skripsi Universitas Tridinanti.
5. Ibu Suharti S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing II Skripsi Universitas Tridinanti.
6. Dosen dan Staff Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
7. Kedua orang tua saya tercinta yang senantiasa selalu mendoakan dan memberikan semangat dalam penyusunan skripsi.
8. Keluarga dan Saudara yang senantiasa selalu mendukung dan memberikan semangat dalam penyusunan skripsi.
9. Teman- teman angkatan 2020 atas motivasi dan memberikan semangat kedalam penyusunan skripsi.

10. Dan semua pihak yang telah membantu yang telah membantu terselesainya skripsi ini yang tidak dapat penulis sebut satu per satu.

Semoga segala bantuan yang telah diberikan kepada peneliti mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT. Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini baik dalam teknik penyajian materi maupun pembahasan. Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat peneliti harapkan. Semoga karya tulis ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Palembang, Februari 2024

Peneliti

Putri Dewi

2001110531

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
ABSTRAK.....	xi
ABSTRACT	xii
RIWAYAT HIDUP.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Kajian Teoritis.....	10
2.1.1 Manajemen	10
2.1.1.1 Pengertian Manajemen	10
2.1.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen	11
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
2.1.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	16
2.1.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	18
2.1.3 Rotasi Kerja	20

2.1.3.1	Pengertian Rotasi Kerja	20
2.1.3.2	Prinsip Dasar Rotasi Kerja	21
2.1.3.3	Manfaat dan Tujuan Rotasi Kerja	23
2.1.3.4	Dasar atau Indikator	27
2.1.4	Insentif	29
2.1.4.1	Pengertian Insentif	29
2.1.4.2	Jenis-Jenis dan Bentuk Insentif	30
2.1.4.3	Tujuan Pemberian Insentif	31
2.1.4.4	Faktor yang Mempengaruhi Insentif	32
2.1.5	Kerjasama Tim	33
2.1.5.1	Pengertian Kerjasam tim	33
2.1.5.2	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kerjasama Tim.....	35
2.1.5.3	Manfaat Kerjasama Tim	37
2. 1.5.4	Dimensi dan Indikator Kerjasama Tim	38
2.1.5.5	Aspek-Aspek Kerjasama Tim	40
2.1.6	Produktivitas Kerja Karyawan	41
2.1.6.1	Pengertian Produktivitas Karyawan	41
2.1.6.2	Indikator Produktivitas Karyawan	42
2.1.6.3	Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	42
2.2	Penelitian Terdahulu	43
2.3	Kerangka Berfikir	48
2.4	Hipotesis	49
BAB III	METODE PENELITIAN	50
3.1	Tempat dan Waktu Penelitian	50
3.1.1	Tempat Penelitian	50
3.1.2	Waktu Penelitian	50
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	51
3.2.1	Sumber Data	51

3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	51
3.3 Populasi, Sampel dan Sampling	52
3.3.1 Populasi	52
3.3.2 Sampel dan Teknik Sampling	53
3.4 Rancangan Penelitian	55
3.5 Variabel dan Definisi Operasional	56
3.6 Instrumen Penelitian	59
3.7 Teknik Analisis	60
3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	60
3.7.2 Uji Validitas	61
3.7.3 Uji Realibilitas	62
3.7.4 Uji Normalitas	62
3.7.5 Uji Asumsi Klasik	63
3.7.6 Uji Regresi Linier Berganda	64
3.7.7 Uji Hipotesis	65
3.7.8 Uji Koefisien Korelasi (R)	67
3.7.9 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	68
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	69
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	69
4.1.1 Sejarah Singkat PT Sumber Alafaria Trijaya Palembang	69
4.1.2 Visi, Misi, Budaya dan Motto	70
4.1.3 Struktur Organisasi Dan Bagian Tugas.....	71
4.2 Analisis Statistik Deskriptif	73
4.2.1 Deskriptif Variabel Penelitian	73
4.2.2 Uji Analisis Statistik Deskriptif.....	73
4.3 Uji Instrumen Penelitian.....	75
4.3.1 Uji Validitas.....	75
4.3.2 Uji Realibilitas.....	80

