

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN 7/5 2024
FAKULTAS EKONOMI SRIWIJAYA

**PENGARUH ROTASI PEKERJAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN TETAP PT BAKTI NUGRAHA YUDA ENERGY**



Proposal Oleh:

CHINTYA ANGELINA

01011182025015

Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2024

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

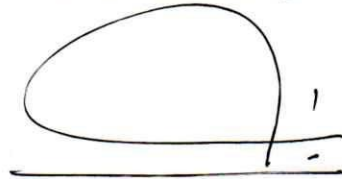
**PENGARUH ROTASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN TETAP PT BAKTI NUGRAHA YUDA ENERGY**

Disusun Oleh:

Nama : Chintya Angelina
Nomor Induk Mahasiswa : 01011182025015
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Disetujui untuk digunakan dalam Ujian Komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing,



Tanggal : 27 Februari 2024

Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M

NIP 196211101991031006

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH ROTASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN TETAP PT BAKTI NUGRAHA YUDA ENERGY**

Disusun oleh:

Nama : Chintya Angelina

NIM : 01011182025015

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

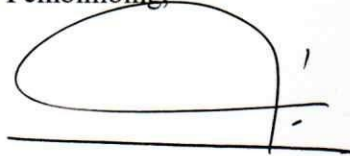
Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 23 April 2024 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif

Palembang, Mei 2024

Penguji,

Pembimbing,



Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M

NIP 196211101991031006

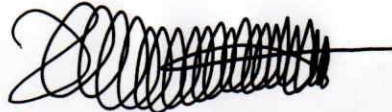


Parama Santati, S.E., M.KOM

NIP 196312031989122001

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M

NIP 198907112018031001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Chintya Angelina

NIM : 010112819240453

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/ Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

PENGARUH ROTASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
TETAP PT BAKTI NUGRAHA YUDA ENERGY:

Pembimbing : Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M

Penguji : Parama Santati, S.E., M.KOM

Tanggal Ujian : 23 April 2024

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya. Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Palembang, 8 Mei 2024



Chintya Angelina

NIM 01011182025015

MOTTO

“Tiada kekayaan yang lebih utama daripada akal. Tiada keadaan yang lebih menyedihkan daripada kebodohan. Tiada warisan yang lebih baik daripada pendidikan. Dan tiada pembantu yang lebih baik daripada musyawarah.”

-Ali bin Abi Thalib-

PERSEMBAHAN

Karya ini saya persembahkan untuk kedua orang tua saya yang tanpa lelah dengan penuh kasih sayang memanjatkan doa untuk anak tercinta serta memberikan dukungan baik moril dan materil. Terima kasih atas pengorbanan dan kerja keras dalam mendidik saya. Selain itu, skripsi ini juga saya persembahkan untuk keluarga, sahabat dan teman-teman, serta almamater.

KATA PENGANTAR

Rasa syukur dari hati terdalam saya panjatkan pada Allah SWT pemilik kehidupan, karena dengan rahmat dan hidayah-Nya saya diberi kesempatan untuk menulis dan menyelesaikan skripsi ini. Sholawat dan salam saya haturkan kepada Nabi Muhammad SAW semoga kelak mendapatkan syafaat beliau di yaumul akhir nanti.

Pada skripsi ini penulis mengambil judul Pengaruh Rotasi Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Tetap di PT Bakti Nugraha Yuda Energy. Penelitian ini dilakukan sebagai tugas, dan semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi saya, tempat penelitian, dan orang lain.

Skripsi ini mungkin masih banyak kekurangan dan kesalahan, sebagai penulis saya haturkan permohonan maaf dan dengan terbuka menerima kritik dan saran yang membangun untuk menjadi lebih baik lagi kedepannya. Atas perhatiannya penulis ucapkan terima kasih.

