

**PENGARUH ROTASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT SUMBER ALFARIA TRIJAYA TBK CABANG LAMPUNG**



**Skripsi Oleh :**  
**TIARA FADIA YUNANDA**  
**01011281823208**  
**Manajemen**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI**  
**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
**2023**

## LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

**Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sumber Alfaria  
Trijaya Tbk. Cabang Lampung**

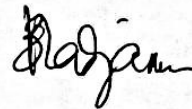
Disusun oleh:

Nama : Tiara Fadia Yunanda  
NIM : 01011281823208  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang kajian/konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal persetujuan  
Tanggal  
19 Desember 2022

Dosen Pembimbing  
Ketua



Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D.  
NIP. 19530707 197903 2 001

Tanggal  
28 November 2022

Anggota



Parama Santati, S.E., M.Kom.  
NIP. 19631203 198912 2 001

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

16/23

Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sumber Alfaria Trijaya  
Tbk. Cabang Lampung

Disusun oleh

Nama : Tiara Fadia Yunanda  
NIM : 01011281823208  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada 6 Januari 2023 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif  
Indralaya, 6 Januari 2023

Ketua

Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D.  
NIP. 19530707 197903 2 001

Anggota

Parama Santati, S.E., M.Kom.  
NIP. 19631203 198912 2 001

Anggota

Wita Farla WK, S.E., M.M  
NIP. 19810401 201409 2 001

Mengetahui,

Ketua Jurusan

Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D.  
NIP. 19750901 199903 2 001

## SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Tiara Fadia Yunanda  
NIM : 01011281823208  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :  
Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sumber Alfaria Trijaya  
Tbk. Cabang Lampung

Pembimbing:

Ketua : Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D.  
Anggota : Parama Santati, S.E., M.Kom.  
Tanggal Ujian : 6 Januari 2023

Adalah benar hasil karya penelitian sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, peneliti bersedia dicabut predikat kelulusan gelar kesarjanaan.

Indralaya, 6 Januari 2023  
Pembuat Pernyataan



Tiara Fadia Yunanda  
0101128182320

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

“A bird sitting on a tree is never afraid of her branch breaking, because her trust is not on the branch but on her own wings. Always believe in yourself.”

(Charlie Wardle, Understanding & Building Confidence)

“If you want something you’ve never had, you must be willing to do something you’ve never done.”

(Thomas Jefferson)

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

- Kepada Ayah dan Bunda
- Keluarga
- Sahabat
- Almamater

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT, karena atas rahmat dan karunia-Nya lah saya masih diberi kesempatan untuk dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Cabang Lampung. Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar Sarjana Ekonomi Program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari bahwa penulisan ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Atas segala kekurangan dan ketidaksempurnaan tersebut, kritik, masukan, serta saran sangat diharapkan guna membangun kearah yang lebih baik sebagai bentuk penyempurnaan dari penulisan ini.

Akhir kata, penulis sangat berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan serta dapat menjadi referensi bagi pembacnantinya. Demikian skripsi ini dibuat, penulis mengucapkan terima kasih atas upaya dan kerja sama semua pihak dalam proses penyelesaian skripsi ini.

Indralaya, 6 Januari 2023

Penulis,



Tiara Fadia Yunanda

NIM. 01011281823208

## UCAPAN TERIMA KASIH

Selama penelitian dan penyusunan skripsi ini, penulis tidak luput dari berbagai kendala. Kendala tersebut dapat diatasi berkat bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Allah SWT, Terima kasih karena sudah memberikan penulis kemudahan, jalan, serta solusi disetiap masalah dan hambatan yang penulis lalui. Rasa syukur tak terkira senantiasa penulis ucapkan atas doa-doa yang telah dikabulkan-Nya.
2. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, M.S.C.E selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
3. Bapak Prof. Dr. Mohammad Adam, S.E., M.E., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
4. Ibu Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Bapak Dr. Kemas M Husni Thamrin, S.E., M.M selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Ibu Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D dan Ibu Parama Santati, S.E., M.Kom., selaku Dosen Pembimbing Skripsi ini yang telah memberikan waktu, tenaga dan pikirannya untuk membimbing, memberikan saran, serta arahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Ibu Wita Farla WK, S.E., M.M., selaku Dosen Puenguji yang telah bersedia menguji dan memberikan masukan dalam perbaikan skripsi ini.