4.4 Uji Asumsi Klasik	82
1. Uji Normalitas	82
2. Uji Multikolinieritas	85
3. Uji Heterokedastisitas	86
4.5 Teknik Analisis	88
4.5.1 Analisa Linier Berganda	88
4.6 Pengujian Hipotesis	91
4.6.1 Uji t(Parsial)	91
4.6.2 Uji f(Simultan).....	92
4.7 Uji Koefisien Korelasi	93
4.8 Uji Koefisien Determinasi(R_2).....	95
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	97
5.1 Kesimpulan	97
5.2 Saran	98
DAFTAR PUSTAKA	100

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	44
Tabel 3.1.2 Waktu Penelitian	50
Table 3.3.1 Struktur dan Jumlah Karyawan.....	53
Tabel 3.5 Definisi Operasional	56
Tabel 3.6 Skala Likert	59
Tabel 3.7.8 Interval Koefisien Korelasi	67
Tabel 4.2.2 Uji Statistik Deskriptif.....	74
Tabel 4.3.1 Uji Validitas Rotasi Kerja.....	76
Tabel 4.3.2 Uji Validitas Insentif	77
Tabel 4.3.3 Uji Validitas Kerjasama Tim	78
Tabel 4.3.4 Uji Validitas Produktivitas Karyawan.....	79
Tabel 4.3.2 Uji Realibilitas Rotasi Kerja	80
Tabel 4.3.3 Uji Realibilitas Insentif.....	81
Tabel 4.3.4 Uji Realibilitas Kerjasama Tim.....	81
Tabel 4.3.5 Uji Realibilitas Produktivitas Karyawan	82
Tabel 4.4 Uji Normalitas	84
Tabel 4.4.1 Uji Multikolinieritas	85
Tabel 4.4.2. Uji Heterokedastisitas	87
Tabel 4.5.1 Uji Regresi Linier Berganda	89
Tabel 4.6.1 Uji Hipotesisi dengan Uji t	91
Tabel 4.6.2 Uji Hipotesis dengan Uji f	92
Tabel 4.7 Uji Koefisien Korelasi	93
Tabel 4.8 Uji Koefisien Determinasi	95

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir	48
Gambar 4.1.3.1 Struktur Organisasi	72
Gambar Histogram Uji Normalitas	83

ABSTRAK

Putri Dewi, Pengaruh Rotasi Kerja, Insentif Dan Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Palembang (dibawah bimbingan Bapak Amrillah Azrin SE.MM dan Ibu Suharti SE.MM)

Penelitian ini dilatar belakangi oleh beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Palembang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh rotasi kerja, insentif, serta kerjasama tim secara keseluruhan terhadap produktivitas karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data primer, populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Palembang. Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner secara daring, Sampel pada penelitian ini dengan teknik *Probability Sampling* yang berjumlah 83 responden pada karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Palembang. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas dan uji realibilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heterokedastisitas), teknik analisis data (analisis linier berganda, analisis koefisien korelasi dan analisis koefisien detreminasi) serta uji hipotesis (uji t dan uji f).

Berdasarkan hasil uji dengan menggunakan teknik analisis diatas peneliti dapat menyimpulkan bahwa rotasi kerja, insentif dan kerjasama tim tidak berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan. Dengan persamaan regresi linier berganda dengan hasil $PK = 19,279 + 0,172 + 0,096 + 0,638$ yang berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel 1% maka produktivitas karyawannya meningkat atau sebaliknya jika terjadi penurunan sebesar 1% maka produktivitas karyawannya menurun. Hasil uji koefisien detreminasi (Adjusted R Square) diperoleh nilai sebesar 0,993 hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel X_1 , X_2 dan X_3 terhadap variabel Y adalah sebesar 99,3%. Pada uji t masing-masing variabel dalam penelitian ini tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Kata Kunci : Rotasi Kerja, Insentif, Kerjasama Tim dan Produktivitas Karyawan.

