

**PENGARUH ROTASI PEKERJAAN, PENGEMBANGAN KARIR, DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. ANUGERAH TRIDAYA MANDIRI BANYUASIN**

**SKRIPSI**

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



Diajukan oleh :

CHRISTIAN MAHARANI

NPM.2001110067

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
2024**

UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PALEMBANG

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Christian Maharani  
Nomor Pokok/NPM : 2001110067  
Jurusan/ Program Studi : Manajemen  
Program Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Rotasi Pekerjaan, Pengembangan Karir, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugerah Tridaya Mandiri Banyuasin

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 9-10-2024 Pembimbing I: Baidowi Abdhic. SE.,MP  
NIDN. 0210116101

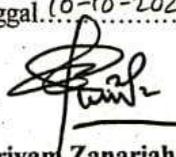
Tanggal 9-10-2024 Pembimbing II: Syahyuni. SE., M.M  
NIDN. 0226106101

Mengetahui,

Dekan,  
Tanggal 15-10-2024

  
Dr. Msy. Mikiat. S.E., M.Si., AK, CA, CSRS.  
NIDN. 0205026401

Ketua Program Studi  
Tanggal 10-10-2024

  
Marivan Zanariah, S.E., MM.  
NIDN. 022096301

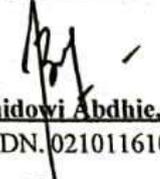
090/PS/DFEB/24

UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

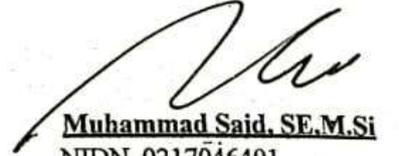
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Christian Maharani  
Nomor pokok/NPM : 2001110067  
Jurusan/Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Rotasi Pekerjaan, Pengembangan Karir,  
dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.  
Anugerah Tridaya Mandiri Banyuasin

Pembimbing Skripsi

Tanggal 9-10-2024 Ketua Penguji   
Baidowi Abdhie, SE.,MP  
NIDN. 0210116101

Tanggal 9-10-2024 Penguji I   
Syalfyuni, SE., M.M.  
NIDN. 0226106101

Tanggal 10-10-2024 Penguji II   
Muhammad Said, SE.M.Si  
NIDN. 0217046401

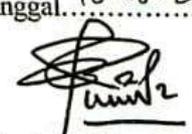
Mengetahui,

Dekan,  
Tanggal 15-10-2024



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

Ketua Program Studi  
Tanggal 10-10-2024

  
Marivam Zanariah, S.E., MM.  
NIDN/0222096301

iii

090 /PS/DFEB/24

iii

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### Motto

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”

(QS.Alinsyirah : 5)

“Jika kamu benar menginginkan sesuatu, kamu akan menemukan caranya, Namun jika tak serius, kau hanya akan menemukan alasan”

(Jim Rhon)

“Jangan Menunggu. Takkan Pernah Ada Waktu Yang Tepat. Ubah Pikiranmu Dan Kau Dapat Mengubah Duniamu.”

(Penulis)

### Persembahan :

Skripsi ini kupersembahkan untuk:

- ❖ Allah Subhanahu Wa Ta'ala
- ❖ Orang tuaku
- ❖ Saudara-saudaraku
- ❖ Almamaterku

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Christian Maharani  
Nomor pokok/NPM : 2001110067  
Jurusan/Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia

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

Palembang, September 2024



Christian Maharani

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan kesempatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Rotasi Pekerjaan, Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugerah Tridaya Mandiri Banyuasin.”**

Dalam kesempatan ini penulis hendak menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang terlibat atas dukungan, bimbingan, petunjuk serta saran-saran yang diberikan. Ucapan terima kasih ini diberikan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, M.S selaku Rektor Universitas Tridinanti.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE.M.Si.Ak.CA.CSRS, selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
3. Ibu Dr. Ima Adriyani, SE.M.Si. selaku Wakil Dekan Bidang Akademik.
4. Ibu Mariyam Zanariah, SE.MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
5. Bapak Baidowi Abdhie, SE.,MP. selaku dosen pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktu dan memberi saran serta mengarahkan dalam membuat skripsi ini hingga selesai.
6. Ibu Syahyuni, SE., M.M selaku dosen pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu dan memberi saran serta mengarahkan dalam membuat skripsi ini hingga selesai.