Palembang, 8 Mei 2024



Chintya Angelina

NIM 01011182025015

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis mendapatkan banyak bantuan, bimbingan, dan motivasi dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan rasa syukur dan banyak terima kasih kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan kesempatan serta anugerah yang luar biasa sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya. Tiada daya dan upaya kecuali dengan pertolongan Allah SWT.
2. Kedua Orang Tuaku tercinta, Zamanudin (Ayah) dan Sumarni (Ibu) yang selalu memberikan semangat, *support financial*, motivasi, serta doa yang tiada hentinya dan selalu ada disaat saya ingin berbagi keluh kesah.
3. Kakak dan Adikku, Muhamad Fiki Nugraha Adi Bagus, S.Pd, Elvina Cindy Pratiwi, yang selalu memberikan segala bentuk dukungan yang sangat berharga serta mensupport dengan penuh semangat, cinta dan sayang.
4. Bapak Prof Dr. Taufik Marwa, SE., M.Si selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
5. Bapak Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Bapak Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
7. Ibu Lina Dameria Siregar, S.E., M.M selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
8. Ibu Dr. Shelfi Malinda, S.E., M.M., CIFM., CWM selaku dosen pembimbing akademik yang telah membimbing saya selama perkuliahan.

9. Bapak Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M selaku dosen pembimbing yang telah membimbing saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Ibu Parama Santati, S.E., M.KOM selaku dosen penguji yang bersedia meluangkan waktunya untuk datang menguji dan memberikan saran dalam perbaikan skripsi.
11. Bapak/Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala ilmu dan pengalaman yang telah diberikan.
12. Ibu Ambar selaku pengurus Administrasi Jurusan Manajemen kampus Indralaya yang telah membantu dan mensupport saya untuk segala pemberkasan selama kuliah yang sangat berkesan.
13. Seluruh staff pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, yang telah membantu saya selama masa perkuliahan.
14. Bapak Leki Alfiandeka, segenap pimpinan dan karyawan PT Bakti Nugraha Yuda Energi yang telah memberikan data beserta informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini.
15. Sisil, Niken, Laras, Ica, Mila, Intan, Sherly, Wanda, Andini, Bella, Mira sahabat saya yang sangat baik dalam memberikan *support*, menemani dan tidak pernah bosan memberi arahan yang baik.
16. Anjel, Sanil, Herdian, Yaldi, Deni, dan Teman-teman Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya Angkatan 2020 lainnya, yang sudah juga membantu saya selama menempuh perkuliahan.
17. Semua pihak lainnya yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu, yang telah memberikan banyak hal yang membantu dalam proses penyusunan skripsi ini.

Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan yang telah kalian berikan kepada saya selama ini. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih belum sempurna, maka dari itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun guna perbaikan di masa yang akan datang. Semoga skripsi ini dapat memberikan banyak manfaat bagi semua pihak.

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN 8/5 2024
FAKULTAS EKONOMI

ABSTRAK

PENGARUH ROTASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN TETAP PT BAKTI NUGRAHA YUDA ENERGY

Oleh

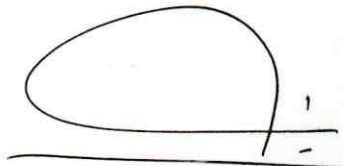
Chintya Angelina

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh rotasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan tetap PT Bakti Nugraha Yuda Energy . Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT Bakti Nugraha Yuda Energy menggunakan *nonprobability sampling* dengan teknik *purposive sampling* dengan sampel yang berjumlah 70 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini didapat melalui kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana. Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci : Rotasi, Kepuasan Kerja Karyawan

Pembimbing

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M
NIP 196211101991031006

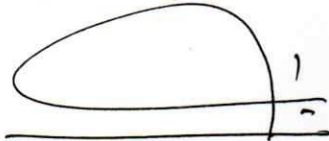


Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP 198907112018031001

ABSTRACT***THE EFFECT OF JOB ROTATION ON JOB SATISFACTION OF
PERMANENT EMPLOYEES OF PT BAKTI NUGRAHA YUDA ENERGY****By*

Chintya Angelina

This research aims to determine the effect of job rotation on job satisfaction of permanent employees of PT Bakti Nugraha Yuda Energy. The population in this study were permanent employees of PT Bakti Nugraha Yuda Energy using nonprobability sampling with a purposive sampling technique with a sample of 70 respondents. The data collection method used in this research was obtained through a questionnaire. The data analysis technique used is simple regression analysis. Based on the results of the analysis, it is concluded that work rotation has a positive and significant effect on employee job satisfaction.