ABSTRACT

Putri Dewi, The Effect of Job Rotation, Incentives and Teamwork on Employee Productivity of PT Sumber Alfaria Trijaya Palembang (under the guidance of Mr. Amrillah Azrin SE.MM and Mrs. Suharti SE.MM)

This research is motivated by several factors that influence employee productivity at PT. Source Alfaria Trijaya Palembang. This research aims to find out how work rotation, incentives and overall teamwork influence employee productivity. This research uses a quantitative approach with primary data, the population of this research is employees of PT. Source Alfaria Trijaya Palembang. The data collection technique is by distributing questionnaires online. The sample in this study was using the Probability Sampling technique, totaling 83 respondents from PT employees. Source Alfaria Trijaya Palembang. The analysis techniques used are validity and reliability tests, classical assumption tests (normality test, multicollinearity test and heteroscedasticity test), data analysis techniques (multiple linear analysis, correlation coefficient analysis and determination coefficient analysis) and hypothesis tests (t test and f test).

Based on the test results using the analytical techniques above, researchers can conclude that work rotation, incentives and teamwork do not simultaneously influence employee productivity. With the multiple linear regression equation with the result $PK = 19.279 + 0.172 + 0.096 + 0.638$, which means that every time there is a 1% increase in the variable, employee productivity increases or vice versa, if there is a decrease of 1%, employee productivity decreases. The coefficient of determination test results (Adjusted R Square) obtained a value of 0.993, this means that the influence of variables X_1 , X_2 and X_3 on variable Y is 99.3%. In the t test, each variable in this study did not have a significant influence on employee productivity.

Keywords: Job Rotation, Incentives, Teamwork and Employee Productivity.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Putri Dewi dilahirkan di Palembang pada tanggal 24 Oktober 2000 dari Ayah Mulkan dan Ibu Sawiyah. Saya anak keempat dari empat bersaudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2013 di SD NEGERI 254 Palembang, kemudian menyelesaikan Sekolah Menengah Pertama pada tahun 2016 di SMP Sriguna Palembang, selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas di SMA Sriguna Palembang pada tahun 2019. Pada tahun 2020 melanjutkan Pendidikan Program Studi Strata 1 Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen di Universitas Tridinanti Palembang.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Masa globalisasi saat ini setiap perusahaan menyadari bahwa Sumber daya manusia sangatlah penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan pun dituntut untuk dapat mampu bersaing dengan perusahaan lain. Memiliki manajemen yang baik adalah hal yang harus dimiliki agar dapat bersaing dengan perusahaan lain. Sumber daya manusia menjadi aset terpenting suatu perusahaan dalam mencapai keberhasilan suatu manajemen. Sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk ditata dengan baik agar dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan. Karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama dalam sebuah perusahaan dan juga merupakan penggerak dalam melaksanakan seluruh aktivitas perusahaan. Dengan memiliki sumber daya manusia dengan kinerja yang baik, memberikan banyak manfaat untuk perusahaan. Untuk bersaing dengan perusahaan lain, sumber daya manusia menjadi sebuah sudut pandang yang sangat diperhatikan suatu perusahaan. Namun dapat dilihat, sekarang ini tidak mudah menghasilkan sumber daya manusia yang baik.

Salah satu faktor penting dalam kinerja karyawan yaitu rotasi kerja adalah berpindahnya kerja pada karyawan di suatu perusahaan yang memiliki tingkat level yang sama dari posisi pekerjaan sebelum dan sesudah mengalami rotasi. Dengan rotasi pekerjaan, karyawan dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan

lainnya tanpa berubahnya jenjang kepangkatan atau jabatan yang bersangkutan. Artinya, dalam rotasi, pekerjaan seseorang tetap sejenis dengan apa yang dikerjakan selama ini. Namun, meskipun sifat pekerjaannya tidak berubah, tentunya akan ada perbedaan-perbedaan tuntutan pekerjaan yang baru itu, misalnya dalam bentuk keterampilan dan kemampuan kerja. Rotasi bermanfaat bagi karyawan karena menghilangkan sifat bosan terhadap pekerjaan yang dilaksanakannya. Juga bermanfaat bagi organisasi sebab karyawan menjadi kompeten di beberapa pekerjaan dibandingkan hanya satu pekerjaan yang diketahuinya. Mengetahui berbagai pekerjaan membantu citra diri karyawan, menyediakan pertumbuhan pribadi, dan membuat karyawan lebih berharga bagi organisasi.