8. Bapak Alm H. Dian Eka, S.E., M.M., dan Bapak Dr. Kemas M Husni Thamrin, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing Akademik saya selama menjalani masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
9. Seluruh dosen serta staff/pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya terkhusus Kak Helmi dan Mba Ambar yang telah banyak membantu selama masa perkuliahan maupun penyelesaian skripsi ini.
10. Pihak PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Cabang Lampung yang telah mengizinkan saya melakukan penelitian di tempat tersebut serta telah membantu dan memberikan saya kemudahan saat melakukan penelitian sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
11. Ayah dan Bunda yang senantiasa mendoakan, memberikan dukungan serta bantuan dalam penyelesaian skripsi ini.
12. Diri sendiri, karena sudah mau berjuang dan berusaha bangkit, sabar, serta tidak pernah menyerah untuk menyelesaikan skripsi ini.
13. Sepupu ku Cucu diah Fermata Sari, yang telah mau menyisihkan waktunya yang berharga untuk sekedar membalas pesan *Whatsapp* dari penulis yang terkadang tidak terlalu penting untuk ditanggapi, yang selalu memberikan penulis kata-kata dan saran yang memotivasi agar penulis menjadi pribadi yang lebih baik. Terima kasih karena sudah lahir dan berada disisi penulis, menjadi teman bercerita maupun adu argumen selama penulis menyelesaikan skripsi ini.
14. Teman seperjuangan penghuni kost kamar ujung Putri, Keken, dan Tita yang senantiasa menjadi saksi perjuangan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.



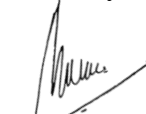
Terima kasih karena selalu memberikan dukungan, arahan, hiburan, memberikan rekomendasi makanan enak yang membuat penulis bahagia, serta dengan sabar selalu mengantarkan penulis yang memiliki keterbatasan dalam mengendarai kendaraan ini untuk dapat bimbingan dan pergi kekampus dengan selamat.

**15.** Teman-teman satu angkatan manajemen angkatan 2018 kampus Indralaya, yang telah memberikan penulis informasi yang penting, yang bersama-sama menjalani masa perkuliahan dan memberikan penulis momen berkesan selama masa perkuliahan

**16.** Semua pihak yang telah membantu, yang terlibat dalam penulisan skripsi ini yang tidak bisa penulis disebutkan satu persatu.

Akhir kata, Saya berharap Allah SWT membalas segala kebaikan pihak yang telah memberikan andil dalam terwujudnya skripsi ini, baik secara langsung maupun tidak langsung, baik dalam bentuk moril maupun materiil. Saya berharap skripsi ini, dengan kekurangan yang meliputinya, dapat memberikan manfaat bagi kita semua.

Indralaya, 6 Januari 2023



Tiara Fadia Yunanda  
NIM. 01011281823208

ASLI

16/23 JP

## ABSTRAK

**PENGARUH ROTASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT SUMBER ALFARIA TRIJAYA TBK CABANG LAMPUNG**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Lampung. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan pada 18 gerai Alfamart Cabang Lampung. Sampel yang digunakan sebagai objek dalam penelitian ini sejumlah 40 orang karyawan dari 5 gerai terpilih. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling* untuk tingkat organisasi dan sampel jenuh untuk tingkat individunya. Data yang digunakan adalah data primer yang didapat melalui penyebaran angket/kuesioner. Data di analisis dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara rotasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Lampung. PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk, Cabang Lampung disarankan dapat memberikan perhatian lebih serta meningkatkan berbagai aspek yang berhubungan dengan rotasi kerja dengan cara program Rotasi Pekerjaan harus tetap dipertahankan bahkan harus lebih ditingkatkan lagi tentunya dengan prosedur dan struktur yang jelas dan sesuai.

**Kata kunci : Rotasi Kerja, Kinerja Karyawan**

Pembimbing Skripsi I



Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D  
NIP 19530707 197903 2 001

Pembimbing Skripsi II



Parama Santati, S.E., M.Kom.  
NIP. 19631203 198912 2 001

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Manajemen



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D  
NIP. 19750901 199903 2 001

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN EKONOMI  
FAKULTAS EKONOMI  
16/23/4

## ABSTRACT

### **THE EFFECT OF JOB ROTATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT SUMBER ALFARIA TRIJAYA TBK LAMPUNG BRANCH**

*This research aims to determine the effect of job rotation (X) on employee performance (Y) at PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Lampung Branch. The population in this research were all employees at 18 Alfamart Lampung Branch outlets. The sample used as the object in this study was 40 employees from 5 selected outlets. The sampling technique in this study used purposive sampling for the organizational level and saturated samples for the individual level. The data used is primary data obtained through the distribution of questionnaires. Data were analyzed using a simple linear regression analysis. The data in this analysis used the Statistical Package for Social Science (SPSS) version 26 program. The results of this research indicated that there was a positive and significant influence between job rotation on employee performance at PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Lampung Branch. PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk, Lampung Branch is advised to pay more attention and improve various aspects related to Job rotation by means of the Job Rotation program which must be maintained and even must be further improved, of course with clear and appropriate procedures and structures.*

**Keywords : Job Rotation, Employee Performance**

Advisor I

Prof. Badia Perzade, M.B.A., Ph.D  
NIP 19530707 197903 2 001

Advisor II

Parama Santati, S.E., M.Kom.  
NIP. 19631203 198912 2 001

Approved,  
Head of Management Departement

Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D  
NIP. 19750901 199903 2 001

## SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa :

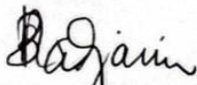
Nama : Tiara Fadia Yunanda  
NIM : 0101121823208  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Cabang Lampung

Telah kami periksa penulisan, grammar, maupun susunan tenses nya, dan kami setuju untuk ditempatkan di lembar abstrak.