Keywords: Rotation, Employee Job Satisfaction*Advisor*

Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M
NIP 196211101991031006

Head of Manajemen Departmen

Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP 198907112018031001

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Saya dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstrak skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa:

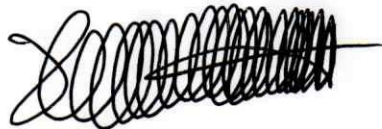
Nama : Chintya Angelina
NIM : 01011182025015
Fakultas : Manajemen
Bidang kajian/ Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Rotasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Tetap PT Bakti Nugraha Yuda Energy.

Telah kami periksa penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses* nya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembaran abstrak.

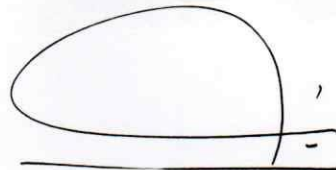
Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen

Pembimbingan skripsi



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP 198907112018031001



Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M
NIP 196211101991031006

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Chintya Angelina
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/Tanggal Lahir : Baturaja, 3 Juni 2002
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah (Orang Tua) : Jl. Merpati Blok J 16, Perumahan Kibang
Permai
Alamat E-mail : chintyaangelina336@gmail.com

Pendidikan Formal :

- Pendidikan Anak Usia Dini : PAUD NAGA INDAH, OKU
- Sekolah Dasar : SDN 53, OKU
- Sekolah Menengah Pertama : SMPN 01, OKU
- Sekolah Menengah Atas : SMAN 4, OKU

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iv
MOTTO.....	v
PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
UCAPAN TERIMA KASIH.....	viii
ABSTRAK	xi
<i>ABSTRACT</i>	xii
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	xiii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	xiv
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR TABEL.....	xviii
DAFTAR GAMBAR.....	xix
DAFTAR LAMPIRAN.....	xx
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.4.1 Manfaat Teoritas	6
1.4.2 Manfaat Praktis.....	6
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN	7
2.1 Landasan Teori	7
2.2 Kepuasan Kerja.....	9
2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	9
2.2.2 Faktor–faktor Kepuasan Kerja.....	11
2.2.3 Indikator Kepuasan Kerja.....	11
2.3 Rotasi pekerjaan.....	13
2.3.1 Pengertian Rotasi Pekerjaan	13

2.3.2 Faktor–faktor Rotasi Pekerjaan.....	14
2.3.3 Indikator Rotasi Pekerjaan.....	15
2.4 Hubungan Rotasi Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja.....	17
2.5 Penelitian Terdahulu	17
2.6 Kerangka Konseptual Penelitian	21
2.7 Hipotesis	21
BAB III METODE PENELITIAN	22
3.1 Ruang Lingkup Penelitian.....	22
3.2 Rancangan Penelitian.....	22
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	22
3.3.1 Jenis Data.....	22
3.3.2 Sumber Data.....	23
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	23
3.5 Populasi dan Sampel	24
3.5.1 Populasi.....	24
3.5.2 Sampel	24
3.6 Uji Instrumen Penelitian	25
3.6.1 Metode Suksesif Interval	25
3.6.2 Uji Validitas	26
3.6.3 Uji Reliabilitas	26
3.7 Teknik Analisis Data	26
3.7.1 Analisis Regresi Linier Sederhana.....	27
3.7.2 Uji Koefisien Korelasi	28
3.7.3 Uji Koefisien Determinasi	28
3.7.4 Uji t.....	29
3.8 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	29
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	31
4.1 Gambaran Umum dan Objek Penelitian	31
4.1.1 Profil Perusahaan	31
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	32
4.1.3 Struktur Organisasi	32
4.2 Hasil Penelitian	33