Rotasi kerja dilakukan agar menghindari kebosanan karyawan pada rutinitas harian pekerjaan yang terkadang membuat jenuh serta memiliki fungsi tujuan lain supaya karyawan dapat menguasai dan mendalami pekerjaan lain di bidang yang berbeda pada suatu perusahaan. Setiap tenaga kerja dapat mengalami kebosanan di pekerjaannya dan terutama pada mereka yang tidak dilakukan rotasi kerja. Dampak dari kejenuhan kerja yaitu mulai dari turunnya produktivitas, meningkatnya emosi diri sampai pada keinginan untuk resign dari perusahaan tempat mereka bekerja. Kebosanan pada pekerjaan ini bisa dikarenakan pekerjaan yang rutin dilakukan yang berlangsung tahunan dan bisa juga memperoleh tanggung jawab kerja yang kurang menantang atau kurang berarti. Berkaitan dengan beberapa fungsi dan peranan manajemen sumber daya manusia yang disuraikan diatas, rotasi jabatan merupakan bagian dari fungsi pengembangan.

Dimana rotasi jabatan merupakan salah satu kegiatan untuk mencari, menempatkan dan mendayagunakan secara efektif dan efisien. Jadi dapat disimpulkan rotasi kerja adalah proses pemindahan karyawan pada posisi yang baru dari satu tugas ke tugas lain untuk mengurangi kemonotonan suatu rutinitas yang dilakukan karyawan dimana dalam organisasi tersebut mempunyai data dan jadwal yang terencana.

Salah satu unsur yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah dengan memberikan insentif. Insentif untuk kinerja (pay for performance) adalah sebuah mantra baru dalam MSDM. Artinya setiap kinerja diharapkan ada insentif atau imbalannya, sebaliknya setiap insentif harus berdasar pada kinerja. Itulah hubungan timbal balik antara karyawan dengan majikan yang berbasis material dan finansial. Secara terminologi, insentif dikenal sebagai segala sesuatu tambahan atas gaji yang diterima dalam jumlah tetap setiap periode kerja sehingga dalam beberapa kasus lembur juga digolongkan dalam insentif, namun dalam bahasan bab ini lembur dikelompokkan dalam penggajian. Insentif yang akan dibahas dalam bab ini adalah yang berhubungan dengan pekerjaan yang melebihi standar yang dapat diukur khususnya secara kuantitatif. Pemberian insentif mencerminkan upaya suatu perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusianya. Pemberian insentif jika tidak dilaksanakan secara tepat dan adil maka perusahaan akan kehilangan para karyawannya. Insentif merupakan balas jasa diluar gaji yang diberikan kepada karyawan berdasarkan hasil kerja dengan maksud agar karyawan mau bekerja dengan lebih baik dan agar mampu mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi, jadi seseorang mau bekerja dengan sungguh-

sungguh jika didalam dirinya terdapat semangat kerja yang tinggi. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para karyawan dan keluarga mereka. Insentif ini adalah alat yang menggunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi". Jadi pemberian insentif merupakan sarana yang dapat menimbulkan semangat kerja dari dalam diri seorang karyawan yang lebih besar dari sebelumnya untuk lebih berprestasi lagi bagi peningkatan kinerjanya. Insentif terbagi menjadi dua jenis, yaitu insentif materiil dan insentif nonmateriil.

Kerjasama tim merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, melalui adanya kerjasama yang efektif dan terkoordinasi dapat mencapai kinerja dan prestasi kerja yang lebih baik serta kerjasama di anggap solusi organisasi terbaik, karena penelitian organisasi tidak akan dilakukan dengan benar jika tidak selaras. Tim yang kuat mampu memberikan kinerja yang efisien sehingga karyawan dapat memperoleh sasaran organisasi yang sudah ditentukan. Kemampuan untuk berinteraksi dan bekerja secara efektif secara tim dan memperkaya tujuan bersama.