Indralaya, 6 Januari 2023

Pembimbing Skripsi

Ketua



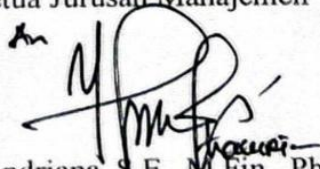
Prof. Badia Perzade, M.B.A., Ph.D  
NIP. 19530707 197903 2 001

Anggota



Parama Santati, S.E., M.Kom.  
NIP. 19631203 198912 2 001

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Manajemen



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D  
NIP. 19750901 199903 2 001

## **RIWAYAT HIDUP**

Nama Mahasiswa : Tiara Fadia yunanda

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat / Tanggal Lahir : Bandar Lampung, 25 Juli 2021

Agama : Islam

Status : Belum Menikah

Alamat Rumah : Jl. Yasir Hadi Broto No. 5/32, RT. 005 LK II, Kel. Tanjung Gading, Kec. Kedamaian, Kota Bandar Lampung, Prov.Lampung

Alamat Email : [tiarayunanda2001@gmail.com](mailto:tiarayunanda2001@gmail.com)

Pendidikan Terakhir

SD : SD Negeri 1 Tanjung Gading

SMP : SMP Negeri 12 Bandar Lampung

SMA : SMK Negeri 4 Bandar Lampung

Riwayat Organisasi

- BEM KM FE UNSRI (Staff Ahli)
- BEM KM FE UNSRI (Sekretaris Dinas Ekonomi Kreatif dan Bisnis)

## DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF .....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH .....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vii
ABSTRAK .....	x
ABTRACT .....	xi
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	xii
RIWAYAT HIDUP.....	xiii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR GAMBAR .....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN .....	11
2.1 Tinjauan Pustaka .....	11
2.1.1 Rotasi .....	11
2.1.1.1 Pengertian Rotasi.....	11
2.1.1.2 Cara-Cara Rotasi .....	12
2.1.1.3 Sebab dan Alasan Rotasi .....	12
2.1.1.4 Dimensi dan Indikator Rotasi.....	13
2.1.2 Kinerja .....	13
2.1.2.1 Pengertian Kinerja.....	13
2.1.2.2 Faktor Faktor Yang Memengaruhi Kinerja.....	14
2.1.2.3 Penilaian Kinerja .....	15

2.1.2.4	Dimensi dan Indikator Kinerja .....	16
2.2	Hubungan Antar Variabel .....	17
2.3	Penelitian Terdahulu.....	18
2.4	Kerangka Konseptual .....	23
2.5	Hipotesis.....	23
<b>_Toc124110885BAB III METODE PENELITIAN .....</b>		<b>24</b>
3.1	Ruang Lingkup Penelitian .....	24
3.2	Rancangan Penelitian .....	24
3.3	Jenis dan Sumber Data .....	25
3.3.1	Jenis Data.....	25
3.3.2	Sumber Data .....	25
3.4	Teknik Pengumpulan Data .....	25
3.5	Populasi dan Sampel .....	26
3.5.1	Populasi.....	26
3.5.2	Sampel .....	27
3.6	Teknik Analisis Data .....	28
3.6.1	Uji Instrumen Penelitian .....	28
3.6.1.1	Uji Validitas .....	28
3.6.1.2	Uji Reliabilitas.....	29
3.6.1.3	Method of Successive Interval (MSI).....	29
3.6.2	Uji Statistik .....	29
3.6.2.1	Analisis Regresi Linier Sederhana .....	29
3.6.2.2	Analisis Korelasi (r) .....	30
3.6.2.3	Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	31
3.6.3	Uji Hipotesis .....	32
3.6.3.1	Uji t.....	32
3.7	Operasional Variabel.....	32
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>35</b>
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian .....	35
4.1.1	Profil Perusahaan .....	35
4.1.2	Visi Misi Perusahaan .....	36

4.1.3	Struktur Organisasi Alfamart.....	36
4.1.4	Tugas dan Wewenang.....	37
4.2	Hasil Penelitian.....	40
4.2.1	Karakteristik Responden.....	40
4.2.1.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	40
4.2.1.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	40
4.2.1.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	41
4.2.1.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	42
4.2.2	Hasil Teknik Analisis.....	43
4.2.2.1	Analisis Deskriptif.....	43
4.2.3	Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	47
4.2.3.1	Hasil Uji Validitas .....	47
4.2.3.2	Hasil Uji Reliabilitas .....	49
4.2.4	Hasil Uji Statistik.....	50
4.2.4.1	Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana.....	50
4.2.4.2	Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	52
4.2.5	Hasil Uji t.....	53
4.3	Pembahasan Hasil Penelitian.....	54
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		58
5.1	Kesimpulan.....	58
5.2	Saran.....	58
DAFTAR PUSTAKA .....		59
LAMPIRAN.....		63



## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Absensi Karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Lampung pada Bulan Maret-September Tahun 2022 .....	4
Tabel 1. 2 Data Pencapaian Target Penjualan Gerai Pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Lampung bulan Maret Tahun 2022 .....	5
Tabel 1. 3 Data Jumlah Karyawan yang di Rotasi pada PT Sumber Alfaria Tbk Cabang Lampung .....	7
Tabel 1. 4 Data Perpindahan Karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Lampung per Juni Tahun 2022 .....	8
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	18
Tabel 3. 1 Skala Pengukuran Likert.....	26
Tabel 3. 2 Daftar Wilayah Alfamart Yang Menjadi Objek Penelitian.....	28
Tabel 3. 3 Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi.....	31
Tabel 3. 4 Tabel Definisi Operasional .....	33
Tabel 4. 1 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden.....	40
Tabel 4. 2 Distribusi Frekuensi Usia Responden .....	41
Tabel 4. 3 Distribusi Frekuensi Pendidikan Terakhir Responden.....	41
Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Lama Bekerja Responden.....	42
Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Tangga[an Responden Terhadap Variabel Rotasi Kerja .....	43
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan .....	45
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Rotasi Kerja .....	48
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan .....	49
Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas.....	50
Tabel 4. 10 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana .....	51
Tabel 4. 11 Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi.....	53
Tabel 4. 12 Hasil Uji t.....	54

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual .....	23
Gambar 4. 1 Stuktur Organisai Gerai Alfamart.....	37

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	64
Lampiran 2 Frekuensi Jawaban Responden.....	71
Lampiran 3 Hasil Metode Suksesif Interval (MSI).....	79
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	81
Lampiran 5 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana.....	86

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Menurut Kusnendi (2018) kemajuan perkembangan bisnis suatu negara ditentukan oleh dua faktor, yaitu sumber daya alam (*natural resources*) dan sumber daya manusia (*human resources*). Setiap perusahaan selalu ingin memaksimalkan keefektifan dan keefisienan dari kinerja karyawannya guna meningkatkan kualitas pelayanannya kepada para konsumennya. Semua itu dapat dicapai dengan bantuan sumber daya manusia yang ada di dalamnya (Handoko, 2017). Karyawan adalah aset yang perlu dikelola, diperhatikan, dan dievaluasi dengan baik dan benar. Dalam mencapai tujuan perusahaan, diperlukannya peran berupa dedikasi dan keterlibatan individu dalam setiap kegiatan perusahaan (Nugroho & Ratnawati, 2021). Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang akan meningkatkan kinerja karyawan (Sari et al., 2020).

Menurut Hasibuan (2016) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mengatur hubungan dan peran karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Masalah sumber daya masih menjadi tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di masa kini (Haikal, 2018). Dalam usaha perusahaan untuk terus mengembangkan bisnisnya, membuat setiap individu pada

perusahaan tersebut dituntut untuk terus meningkatkan kinerja atau produktivitasnya (Maheswari, 2019).

Namun untuk terus mempertahankan kekonsistenan kinerja dari masing-masing individu merupakan hal yang tidak mudah karena sifat pekerjaan yang dinamis dan lingkungan kerja yang selalu sama akan meningkatkan kejenuhan kerja (Suparman, 2017). Sebab itu, perlu adanya sistem terstruktur yang merefresh lingkungan kerja karyawan sehingga diharapkan mengurangi kejenuhan di tempat kerja tersebut serta memberikan individu tersebut tantangan baru agar wawasannya terus berkembang (Haikal, 2018). Rotasi pekerjaan merupakan kegiatan memindahkan karyawan dari departemen ke departemen lain guna memperluas pemahaman dan kemampuan mereka (Dessler, 2020).

Selain memberikan gambaran pengalaman, rotasi pekerjaan juga membantu karyawan menghindari stagnasi, melalui pengenalan tentang sudut pandang baru secara konstan di setiap departemen (Dessler, 2020). Kegiatan ini juga membantu mengidentifikasi setiap individu dalam melatih titik kuat dan titik lemahnya. Menurut Dessler (2020) perubahan pekerjaan secara berkala juga dapat meningkatkan kerjasama antar departemen, memperluas koneksi, dan melatih karyawan dalam menghadapi suatu masalah. Aktivitas ini biasanya dilakukan oleh manajemen sumber daya manusia yang bertanggung jawab untuk mengembangkan kualitas kinerja para pegawai.