4.2.1 Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	33
4.2.2 Deskripsi Data Profil Responden Berdasarkan Umur.....	33
4.2.3 Deskripsi Data Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir ...	34
4.2.4 Deskripsi Data Profil Responden Berdasarkan Divisi	35
4.2.5 Deskripsi Data Profil Responden Berdasarkan Masa Bekerja.....	36
4.2.6 Distribusi Jawaban Responden Variabel Rotasi pekerjaan	37
4.2.7 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja	42
4.3 Hasil Uji Instrumen.....	50
4.3.1 Metode Suksesif Interval	50
4.3.2 Uji Validitas	51
4.3.3 Uji Reliabilitas	52
4.4 Teknik Analisis Data	53
4.4.1 Analisis Regresi Linier Sederhana.....	53
4.4.2 Uji Korelasi dan Uji Determinasi.....	54
4.4.3 Uji t.....	55
4.5 Pembahasan.....	56
4.5.1 Pengaruh Rotasi Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Tetap Pt Bakti Nugraha Yuda Energy	56
4.6 Keterbatasan Penelitian.....	59
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	60
5.1 Kesimpulan	60
5.2 Saran	60
DAFTAR PUSTAKA	62

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Karyawan Tetap yang Bertahan pada PT Bakti Nugraha Yuda Energy Tahun 2020-2022	4
Tabel 1.2 Data Rotasi Pekerjaan Karyawan Tetap PT Bakti Nugraha Yuda Energy Tahun 2020-2022.....	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	17
Tabel 3.1 Skala Pengukuran Likert	24
Tabel 3.2 Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi	28
Tabel 3.3 Operasional Variabel	30
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	33
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	34
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	34
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi	35
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi	36
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden Variabel Rotasi pekerjaan	37
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja	42
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kuesioner Rotasi pekerjaan.....	51
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kuesioner Rotasi pekerjaan.....	52
Tabel 4.10 Hasil Uji Realibilitas Kuesioner Penelitian	53
Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana	53
Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi	54
Tabel 4.13 Hasil Uji t	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian	21
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Bakti Nugraha Yuda Energy	32

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	66
Lampiran 2 Tabulasi Jawaban Kuesioner Variabel Rotasi pekerjaan	71
Lampiran 3 Tabulasi Jawaban Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja	75
Lampiran 4 Karakteristik Responden dan Distribusi Jawaban.....	79
Lampiran 5 Metode Suksesif Interval	91
Lampiran 6 Output Hasil Uji Validitas dan Realibilitas	98
Lampiran 7 Ouput Hasil Analisis Regrerresi Sederhana, Uji t, Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi	106
Lampiran 8 : Tabel R.....	107
Lampiran 9 : t Tabel	109

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam konteks era modern, isu yang terkait dengan manajemen sumber daya manusia telah menjadi pusat pertimbangan dan fokus utama bagi perusahaan dengan tujuan untuk memastikan kelangsungan operasional mereka (Maesaroh dkk., 2022). Menurut Suparno (2019) sebuah perusahaan atau organisasi membutuhkan manajemen sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Adamy (2020) sumber daya manusia memegang peran yang krusial dalam semua aspek kegiatan perusahaan. Meskipun infrastruktur dan fasilitas yang memadai telah tersedia, kinerja perusahaan dapat terhambat tanpa didukung oleh tenaga kerja yang merasa puas dengan pekerjaan mereka. Karena itu, adanya tenaga kerja yang merasa puas dengan pekerjaannya memiliki potensi untuk menjadi kunci pertumbuhan perusahaan dan mencapai prestasi yang luar biasa dalam konteks organisasi (Sari dan Arianto, 2020).