Dengan produktivitas kerja karyawan yang tinggi akan memberikan keuntungan dan dampak positif bagi perkembangan perusahaan ke arah yang lebih baik. Oleh karena itu perusahaan harus mampu untuk menjaga stabilitas atau meningkatkan produktivitas kerja karyawan untuk menjaga kelangsungan hidup dan mencapai tujuan organisasi.

Produktivitas karyawan yang baik akan meningkatkan keuntungan pada perusahaan serta mampu mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan. Produktivitas sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting di dalam usaha untuk memperbaiki pelayanan kepada masyarakat, sehingga perlu diupayakan secara terus menerus dan berkesinambungan dalam menghadapi tuntutan masyarakat. Pengelolaan sumber daya manusia tidak terlepas dari faktor karyawan yang diharapkan bisa berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan perusahaan. Karyawan merupakan asset utama perusahaan serta memiliki peran yang strategis di dalam organisasi/perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana serta pengendali kegiatan perusahaan. Sebagai asset perusahaan yang sangat berharga, maka penting bagi sebuah perusahaan untuk membina serta mengembangkan potensi sumber daya manusia atau karyawan yang dimilikinya. Dalam mempertahankan serta meningkatkan produktivitas karyawan suatu perusahaan, maka dalam hal ini peran manajemen sumber daya manusia sangatlah penting artinya dalam konteks mengupayakan agar karyawan mampu dan mau bekerja sebaik mungkin. Terlebih lagi sekarang, dimana produktivitas menjadi dorongan utama bagi perusahaan untuk berkembang lebih dari competitor, mau tidak mau membuat perusahaan harus terus berinovasi.

Perusahaan saat ini mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompetitif untuk mencapai tujuan dari perusahaan khususnya perusahaan bergerak pada bidang Retail. PT. Sumber Alfaria Trijaya Palembang merupakan salah satu perusahaan ritel minimarket terkemuka di Indonesia pemegang lisensi merek dagang alfamart yang bergabung dalam ALFA GROUP (Alfamart,

Alfamidi, Lawson, Dan-Dan). Saat ini PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk telah membuka 32 kantor cabang yang tersebar di Pulau, Jawa, Bali, Lombok, Sumatra, Sulawesi, Kalimantan dengan lebih dari 11.000 toko & 100.000 karyawan.

Berkaitan dengan beberapa fungsi dan peranan manajemen sumber daya manusia yang diuraikan diatas, rotasi kerja merupakan bagian dari fungsi pengembangan. Rotasi pekerjaan merupakan salah satu program pengembangan yang dilakukan oleh perusahaan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Suatu pekerjaan yang bersifat rutin dan hanya mengerjakan satu hal yang sama dalam waktu yang lama tentunya dapat menimbulkan kebosanan atau kejenuhan dimana semangat kerja dan kegairahan kerja akan menurun. Namun yang terjadi pada PT Sumber Alfaria Trijaya Palembang di perusahaan ini terjadinya rotasi kerja yang tidak sesuai sehingga menyebabkan turunnya produktivitas dan meningkatnya emosi diri pada karyawan sampai ada keinginan untuk resign dari perusahaan tempat mereka bekerja. Hal ini disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut. Untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan suatu perusahaan maka perlu adanya juga suatu dorongan dari perusahaan agar sumber daya manusianya mampu bekerja dengan baik. Salah satu faktor pendorongnya adalah memberikan insentif kepada karyawan. Karena insentif sangat diperlukan untuk memacu kinerja para pegawai sesuai dengan kemampuan masing-masing.