Begitu pula pada karyawan di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk yang merupakan perusahaan dengan brand Alfamart, atau yang dikenal sebagai brand minimarket penyedia kebutuhan hidup sehari-hari. Alfamart merupakan minimarket

dengan banyak cabang di Indonesia. Di setiap gerai tersebut menjual berbagai produk makanan, minuman dan barang-barang kebutuhan lainnya. Lebih dari 200 merk makanan dan barang kebutuhan lainnya tersedia dengan harga bersaing untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari konsumennya (Haikal, 2018).

Alfamart telah memiliki lebih dari 17.000 gerai di Indonesia yang kini brandnya dimiliki oleh PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Serta Alfamart telah memiliki ribuan outlet yang tersebar di seluruh Indonesia, namun pada penelitian kali ini menggunakan data yang ada pada cabang Alfamart daerah Lampung. Setiap cabang membawahi kurang lebih 400 outlet, setiap toko memiliki karyawan sekitar 6 sampai 12 karyawan. Demi menjaga kepuasan konsumennya diperlukan kinerja karyawan yang handal untuk memenuhi harapan perusahaan (Haikal, 2018). Untuk memenuhi harapan tersebut diperlukan berbagai strategi pengembangan sumber daya manusia guna menstabilkan kinerja dari karyawan tersebut (Hermawati, 2020).

Namun dengan banyaknya gerai yang tersebar dan prestasi yang telah diraih Alfamart, berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis pada HRD PT Alfaria, ditemukan masih terdapatnya kekurangan, di antaranya terdapat karyawan yang masih kurang disiplin, seperti datang terlambat dan mengenakan seragam yang tidak sesuai dengan sop, serta ditemukan juga tingkat *turnover* karyawan yang masih tinggi.

Menurut Handoko (2017) salah satu indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah dengan melihat tingkat absensinya. Dari informasi yang penulis peroleh dari wawancara yang dilakukan sebelumnya dengan HRD PT Sumber Alfaria

Trijaya Tbk Cabang Lampung bahwa, ditemukan fakta yang menunjukkan berkurangnya kinerja karyawan dilihat dari tingginya tingkat ketidakhadiran pada bulan maret-September tahun 2022.

**Tabel 1. 1 Data Absensi Karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Lampung pada Bulan Maret-September Tahun 2022**

Absensi	Maret (%)	April (%)	Mei (%)	Juni (%)	Juli (%)	Agust (%)	Sept (%)
Jumlah ketidakhadiran	10,78	14,21	12,62	13,19	14,07	13,48	13,98
Jumlah kehadiran	89,22	85,79	87,38	86,81	85,93	86,52	86,02
Jumlah	100	100	100	100	100	100	100

*Sumber : HRD PT Sumber Alfaria Trijaya Cabang Lampung*

Dari Tabel 1.1 di atas dapat diketahui persentase jumlah kehadiran dan ketidakhadiran mengalami ketidakstabilan yang mana hal tersebut terjadi karena menurunnya kinerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Lampung. Menurut Flippo (2001) di dalam Gunadi (2016), dijelaskan Jika suatu perusahaan tingkat absensinya tinggi kemungkinan kinerja karyawan juga rendah karena target perusahaan sulit tercapai. Tingginya tingkat absensi mengakibatkan banyak kegiatan di perusahaan menjadi terhambat dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan (Nurjannah, 2021).

Selain data absensi yang tidak stabil tersebut, diketahui juga terdapat beberapa gerai Alfamart yang belum terpenuhi target perusahaan, dengan persentasi pencapaian target terendah sebesar 67,1%. Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan salah satu karyawan Alfamart, dinyatakan bahwa karyawan memegang

peran penting dalam pencapaian target penjualan pada gerai Alfamart, karena hal tersebut sesuai dengan *job description* mereka yaitu setiap karyawan wajib melakukan *up selling product* yang sedang promosi.

**Tabel 1. 2 Data Pencapaian Target Penjualan Gerai pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Lampung bulan Maret Tahun 2022**

Wilayah	Target Toko	Pencapaian	Persentase (%)
Alfamart Kota Baru	Rp 180.000.000	Rp 175.692.000	97,6
Alfamart Raden Intan	Rp 150.000.000	Rp 109.250.000	72,8
Alfamart Pahoman	Rp 150.000.000	Rp 100.650.000	67,1
Alfamart Kartini	Rp 150.000.000	Rp 132.950.000	88,6
Alfamart Gajah Mada	Rp 200.000.000	Rp 219.300.000	109,6
Alfamart M. Yamin	Rp 180.000.000	Rp 180.075.000	100,04
Alfamart Gotong Royong	Rp 180.000.000	Rp 169.228.000	94,5
Alfamart Cokroaminoto	Rp 150.000.000	Rp 111.060.000	74,04
Alfamart Diponegoro	Rp 150.000.000	Rp 152.982.000	101,98
Alfamart Gulak Galik	Rp 180.000.000	Rp 166.450.000	92,4
Alfamart Way Sekampung	Rp 150.000.000	Rp 106.205.000	70,8
Alfamart Dr. Harun	Rp 200.000.000	Rp 171.560.000	85,7
Alfamart Pulau Legundi	Rp 150.000.000	Rp 122.800.000	81,8
Alfamart Lungsir	Rp 180.000.000	Rp 168.950.000	93,8
Alfamart Kedamaian	Rp 200.000.000	Rp 202.000.000	101
Alfamart Teuku Umar	Rp 150.000.000	Rp 112.600.000	75
Alfamart Tamin	Rp 150.000.000	Rp 142.722.000	95,1
Alfamart Imam Bonjol	Rp 180.000.000	Rp 156.120.000	86,7
	Rata-rata		88,253