Serdhareqy (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah konsep yang bersifat individual dan memiliki relevansi signifikan dalam konteks manajemen sumber daya manusia. Hal ini mencerminkan tingkat kepuasan atau kebahagiaan yang dialami oleh setiap individu terkait dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Dalam kerangka manajemen sumber daya manusia, pemahaman dan pengelolaan kepuasan kerja menjadi esensial, karena dapat memengaruhi produktivitas, kualitas kinerja, dan retensi karyawan. Lebih lanjut (Fujiansyah, 2020) menjelaskan bahwa

kepuasan kerja juga muncul sebagai hasil dari tindakan manajer yang memperhatikan dan mendengarkan pendapat serta keterlibatan dari bawahannya. Ini menciptakan persepsi bahwa para pekerja adalah bagian integral dari organisasi dan bahwa perhatian terhadap karyawan menjadi prioritas bahwa seseorang dapat menilai apakah pekerjaannya dianggap memuaskan atau tidak memuaskan melalui tingkat kepuasan kerjanya.

Astuti dkk. (2022) menjelaskan bahwa ketidakpuasan karyawan dalam bekerja dapat mengakibatkan penurunan produktivitas, absensi yang tinggi, atau bahkan pengunduran diri dari pekerjaan. Karena itulah, pengelolaan manajemen sumber daya manusia sering berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang bersifat mendukung dan memelihara tingkat kepuasan kerja yang tinggi di antara karyawan, karena ini dapat berdampak positif pada kinerja individu dan keseluruhan organisasi (Mashfiyah, 2022).

Salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja adalah rotasi pekerjaan (Suparno, 2019). Warsi (2019) menjelaskan bahwa rotasi pekerjaan merupakan suatu pergerakan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang biasanya tanpa mengakibatkan perubahan dalam hal gaji atau pangkat. Tujuan dari rotasi pekerjaan (*job rotation*) adalah memberikan karyawan variasi lebih dalam pekerjaannya. Rotasi pekerjaan tidak hanya memberikan karyawan kesempatan untuk meningkatkan kompetensi mereka, tetapi juga membangun pemahaman yang lebih baik tentang lingkungan kerja di organisasi, termasuk organisasi berorientasi profit maupun non-profit (Pranogyo dkk., 2023).

Rotasi pekerjaan merupakan strategi efektif dalam mengurangi risiko ergonomis dan menyediakan pedoman praktis untuk penugasan tugas (Santoso & Riyadi, 2020). Lebih lanjut Gudino Leon. dkk. (2021) menjelaskan bahwa rotasi pekerjaan adalah suatu langkah yang diperlukan ketika seorang karyawan merasa bahwa pekerjaannya tidak lagi menantang, menghadapi rutinitas yang monoton, merasa jenuh atau bosan dalam menjalankan tugasnya. Pada saat itu, pemimpin perlu memindahkan tenaga kerja tersebut ke pekerjaan lain dengan persyaratan keterampilan yang sepadan.

Pada penelitian ini objek yang dipilih adalah karyawan tetap pada PT Bakti Nugraha Yuda Energy. PT Bakti Nugraha Yuda Energy merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pembangkit listrik tenaga uap. Berdasarkan observasi awal di perusahaan tersebut, saya temukan bahwa banyak karyawan yang absen tanpa memberi keterangan yang dipicu oleh kejenuhan kerja. Beberapa karyawan yang saya wawancarai menjelaskan bahwa hal tersebut disebabkan oleh implementasi rotasi pekerjaan yang belum tepat sehingga menyebabkan karyawan merasa bosan atau jenuh dengan pekerjaannya, dimana hal ini berdampak pada kepuasan kerja karyawan tersebut.