Salah satu faktor yang dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan adalah kerjasama tim. Kerjasama antar karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkannya, karena dengan melakukan kerjasama tim maka pekerjaan yang dihasilkan akan lebih cepat sehingga membina kerjasama tim yang efektif dalam perusahaan adalah suatu keharusan. Kemampuan untuk bekerja secara efektif dalam tim sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan bersama dalam perusahaan. Dan dalam perusahaan PT Sumber Alfaria Trijaya Palembang di butuhkan kerjasama tim tetapi di dalam perusahaan ini terlihat tidak adanya kerjasama tim yang kuat untuk memberikan kinerja yang efisien sehingga karyawan dapat memperoleh kerjasama yang efektif.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **PENGARUH ROTASI KERJA, INSENTIF DAN KERJA SAMA TIM TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT SUMBER ALFARIA TRIJAYA PALEMBANG**”

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka yang menjadi pokok permasalahan adalah :

1. Bagaimana pengaruh rotasi kerja secara parsial terhadap produktivitas karyawan?
2. Bagaimana pengaruh insentif secara parsial terhadap produktivitas karyawan?
3. Bagaimana pengaruh kerjasama tim secara parsial terhadap produktivitas karyawan?
4. Bagaimana pengaruh rotasi kerja, insentif dan kerjasama tim secara simultan terhadap produktivitas karyawan?

1.3. Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Secara umum tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai rotasi kerja, insentif dan kerja sama tim terhadap produktivitas karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Palembang.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Untuk mengetahui pengaruh rotasi kerja secara parsial terhadap produktivitas karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh insentif secara parsial terhadap produktivitas karyawan.

3. Untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim secara parsial terhadap produktivitas karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh rotasi kerja, insentif dan kerjasama tim secara simultan terhadap produktivitas karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat memberikan wawasan luas mengenai rotasi kerja, insentif dan Kerjasama tim pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Palembang.

2. Bagi Perusahaan

Dapat menjadi masukan serta saran untuk Perusahaan mengenai rotasi kerja, insentif dan kerja sama tim terhadap produktivitas karyawan.

3. Bagi Universitas

Sebagai bahan bacaan yang bermanfaat bagi para pembaca khususnya untuk mahasiswa Jurusan Manajemen serta sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya agar dapat terus dikembangkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, Yusram, Andi Irwan, dan Andi Irfan. 2021:447. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.” *Journal of Management* 4(3): 445–51.
- Anggraini, Lely Nurvillah, RM. Moch Wispandono, dan Iriani Ismail. 2015;43. “Pengaruh Gaya Hidup Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Sumenep.” *jurnal Neo-Bis*.
- Candra, Komang Yoga Ade, dan Ni Nyoman Kerti Yasa. 2023:69-70. *Event Marketing, E-WOM, Citra Merek terhadap niat beli : Konsep dan Aplikasi*.
- M. Thamrin Noor, 2021:36. *Motivasi Dan Kompetensi Kinerja Karyawan Pada PT Penascop Maritim Indonesia*.
- Febrianti, Desy, Wahyu Kurniasi, dan febrika kusuma Lestari. 2022:37. *Konferensi Nasional Perikanan (Konaskan)*.
- Hermawan, Sigit 2020:5-10. *Perluakah Rotasi Dan Promosi Jabatan*.
- Hidayat, Syarif, A. Rahman Lubis, dan M. Shabri Abd. Majid. 2019:90. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim dan Kompemisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Duia Barusa Banda Aceh.” *jurnal perspektif ekonomi darussalam*.
- Kamaruddin, Ilham 2023:52. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*.

Mikial, Msy.,dkk.,2023. *Pedoman Penulisan Skripsi Dan Laporan Akhir*,

Palembang : Universitas Tridianti.

Rahimallah, Muhammad Tanzil Aziz 2022:42. *Dasar Dasar Statistik Sosial*.

Simbolon, Sahat. 2022:30. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan Kinerja Karyawan*.

Supriadi, Adih 2022:3-13. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Umar, Husein. 2002:141. “*Metodelogi Penelitian*”, *Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*,. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.

Waloyo. 2020:36--38. *Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Pemberian Insentif*.

Wibasuri, Dodi dan Anggalia. 2013:176. “*Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Indosat Tbk Cabang Bandar Lampung*.”