7. Bapak Muhammad Ridwan, SE., MM selaku Dosen pembimbing akademik.
8. Bapak dan ibu dosen beserta staf karyawan fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Tridinanti yang telah banyak memberi pengajaran dan ilmu pengetahuan.
9. Kepada kedua orang tua tercinta, Kakak-Adik, Keponakan dan keluarga saya yang telah memberikan doa, semangat dan dukungan baik materi maupun moral selama penulisan skripsi ini.
10. Bapak Edy Hartanto, selaku pimpinan PT. Anugerah Tridaya Mandiri Banyuasin serta seluruh karyawan yang telah bersedia memberikan data.
11. Kepada Npm 2001110083 Yang senantiasa memberikan dukungan, membantu dan memberikan semangat.
12. Seluruh rekan-rekan yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah bersedia membantu dan memberikan dukungan.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini belum sempurna, karena keterbatasan waktu, tenaga dan kemampuan dalam penyusunan skripsi. Untuk itu saya mohon maaf atas kesalahan dalam penulisan. Semoga skripsi ini dapat memberikan informasi dan bermanfaat bagi pembaca dan pihak yang berkepentingan, Terima kasih.

Palembang, September 2024

Christian Maharani

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>iii</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>xiii</b>
<b>RIWAYAT HIDUP.....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>11</b>
2.1 Kajian Teoristis .....	11
2.1.1 Rotasi Pekerjaan .....	11
2.1.1.1 Pengertian Rotasi Pekerjaan .....	11
2.1.1.2 Faktor-faktor Rotasi pekerjaan .....	12
2.1.1.3 Manfaat Rotasi Pekerjaan.....	15
2.1.1.4 Dasar-dasar Rotasi Pekerjaan .....	18
2.1.1.5 Dimensi Rotasi Pekerjaan .....	20
2.1.1.6 Indikator Rotasi Pekerjaan .....	21
2.1.2 Pengembangan Karir.....	22
2.1.2.1 Pengertian Pengembangan Karir .....	22
2.1.2.2 Faktor-faktor Pengembangan Karir .....	23
2.1.2.3 Aspek-Aspek Pengembangan Karir.....	25
2.1.2.4 Dimensi Pengembangan Karir.....	27
2.1.2.5 Indikator Pengembangan Karir.....	28
2.1.3 Kompensasi .....	30
2.1.3.1 Pengertian Kompensasi.....	30
2.1.3.2 Tujuan Kompensasi .....	30
2.1.3.3 Dimensi Kompensasi .....	33
2.1.3.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompensasi .....	34
2.1.3.5 Indikator Kompensasi .....	35
2.1.4 Kinerja Karyawan.....	36
2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....	36
2.1.4.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	37
2.1.4.3 Dimensi Kinerja Karyawan.....	38
2.1.4.4 Indikator Kinerja Karyawan.....	39
2.1.5 Hubungan Rotasi Pekerjaan dengan Kinerja Karyawan .....	40
2.1.6 Hubungan Pengembangan Karir dengan Kinerja Karyawan .....	40

2.1.7 Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	41
2.2 Penelitian Lain Yang Relevan.....	41
2.3 Kerangka Berfikir.....	42
2.4 Hipotesis .....	44
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>45</b>
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	45
3.1.1 Tempat Penelitian .....	45
3.1.2 Waktu Penelitian.....	45
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....	46
3.2.1 Sumber Data .....	46
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data .....	47
3.3 Populasi, Sampel, dan Sampling.....	47
3.3.1 Populasi .....	47
3.3.2 Sampel.....	48
3.3.3 Sampling.....	48
3.4 Rancangan Penelitian .....	49
3.5 Variabel Dan Definisi Operasional.....	49
3.5.1 Variabel .....	49
3.5.2 Definisi Operasional .....	50
3.6 Instrumen penelitian .....	53
3.6.1 Uji Validitas.....	54
3.6.2 Uji Reabilitas .....	54
3.7 Teknik Analisis Data .....	55
3.8 Uji Asumsi Klasik .....	55
3.8.1 Uji Normalitas .....	55
3.8.2 Uji Multikolinearitas .....	56
3.8.3 Uji Heterokedastisitas .....	56
3.9 Analisis Deskriptif Kuantitatif .....	56
3.10 Analisis Regresi Linear Berganda.....	57
3.11 Analisis Koefisien Korelasi .....	57
3.12 Analisis Koefisien Determinasi(R <sup>2</sup> ).....	58
3.13 Uji Hipotesis.....	58
3.13.1 Uji F.....	58
3.13.2 Uji t.....	59
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>62</b>
4.1 Gambaran umum perusahaan.....	62
4.1.1 Sejarah Perusahaan.....	62
4.1.2 Logo Perusahaan .....	63
4.1.3 Visi dan Misi Perusahaan .....	64
4.1.4 Struktur Organisasi.....	64
4.1.5 Tugas dan Tanggung Jawab.....	65
4.1.6 Karakteristik Responden .....	68
4.2 Hasil Penelitian .....	71
4.2.1 Uji Validitas .....	71
4.1.2 Uji reliabilitas.....	73
4.3 Uji Asumsi Klasik.....	76