Berikut disajikan data karyawan tetap yang bertahan pada PT Bakti Nugraha Yuda Energy dalam rentang tiga tahun terakhir:

Tabel 1.1 Data Karyawan Tetap yang Bertahan pada PT Bakti Nugraha Yuda Energy Tahun 2020 – 2022

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun (Orang)	Jumlah Karyawan Yang Keluar (Orang)	Jumlah Karyawan Yang Masuk (Orang)	Jumlah Karyawan Akhir Tahun (Orang)	Jumlah Karyawan Yang Bertahan (Orang)	Persentase Karyawan Yang Bertahan (%)
2020	170	20	5	155	150	88
2021	155	3	4	156	152	98
2022	156	12	6	150	144	92

Sumber: Laporan SDM PT BNYE, 2023

Dari Tabel 1 di atas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan yang bertahan pada tahun 2020 yaitu 150 orang dengan persentase 88%, sedangkan pada tahun 2021 jumlah karyawan yang bertahan cenderung menaik dengan persentase sebesar 98%, lalu kembali menurun di tahun 2022 dengan persentase sebesar 92%. Menurut (Kreitner dan Kinicki, 2019) hal ini menandakan buruknya retensi karyawan pada perusahaan tersebut.

Berikut disajikan data rotasi pekerjaan karyawan tetap PT Bakti Nugraha Yuda Energy dalam tiga tahun terakhir:

Tabel 1.2 Data Rotasi Pekerjaan Karyawan Tetap PT Bakti Nugraha Yuda Energy Tahun 2020-2022

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Karyawan Yang Dirotasikan (Orang)	Keterangan
2020	155	20	a) 9 orang rotasi dalam divisi b) 11 orang rotasi luar divisi.
2021	156	32	a) 20 orang rotasi dalam divisi. b) 12 orang rotasi luar divisi.
2022	150	18	a) 9 orang rotasi dalam divisi. c) 9 orang rotasi luar divisi.

Sumber: Laporan SDM PT BNYE, 2023

Dari Tabel 2 di atas dapat dilihat pada tahun 2021 rotasi pekerjaan lebih tinggi dibandingkan pada tahun 2020, dan terjadi penurunan jumlah karyawan yang dirotasi pada tahun 2022. Dari hasil observasi saya selama magang, terdapat 11 divisi di perusahaan tersebut yaitu divisi *Maintenance dan Operational; Boiler dan Turbin; Coal Handling; Elektrik; Finance dan Logistic, HRD, GA, Legal; Mekanik; Security; WTP; Quality Control; dan HSE*. Setiap tahun, 11 divisi di perusahaan tersebut selalu melakukan rotasi pekerjaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu, penelitian yang dilakukan oleh Prahara dkk, (2022) membuktikan bahwa rotasi pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Regu Pengamanan Rumah Tahanan Negara Kelas 1 Makassar. Selanjutnya, Budiono & Adilla (2022) membuktikan bahwa rotasi pekerjaan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada pegawai pemerintah. Namun demikian, menurut penelitian yang dilakukan oleh Pranogyo dkk, (2023) membuktikan bahwa rotasi pekerjaan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PT Guna Abdi Wisesa.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Rotasi Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Tetap di PT Bakti Nugraha Yuda Energy”.

1.2 Rumusan Masalah

Dengan mempertimbangkan konteks latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, penulis merumuskan pertanyaan penelitian seperti berikut yaitu

bagaimana rotasi pekerjaan memengaruhi kepuasan kerja karyawan tetap di PT Bakti Nugraha Yuda Energy?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan permasalahan tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh rotasi pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan tetap di PT Bakti Nugraha Yuda Energy.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Manfaat dalam konteks teoritis dari penelitian ini adalah untuk melengkapi literatur serta memberikan masukan yang berguna bagi perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia terkait kepuasan kerja karyawan dalam konteks rotasi pekerjaan.