*Sumber : HRD PT Sumber Alfaria Trijaya Cabang Lampung*

Fenomena kinerja karyawan yang mayoritas belum mencapai 100% ini harus disikapi dengan serius, karena jika dibiarkan maka akan menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, sebagai perusahaan yang proaktif dan responsif, PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk memenuhi harapan karyawan untuk meningkatkan performanya dengan menerapkan kebijakan rotasi kerja.



Menurut Mathis dan Jackson dalam Priansa (2017), rotasi pekerjaan adalah proses pemindahan tenaga kerja dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain baik yang tidak direncanakan atau sesuai dengan grafik dan jadwal yang terperinci. Menurut Haikal (2018) pada jurnalnya dikatakan bahwa, penempatan tenaga kerja yang tepat dilakukan agar tidak terjadinya kejenuhan dan kekakuan dalam bekerja serta meningkatkan semangat kerjanya, yang dilakukan dengan rotasi pekerjaan melalui pelatihan-pelatihan teknis dan fungsional, baik dalam program *on the job training* maupun *classical*. Kebijakan rotasi pekerjaan ini diharapkan membantu perusahaan dalam mencapai visi, misi dan tujuannya (Haikal, 2018).

Selain untuk menempatkan karyawan pada posisi yang paling tepat (*right man in the right place*), biasanya perusahaan menggunakan rotasi pekerjaan sebagai suatu sistem untuk menambah pengalaman kerja karyawan dan menciptakan tantangan baru (Haikal, 2018). Akan tetapi, rotasi pekerjaan juga dapat berdampak negatif bagi perusahaan khususnya bagi karyawan, jika rotasi tersebut tidak terstruktur dengan baik dan tidak diperhatikan oleh perusahaan (Haikal, 2018).

Penelitian yang dilakukan oleh Sobandi (2018) menemukan bahwa Alfamart melakukan rotasi karyawan seiring dengan pesatnya perkembangan perusahaan dalam melaksanakan *grand opening store* di wilayah baru karena kekurangan *team in-store*, perusahaan melakukan rotasi tersebut karena kebutuhan perusahaan dalam memenuhi standar kualitas cabang mereka dalam meningkatkan produktivitas perusahaan dalam melayani konsumen dengan lebih baik dengan waktu rotasi yang tidak dapat ditentukan kapan. Rotasi diharapkan dapat meningkatkan kualitas karyawan dalam melaksanakan

tanggung jawab yang dilimpahkan, serta mempersiapkan karyawan dalam menempati jabatan yang lebih tinggi seperti dari pramuniaga atau kasir menjadi *Merchandiser (staff)*, dari *merchandiser* menjadi asisten kepala toko dan selanjutnya menjadi kepala toko (Sobandi, 2018). Perusahaan akan mempertimbangkan hal tersebut ketika melakukan rotasi intra-zona atau rotasi antar-zona sesuai keputusan dari area manager (Sobandi, 2018).

Menurut wawancara yang dilakukan penulis pada HRD PT Alfaria pada tanggal 19 Oktober 2022, rotasi yang dilakukan oleh PT Alfaria ada dua yaitu berupa rotasi antar jabatan dan rotasi antar lokasi, jadwal pelaksanaan rotasi PT Alfaria cabang lampung dapat mengeluarkan jadwal rotasi satu sampai dua kali dalam setahun, setiap karyawannya dapat dirotasikan maksimal dua kali dalam setahun.

**Tabel 1. 3 Data Jumlah Karyawan yang di Rotasi pada PT Sumber Alfaria Tbk Cabang Lampung**

Tahun	Rotasi Jabatan	Rotasi Lokasi	Jumlah
2020	8	19	27
2021	9	21	30
2022	11	18	29

*Sumber : HRD PT Sumber Alfaria Trijaya Cabang Lampung*

Di Alfamart rotasi kerja sering dilakukan di antaranya ketika seorang karyawan telah habis masa kontrak ketika itu ada dua alternatif apakah akan diputus kontrak alias pembaharuan dan menunggu panggilan kembali atau assesment untuk naik jabatan dan menjadi karyawan tetap. Dengan kondisi seperti itu rotasi sangat

diperlukan untuk melengkapi tim dalam toko yang kekurangan karyawan karena ada yang habis masa kontrak ataupun pembaharuan dan atau sedang mengikuti masa training untuk naik jabatan. Selain itu rotasi karyawan sering juga dilakukan atas dasar kebutuhan perusahaan ketika suatu toko cabang Alfamart membutuhkan tambahan karyawan maka sering terjadi rotasi, perbantuan atau pertukaran baik bersifat sementara maupun pindah tetap di toko lain.