4.3.1 Uji Normalitas.....	76
4.3.2 Uji Multikolinearitas .....	77
4.3.3 Uji Heteroskedastisitas .....	78
4.4 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda .....	79
4.5 Hasil Koefisien Korelasi .....	81
4.6 Hasil Koefisien Determinasi.....	83
4.7 Uji Hipotesis Statistik.....	84
4.7.1 Uji F (Pengujian Hipotesis secara Simultan).....	84
4.7.2 Uji t (Pengujian Hipotesis Secara Parsial).....	85
4.8 Pembahasan .....	88
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>92</b>
5.1 Kesimpulan.....	92
5.2 Saran.....	93
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>94</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>95</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Peelitian Lain Yang Relevan.....	41
Tabel 3.1	Waktu Penelitian .....	45
Tabel 3.2	Operasional Variabel .....	50
Tabel 3.3	Skala Likert .....	53
Tabel 3.4	Pedoman Untuk Memberikan Interprensi Koefisien Korelasi .....	58
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	69
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	69
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	70
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas Variabel Rotasi Pekerjaan .....	71
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir.....	72
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi .....	72
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja karyawan.....	73
Tabel 4.8	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Rotasi Pekerjaan.....	74
Tabel 4.9	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pengembangan Karir .....	74
Tabel 4.10	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi.....	75
Tabel 4.11	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan .....	75
Tabel 4.12	Hasil Uji Normalitas .....	76
Tabel 4.13	Hasil Multikolinieritas .....	78
Tabel 4.14	Hasil Analisis Linear Berganda.....	80
Tabel 4.15	Interpretasi Nilai r.....	82
Tabel 4.16	Hasil Uji Korelasi .....	82
Tabel 4.17	Hasil Koefisien Determinasi .....	83
Tabel 4.18	Hasil Uji Secara Simultan(F) .....	84
Tabel 4.19	Hasil Uji Secara Parsial (t).....	86

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir .....	43
Gambar 4.1 Logo Perusahaan .....	63
Gambar 4.2 Struktur Organisasi .....	64
Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas .....	77
Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	79

## ABSTRAK

**Christian Maharani, Pengaruh Rotasi Pekerjaan, Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anugerah Tridaya Mandiri Banyuasin (di bawah bimbingan Bapak Baidowi Abdhie, SE.,MP dan Ibu Syahyuni, SE., MM)**

Penelitian ini di latar belakang oleh beberapa masalah yang mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT. Anugerah Tridaya Mandiri Banyuasin. Pada penelitian ini peneliti menggunakan data primer untuk mengetahui apakah ada korelasi dan pengaruh pada variabel yang digunakan terhadap Kinerja Karyawan. Peneliti menggunakan kuesioner sebagai alat untuk mendapatkan data yang diperlukan. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 orang yang merupakan karyawan PT. Anugerah Tridaya Mandiri Banyuasin. Teknik analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinieritas dan uji heterokedastisitas), teknik analisis data (analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi dan analisis koefisien determinasi) serta uji hipotesis (uji f dan uji t).