1.4.2 Manfaat Praktis

- a. Bagi perusahaan, memiliki potensi menjadi kontribusi berharga dalam mengatasi tantangan serta dampak yang mungkin timbul dari rotasi pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan.
- b. Bagi tenaga kerja, berfungsi sebagai komponen tolak ukur supaya lebih loyal terhadap perusahaan dan tidak terbebani oleh kebijakan perusahaan.
- c. Bagi peneliti, memberikan gambaran pada peneliti tentang rotasi pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian*.
- Alias, N. E., Tuah, H., Othman, R., Hamid, L. A., Salwey, N. S., Romaiha, N. R., Samad, K., Rozila M Masdek, N. N., & Melaka, M. (2019). Managing Job Design: The Roles of Job Rotation, Job Enlargement and Job Enrichment on Job Satisfaction. *Journal of Economic & Management Perspectives*, 12(1), 397–401. <http://www.econ-society.net>
- Andriani, M., & Widiawati, K. (2017). Penerapan motivasi menurut teori dua faktor frederick herzberg. *Journal Admistrasi Kantor*, 5(1), 83–98.
- Astuti, R. D., Herawati, J., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*, 4(5), 1127–1144. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v4i5.1065>
- Basuki. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif. In *Jurnal Penelitian Pendidikan Guru Sekolah Dasar* (Vol. 6, Nomor August).
- Budiono, & Adilla, S. (2022). Pengaruh Rotasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Pemerintah. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 302–311.
- Chotimah, N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Rotasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja di PT GDC Multisarana. *Jurnal Ecoment Global*, 1(1), 1–16.
- Dwiriansyah, M. S., Meutia, M., & Heriani, H. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Unit Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Lingkup Pemerintah Kota Bima. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3), 516–524. <https://doi.org/10.37481/sjr.v5i3.504>
- Enis, R., & Asmanaita, A. (2020). Pengaruh Rotasi dan Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Divisi PSDM PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 6(3), 649.
- Fujiansyah, D. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Thamrin Brother's Lahat. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(1), 1–10. <https://doi.org/10.53812/jmb.v9i1.5>
- Ghozali. (2019). *Penelitian Kuantitatif dengan SPSS*. Gunung Agung.
- Gudino Leon., A. R., Acuna Lopez., R. J., & Terán Torres., V. G. (2021). Pengaruh Rotasi Kerja Lingkungan Kerja Fisik dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Lapangan pada Kantor UPTD PAL Provinsi Bali. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(2), 6.

- Hasibuan, M. S. . (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (7 ed.). PT Bumi Aksara.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2019). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Lukiana,
- O., Darna, N., & Muhidin, A. (2020). Pengaruh Job Rotation dan Job Enlargement terhadap Kepuasan Kerja (Suatu Studi pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis). *Jurnal Wiley Encyclopedia of Management*, 2(4), 103–114. <https://doi.org/10.1002/9781118785317.weom110177>
- Maesaroh, S., Lubis, R. R., Husna, L. N., Widyaningsih, R., & Susilawati, R. (2022). Efektivitas Implementasi Manajemen Business Intelligence pada Industri 4.0. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 3(2), 1–8. <https://doi.org/10.34306/abdi.v3i2.764>
- Maria, S. (2022). Pengaruh Job Rotation terhadap Kepuasan Kerja Crew Kapal di PT Samudera Indonesia Ship Management. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(5), 2003–2005.
- Mashfiyah, U. (2022). Kepuasan Kerja di Era New Normal pada Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) JEMBER. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 7(1).
- Mayana, A. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Rotasi Kerja, dan Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Guna Abdi Wisesa. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 3(1), 13–45. <http://ojs3.unpatti.ac.id/index.php/moluccamed>
- Mulyawati, I. N. (2020). Pengaruh Rotasi Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Cgv Cinemas Hartono Mall Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(1), 2.
- Nurdiansyah, R. (2020). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Prestasi Kerja, Rotasi Jabatan dan Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus di Bprs Sukowati Sragen). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10(1), 54–75.
- Nurkhayati, & Khasbulloh, M. W. (2023). Pengaruh Work Family Conflict, Rotasi Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tegal). *Jurnal Riset Ilmiah*, 2(4), 1120–1134. <https://doi.org/10.55681/sentri.v2i4.717>
- Perdana. (2018). Teori Dua Faktor Herzberg. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Prahara, A., Sarifuddin, & Gusti, D. H. (2022). Analisis Pengaruh Rotasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Regu Pengamanan Rumah Tahanan Negara Kelas 1 Makassar. *Jurnal Pelopor Manajemen Indonesia*, 2(3), 360–374.
- Pranogyo, A. B., Santoso, J. B., & Mayana, A. N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Rotasi Kerja, dan Promosi Jabatan atas Kepuasan Kerja Karyawan