**Tabel 1. 4 Data Perpindahan Karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Lampung per Juni Tahun 2022**

Tingkat Jabatan	Wilayah Lama Cabang Alfamart	Wilayah Baru Cabang Alfamart	Keterangan
<i>Crew Store</i> (meliputi pramuniaga dan kasir)	Cokroaminoto	Dr. Harun	Perilaku Karyawan
	Way Sekampung	Gulak Galik	Perilaku Karyawan
	Kartini	Raden Intan	Pemetaan Potensi
	M.Yamin	Gotong Royong	Pemetaan Potensi
	Kota Baru	Pahoman	Kebutuhan Perusahaan
	Gulak Galik	Kartini	Kebutuhan Perusahaan
	Gajah Mada	Pulau Legundi	Sikap Kerja
	Dr. Harun	Kota Baru	Kebutuhan Perusahaan
	Lungsir	Diponegoro	Pemetaan Potensi
	Raden Intan	M.Yamin	Kebutuhan Perusahaan
	Pulau Legundi	Way Sekampung	Kebutuhan Perusahaan
	Kedamaian	Imam Bonjol	Kebutuhan Perusahaan
	Asisten Kepala Toko	Diponegoro	Gotong Royong
Teuku Umar		Imam Bonjol	Kebutuhan Perusahaan
Tamin		Gajah Mada	Permintaan Pribadi
Kepala Toko	Imam Bonjol	Cokroaminoto	Pemetaan Potensi
	Kedamaian	Lungsir	Perilaku Karyawan

*Sumber : HRD PT Sumber Alfaria Trijaya Cabang Lampung*

Ada beberapa poin pertimbangan seorang pegawai akan dirotasikan, yaitu dikarenakan oleh kebutuhan perusahaan, sikap kerja, perilaku karyawan, serta pemetaan potensi karyawan sebagai strategi perusahaan dalam mengembangkan kinerja karyawannya (Sobandi, 2018).

Dari adanya rotasi karyawan di Alfamart tentunya mendapatkan dua hal baik hal positif ataupun hal negatif. Hal positif yang diperoleh di antaranya terpenuhinya kebutuhan perusahaan di setiap tokonya, meningkatnya kinerja karyawan yang dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan barunya (Sobandi, 2018). Namun disamping itu tentunya ada hal-hal negatif yang ikut mengiringi berjalannya rotasi salah satunya terjadinya kecemburuan sosial antara satu karyawan dengan karyawan lainnya karena akibat dari rotasi akan membuat karyawan yang semakin nyaman dengan pekerjaan barunya dan sebaliknya ada juga karyawan yg menjadi tidak nyaman karena tidak bisa menyesuaikan diri dengan tempat dan pekerjaan barunya (Sobandi, 2018). Oleh karena itu pada kesempatan kali ini, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sumber Alfaria Triaya Tbk Cabang Lampung”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka dirumuskan masalah sebagai berikut “Bagaimana pengaruh antara rotasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Triaya Tbk Cabang Lampung”.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan guna mengetahui apakah terdapat pengaruh antara rotasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Triaya Tbk Cabang Lampung.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat Teoritis**

Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan, sebagai tambahan informasi, pengetahuan, dan pemahaman tentang pengaruh Rotasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi wawasan dan ide pemikiran bagi peneliti selanjutnya khususnya mengenai permasalahan sumber daya manusia yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