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa Rotasi Pekerjaan, Pengembangan Karir dan Kompensasi memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan persamaan regresi linier berganda dengan hasil  $Y = 8,262 + 0,162X_1 + 0,252X_2 + 0,320X_3$  yang artinya jika salah satu variabel yang digunakan naik satu-satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan tanpa mempengaruhi nilai variabel lain atau dengan menjaga nilai variabel lain tetap konstan. Hasil uji koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) diperoleh nilai sebesar 18,3% yang berarti bahwa komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini dan 81,7% dapat dijelaskan oleh faktor lain.

***Kata kunci: Rotasi Pekerjaan, Pengembangan Karir, Kompensasi dan Kinerja Karyawan***

## **RIWAYAT HIDUP**

Christian Maharani lahir di Banyuasin, pada tanggal 18 Maret 2002 yang merupakan anak bungsu dari tiga bersaudara.

Duduk di bangku Sekolah Dasar di SD Negeri 11 Talang Kelapa, dan lulus pada tahun 2014, melanjutkan jenjang Sekolah Menengah Pertama (SMP) di SMP PGRI SUKAMORO Kecamatan Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin dan lulus pada tahun 2017. Kemudian melanjutkan ke jenjang Pendidikan Menengah Atas (SMA) di SMA Bina Mandiri dan lulus pada tahun 2020. Dan Kemudian pada tahun 2020 saya melanjutkan Pendidikan saya pada program strata 1 di Universitas Tridinanti pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen

Palembang, September 2024

Christian Maharani

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perusahaan dapat diartikan sebagai kumpulan orang-orang dan alat-alat produksi lainnya yang melaksanakan suatu kegiatan tertentu untuk mencapai kesejahteraan karyawan 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 manusia adalah peranan sangat penting dan bahkan dapat dikatakan faktor pendukung.

Pengelolaan terhadap sumber daya manusia merupakan hal penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia senantiasa dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan atau organisasi (Handoko, 2012:195).

Untuk menghadapi persaingan di era sekarang ini suatu perusahaan dituntut untuk lebih bekerja secara efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan perusahaan. Perusahaan menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan sumber daya manusia untuk menjalankan kegiatan pada perusahaan.

Sumber Daya Manusia merupakan unsur terpenting dalam menentukan keberhasilan dan mundurnya suatu perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan disebabkan oleh beberapa hal salah satunya yaitu kinerja karyawan,

Menurut pendapat dari Sonny Sumarsono(2003:4), Sumber daya manusia merupakan jasa atau usaha kerja yang bisa diberikan dalam proses produksi. Dalam hal lain, Sumber daya manusia menggambarkan kualitas usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan suatu barang dan jasa.

Sumber Daya Manusia merupakan satu-satunya sumber daya memiliki akal perasaan,keinginan,keterampilan,pengetahuan,dorongan,daya dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam menggapai tujuan. Pada dasarnya sumber daya manusia adalah hal yang penting yang harus dimiliki oleh perusahaan,maka dari itu sumber daya manusia yang diperlukan saat ini adalah sumber daya manusia yang mampu menguasai teknologi untuk menghadapi perubahan yang berkembang saat ini, perkembangan ekonomi yang cepat khususnya dalam bidang industri menuntut perusahaan melakukan kegiatan sebagai inovasi sebagai proses.

Sehingga bisa dikatakan peranan kinerja manusia yang didasarkan melalui sumber daya manusia merupakan hal yang sangatlah penting dalam keberhasilan tujuan perusahaan.karena hal tersebut setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar tercapai tujuan-tujuan tersebut.untuk mendapatkan karyawan kinerja yang baik bukanlah hal yang

sederhana karena untuk meningkatkan kinerja itu sendiri memerlukan berbagai faktor.

Menurut Keith Davis yang dikutip dari Cendani dalam jurnal penelitiannya faktor kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi. Kedua faktor tersebut memang sangat berpengaruh terhadap kinerja, tetapi faktor yang lebih dominan mempengaruhi adalah faktor motivasi, jika dalam dunia kerja disebut motivasi kerja. Motivasi sendiri yaitu sebuah proses maupun kekuatan yang timbul dari dalam diri seseorang yang digerakkan atas kebutuhan psikologis dan psikologis.

Menurut Tria Saras Pertiwi, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu, kemampuan, sikap, situasi dan keadaan lingkungan, komunikasi, kompensasi atau upah, tingkat pendidikan.