- Perusahaan Distribusi Obat dan Alat Kesehatan. *Jurnal Prima Ekonomika*, 14(1), 39–52.
- Rahayu, N. I. (2019). Pengaruh Rotasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Yogyakarta). *Journal Profita: Kajian Ilmu Akuntansi*, 7(5), 1–13.
- Rahmawati, A. Y. (2020). Pengaruh Rotasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kantor Pengawasan PT Pertamina (Persero). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(1), 1–23.
- Rahmawati, R., & Parmin. (2021). Pengaruh Rotasi Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Mitra Sehati Swalayan Gombang). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 12(5), 1–8.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). Organizational Behavior. In *Organizational Behavior* (Eighteenth). Library of Congress Cataloging-in-Publication Data. <https://doi.org/10.4324/9780203385418>
- Rohmah, A. M. (2020). Pengaruh Rotasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 5(1). <http://etheses.uin-malang.ac.id/>
- Santoso, B., & Riyadi, A. (2020). Pengaruh Rotasi , Mutasi dan Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Klaten. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 13(1).
- Sari, M., & Arianto, T. (2020). Pengaruh Rotasi dan Mutasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Ptpn 7 Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis*, 1(1), 109–116.
- Sarwono, J. (2019). Metode Suksesif Interval. In *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*.
- Serdhareqy, A. D. M. (2021). Pengaruh Rotasi, Promosi dan Mutasi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Operasi Pusri 1B PT Pupuk Sriwidjaja. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1).
- Setyowati, L. W. (2021). Analisis Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Pendidikan*, 7(1), 55–94.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Alfabeta.
- Suparno, A. (2019). Pengaruh Kebijakan Promosi Jabatan dan Rotasi Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pemkot Bandung. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(1), 1–23.
- Sutrisno, Leuhery, F., Sose, A. T., Tuasela, A., & Manda, D. (2023). Literature review: Implementation of Job Satisfaction and Job Rotation Systems for Company Employees. *Journal of Economic, Business and Accounting*, 6(2),

1140–1153.

- Taqwa, M. (2021). Metode Suksesif Interval pada Motivasi Belajar Matematika Selama Covid-19 Berbasis MSLQ dengan Software R. *Seminar Nasional Pendidikan Matematika (SANDIKA 2)*, 2(1), 29–40.
- Trilaksana, M. G. (2019). Uji Determinasi. *Thesis*, 5(1), 44–55.
- Utari, Y. (2019). Pengaruh Rotasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(2), 1–59.
- Warsi, D. A. S. (2019). Pengaruh Rotasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dalam Mempengaruhi Kinerja Tenaga Kependidikan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 8(1), 17–30. <https://doi.org/10.32639/jiak.v8i1.283>
- Widiastutik, N., Rahayu, M., & Juwita, H. A. J. (2022). Effect of Remuneration and Job Rotation on Job Satisfaction. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 11(6), 175–183. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v11i6.1976>
- Ya Shak, M. S., Mohd Tahir, M. H., Mohamad Shah, D. S., & Mohamed, M. F. (2020). Faktor Motivasi Teori Dua Faktor Herzberg dan Tahap Motivasi Guru Pendidikan Islam. *Sains Insani*, 5(2), 65–74. <https://doi.org/10.33102/sainsinsani.vol5no2.192>