Menurut Sulistyani dan Rosidah dalam marnisah ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu, pengetahuan, keterampilan, sikap, komunikasi, disiplin, motivasi. Berdasarkan beberapa pendapat ada banyak faktor pada pengaruh kinerja karyawan, namun pada penelitian ini yang akan diteliti yaitu rotasi pekerjaan, pengembangan karir dan kompensasi. Berikut ini penjelasan hubungan rotasi pekerjaan, pengembangan karir dan kompensasi terhadap kinerja karyawan .

Rotasi pekerjaan adalah perpindahan karyawan pada tempat kerja, waktu kerja dan tugas pekerjaan yang cenderung berbeda agar para karyawan terhindar dari rasa jenuh atau produktivitas yang menurun, rotasi pekerjaan mampu mengurangi kebosanan dan meningkatkan motivasi melalui keanekaragaman kegiatan

karyawan. Rotasi pekerjaan dapat dilakukan melalui pembinaan dan pelatihan-pelatihan teknis dan fungsional.

Menurut hasibuan Rotasi Pekerjaan adalah perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan baik secara horizontal maupun vertikal dalam suatu organisasi. Rotasi pekerjaan dimaksudkan untuk mengurangi kejenuhan, memberikan kesegaran kerja serta menambah keterampilan dan pengalaman kepada pegawai. sehingga apabila ada pegawai yang cuti atau tidak masuk kerja. Tugas dan pekerjaan pegawai yang bersangkutan agar dapat dilaksanakan dengan harapan agar visi misi dan tujuan dapat dicapai efektif.

Menurut Holle, (2005:6), Rotasi kerja merupakan proses perpindahan seseorang dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang dapat meningkatkan kemampuan karyawan dan nilai bagi organisasi. Rotasi kerja juga merupakan tindak lanjut dari kegiatan penilaian kinerja pegawai (*performance appraisal*). Rotasi kerja merupakan perpindahan tugas dan tanggung jawab karyawan sebagai upaya organisasi dalam mengurangi kebosanan dan kelelahan karyawan yang disebabkan oleh pekerjaan yang terspesialisasi.

Dari banyaknya penjelasan dan pengertian dari rotasi pekerjaan bisa dikatakan bahwa rotasi pekerjaan penting dilakukan di suatu perusahaan sebagai salah satu sarana untuk meningkatkan kelenturan dan mencegah pemutusan hubungan kerja antara sesama karyawan perusahaan. Rotasi pekerjaan juga mampu mengurangi rasa kebosanan dan meningkatkan motivasi lewat keanekaragaman kegiatan. Dengan adanya rotasi kerja diharapkan karyawan dapat saling bertemu dan saling

bertukar pikiran, pendapat, dan saling berinteraksi dan menyesuaikan diri dengan lingkungan.

Pengembangan Karir adalah proses seumur hidup untuk siap dipilih, membuat pilihan, dan secara berkesinambungan membuat pilihan-pilihan dari berbagai macam pekerjaan yang ada di masyarakat. Pengembangan karir juga ditentukan interaksi dinamis antara individu, kontekstual, perantara (*mediating*) lingkungan dan factor keluaran (*output*). Pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi Menurut Komang (2014:18)

Menurut Sunyoto (2013:41) Pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan-peningkatan oleh dapartemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi. Sutrisno (2017:165) pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karir. Setelah dilihat dari berbagai penjelasan dari kedua pengaruh rotasi pekerjaan dan pengembangan karir ini masih sangat sedikit sama posisinya namun perbedaan yang terlihat terletak pada penempatan secara permanen dan menetap pada bidang pekerjaan disuatu pekerjaan pada pengembangan karir ini. Selain itu dari pengaruh rotasi pekerjaan, pengembangan karir, kompensasi juga berpengaruh pada kinerja karyawan di sebuah perusahaan.

Kompensasi adalah imbalan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan dari perusahaan. Terdapat bentuk kompensasi yaitu : tunjangan, insentif, ataupun berupa upah.

Beberapa bentuk penghasilan tersebut baik dalam uang, barang didapatkan atas jasa yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Selain itu tujuan perusahaan untuk memberikan kompensasi juga agar membentuk lingkungan kerja yang kompetitif dan suportif. Jika karyawan lebih berusaha dan berprestasi maka perusahaan akan lebih loyal jika perusahaan menghargai kerja keras karyawan tersebut. Kompensasi juga dapat diartikan sebagai imbalan yang telah diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan atas jasa dan kinerjanya dalam melakukan tugas, kewajiban, dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Kompensasi penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja karyawan, yaitu rekan kerja, serta keluarga.

Menurut Enny (2019:37) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung.

Menurut Akbar, et al.,(2021:125) Kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (*return*) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian. Selanjutnya menurut Sutrisno

(2017:181) “kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM)”.

Berdasarkan penjelasan yang telah dikemukakan maka untuk meningkatkan kinerja karyawan ,suatu perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor dari pengaruh rotasi pekerjaan,pengembangan karir,dan kompensasi, seperti yang dikatakan oleh banyak para ahli harus menjadi perhatian oleh manajemen pada suatu perusahaan terutama pada Perusahaan Anugerah Tridaya Mandiri Banyuasin.

PT. Anugerah Tridaya Mandiri Banyuasin merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produksi dan penjualan air mineral dengan merk “Daira”. Perusahaan Anugerah Tridaya Mandiri ini telah didirikan sejak tahun 2011, dengan owner perusahaan atas nama Edy Hartanto punya pengalaman sebelumnya kerja di perusahaan yang kemudian pada tahun 2011 mendirikan usaha sendiri dan merekrut banyak karyawan dari perusahaan air minum dengan merk Daira. Perusahaan ini terletak dan beralamat didaerah Sukamoro Km18, Banyuasin. Perusahaan ini dikenal memiliki sumber mata air yang bagus perusahaan memiliki dua sumur bor di suport permesinan milik sendiri dan distribusi dengan menggunakan unit milik sendiri. Perusahaan ini memproduksi kemasan cup 220 ml, botol 600 ml, dan botol 1500 ml, untuk saat ini perusahaan mampu menghasilkan 15.000-20.000 dus air mineral per hari dengan harga jual 15.000/dus-32.000/dus. namun proses produksi juga masih di penuhi beberapa dampak yang belum terealisasi seperti penjualan yang belum sepenuhnya stabil. Serta kinerja karyawan yang masih harus disesuaikan dengan sistem perusahaan

karena begitupun dari pihak perusahaan yang harus menyesuaikan dengan kinerja dan tenaga yang telah diberikan oleh setiap karyawan. Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Rotasi Pekerjaan, Pengembangan Karir, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Anugerah Tridaya Mandiri Banyuasin.”**

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah Rotasi Pekerjaan, Pengembangan Karir, dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Anugerah Tridaya Mandiri Banyuasin?
2. Apakah Rotasi Pekerjaan berpengaruh secara persial terhadap kinerja karyawan di PT. Anugerah Tridaya Mandiri Banyuasin?
3. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh secara persial terhadap kinerja karyawan di PT. Anugerah Tridaya Mandiri Banyuasin?
4. Apakah Kompensasi berpengaruh secara persial terhadap kinerja karyawan di PT. Anugerah Tridaya Mandiri Banyuasin?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Rotasi Pekerjaan, Pengembangan Karir, Dan Kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Tridaya Mandiri Banyuasin.
2. Pengaruh Rotasi Pekerjaan secara parsial pada kinerja karyawan PT. Anugerah Tridaya Mandiri Banyuasin.
3. Pengaruh Pengembangan Karir secara parsial pada kinerja karyawan PT. Anugerah Tridaya Mandiri Banyuasin.
4. Pengaruh Kompensasi secara parsial pada kinerja karyawan PT. Anugerah Mandiri Banyuasin.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Bagi perusahaan  
memberikan masukan serta kontribusi bagi perusahaan mengenai Rotasi Pekerjaan, Pengembangan Karir, dan kompensasi dalam Kinerja karyawan. Dan Untuk mengetahui sejauh mana faktor Rotasi Pekerjaan, Pengembangan Karir, dan Kompensasi yang diharapkan perusahaan.
2. Bagi Peneliti  
Sebagai bahan bacaan dan referensi bagi peneliti lain di masa yang akan datang dalam mengambil permasalahan yang sama.

3. Bagi Pembaca

Dapat memberikan gambaran yang jelas, serta dapat memberikan wawasan dan pengetahuan mengenai Rotasi Pekerjaan, Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap karyawan pada suatu Perusahaan.

4. Bagi Pengembang ilmu pengetahuan

Menambah wawasan dan ilmu pengetahuan khususnya di bidang sumber daya manusia.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). *Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Ajabar. (2020). *Sumber Daya Manusia*. Group Penerbitan Cv.Budi Utama: Yogyakarta.
- Agus Dwi Nugroho, danKunartinah,(2012). *Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja dengan Mediasi Motivasi Kerja*.Jurnal Bisnis dan Ekonomi, Vol.19, No.2.
- Akbar, S. (2018). *Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan*. Jakarta.
- Arifudin, O. (2019). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Global Media*. Jurnal Ilmiah Mea (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)
- Awan, F. A., & Jaya, R. C. (2024). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kompensasi, dan Work-Life Balance terhadap Labor Turnover (Studi pada CV Rinjani). *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 5(2), 152-170.
- Baidowi Abdhie, 2023, *Praktikum Statistik*, Cetakan Kesatu, Edisi Pertama, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti. Palembang.
- Buku Pedoman Penulisan Skripsi Dan Laporan Akhir*, 2023. Edisi Ketiga Cetakan Pertama Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti. Palembang.
- Dessler, g. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.

Deryane, Imalinda. 2014. *Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Aneka Tambang Unit Bisnis Pertambangan Emas Pos Nanggung Bogor Jawa Barat*. Universitas Pendidikan Indonesia.

Dina Pratiwi, S. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Divisi Marketing PT. Putra Guna Jaya Mulia Surabaya* (Doctoral dissertation, STIA Manajemen dan Kepalabuhan Barunawati Surabaya).

Edwan 2003 *Indikator Rotasi Kerja Karyawan*. Jakarta.

Endang Hadiat, (2014). *Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Cimahi*. Jurnal Ekonomi Bisnis, Vol.8 No.2.

Fiqri Surikha, (2016). *Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank BNI Syariah Cabang Bekasi*. Jurnal Citra Widya Edukasi, Vol. VIII No.2.

Hasibuan, P. Melayu, 2013. *Prinsip Rotasi Kerja* Universitas Medan Area.

Hardi. Wiryosastri, 2008. *Pengertian Rotasi Kerja*, Kota Bandung.

Hasibuan, m. (2014). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta : Bumi Aksara

Handoko 2012 *Manajemen sumber daya manusia*, Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara. Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta : P Gramedia Pustaka.

- Indrawan, D.& Yogi, M.(2023) *Pengaruh rotasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor uptd pal provinsi bali* (doctoral disertation,mahasiswa universitas denpasar)
- Jackson, S. (2016). *Rotasi Pekerjaan dan Kinerja Karyawan : Peran Kepuasan Kerja dan Variasi Keterampilan Kerja*. Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Sekretaris.
- Jalaludin, A., & Oktavianti, N. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Prima Usahatama Jakarta. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 10-18.
- Karlina Eulin, R. (2020). *Manajemen Sumber*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kenelak, D., Pio, R. J., & Kaparang, S. G. (2016). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada koperasi serba usaha baliem arabica Di Kabupaten Jayawijaya. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 4(4).
- Muliadi, D. U. (2018). *Peran Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai* . Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis,
- Mu'jizat, P. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja pada Perusahaan Toyota PT. Hasrat Abadi After Sales. *Nobel Management Review*, 2(3), 335-345.
- Nainggolan, C. D., & Sihombing, T. (2022). Koordinasi Pengembangan Pariwisata Pantai Paris Sebagai Potensi Wisata Di Tigaras Kecamatan Dolok Pardamean Kabupaten Simalungun. *Professional: Jurnal Komunikasi dan Administrasi Publik*, 9(2), 443-450.

- Nurdiana, T. (2011). Pengaruh Rotasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai: Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 11(2), 1-15.
- Ruru, D. C., Kawet, L., & Taroreh, R. (2017). Pengaruh Disiplin, Motivasi, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2).
- Rozzaid, Y., Herlambang, T., & Devi, A. M. (2015). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 1(2).
- Sinambela, Lijan Poltak, 2012. *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