#### **2. Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat membantu memberikan saran dan masukan serta menjadi tambahan referensi bagi pengelola perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan apakah rotasi kerja mampu membuat karyawan bekerja dengan lebih maksimal pada PT Sumber Alfaria Triaya Tbk Cabang Lampung.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adilla, S., & Budiono. (2022). Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Dengan Kepuasan Kerja Pada Pegawai Pemerintah. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 302–311.
- Arikunto. (2018). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi)*. Rineka Cipta.
- Dessler, G. (2020). Human Resource Management. In *Human resource management / Gary Dessler, Florida International University* (16th ed.). Pearson.
- Edison dkk, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Alfabeta.
- Eltahir, D. O. A. B. (2018). Impact of Job Rotation on Employees ' Performance : Case study Omdurman Ahlia University Employees, Sudan. *Gcnu Journal*, 1, 285–300.
- Fernando, A. G. N. K., & Dissanayake, D. M. R. S. (2019). The Effect of Job Rotation Practices on Employee Job Performance; Mediating Role of Intrinsic Motivation (with Special Reference to the Private Commercial Banks in Sri Lanka). *International Journal of Engineering and Management Research*, 09(05), 27–31. <https://doi.org/10.31033/ijemr.9.5.5>
- Ghozali, I. (2017). *Desain Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*. Yoga Pratama ( Fakultas Ekonomika Dan Bisnis UNDIP Semarang ).
- Haikal. (2018). Pengaruh Sistem Rotasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya. Tbk Cabang Palembang. *Jurnal Manajemen*. <https://jurnal.unpal.ac.id/index.php/jm/article/view/345%0Ahttps://jurnal.unpal.ac.id/index.php/jm/article/download/345/292>
- Handoko, T. H. (2017). *Manajemen Personalia & Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hermawati, R. (2020). *Perencanaan Strategis Sumber Daya Manusia ( SDM )* (A. Rozi (ed.); 1st ed.). Desanta Muliavisitama.
- Idris, I., & Wahyudi, S. (2021). Job Rotation and Work Motivation: Will it Improve Employee Performance? *Webology Computing Technology and Information Management*, 18(Special Issue), 1086–1098. <https://doi.org/10.14704/WEB/V18SI04/WEB18183>
- Jasmine, S., Kusuma, A., & Kania, T. N. (2022). The Effects of Job Rotation Practices on Employee Performance: a Research on Junior Managers, Senior Operation and

- Operation Staff At the Defense Manufacturing Industry in Indonesia. *Journal of Economic Empowerment Strategy (JEES)*, 5(1), 27–45.
- Jocom, J., Lambey, L., & Pandowo, M. (2017). The Effect of Job Rotation and Training on Employee Performance in PT. Pegadaian (Persero) Manado. *Jurnal EMBA*, 5(2), 279–288.
- Kampkötter, P., Harbring, C., & Sliwka, D. (2018). Job Rotation and Employee Performance—Evidence from a Longitudinal Study in The Financial Services Industry. *International Journal of Human Resource Management*, 29(10), 1709–1735. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1209227>
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (5th ed.). Rajawali Pers.
- Kusnendi, D. (2018). Ekonomi SDM & Alam. In *Modul 1* (pp. 1–47).
- Maheswari, D. G. U. (2019). Mediation of Motivation between Job Rotation Practices and Employee Performance. *Journal of Interdisciplinary Cycle Research*, 11(12), 1060–1069. <http://jicrjournal.com/gallery/118-jicr-december-2281.pdf>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya.
- Maulana, A., & Krisnawati, D. (2021). Pengaruh Rotasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Astra Honda Motor Plant 3 Cikarang. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 9(2). <https://doi.org/10.35137/jmbk.v9i2.575>
- Mondy, R. W., & Joseph J., M. (2016). Human Resource Management, Global Edition. In *IOSR Journal of Business and Management Ver. 1* (14th ed.). Pearson. <http://80.82.78.13/get.php?md5=1e50ce6ce17857b2fc907fce76c60f57&key=D0JLX65VTU0MIMFO&mirr=1>
- Musawir, M., Wardi, Y., & Rasyid, R. (2019). The Effect of Job Rotation, Compensation and Organizational Citizenship Behaviour on Employees' Performance of PT Pegadaian (Persero). *Advance in Economics, Business and Management Research*, 64, 1025–1037. <https://doi.org/10.2991/piceeba-18.2019.96>
- Nugroho, S. E., & Ratnawati, I. (2021). Pengaruh Keterlibatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan dengan Voice Behaviour sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Pelabuhan Indonesia III Persero Regional Jawa Tengah). *Diponegoro Journal of Management*, 10(3), 1–13. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/32391>
- Nurjannah, A. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat)*. 41, 1–9.
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and

- Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588.  
<https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO8.577>
- Priansa, D. J. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Pustaka Setia.
- Priyatno, D. (2017). *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS* (1st ed.). Andi.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (3rd ed.). Rajawali Pers.
- Robbins P. Stephen, & Judge A. Timothy. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson.
- Rohmah, A. M. (2020). *Pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang*. <http://etheses.uin-malang.ac.id/id/eprint/25705>
- Sari, M., Onsardi, & Arianto, T. (2020). Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn 7 Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(1), 109–116.
- Senen. (2021). Pengaruh Rotasi Kerja, Komunikasi Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kopegtel Jaya. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 4(1), 45–50.  
<https://doi.org/10.33753/madani.v4i1.155>
- Shehansi, N. B. A. S., Gunaratne, Y. M. C., Deshappriya, N. P. R., & Fernando, A. G. N. K. (2019). An Empirical Study on the Impact of Job Rotation Practices on Employees Job Performance : Comparative Study of Public and Private Licensed Commercial Banks in Colombo District. *Journal of Management and Tourism Research*, 2(2), 29–38.
- Sobandi, T. A. (2018). Analisis Kebijakan Rotasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan Ritel Alfamart. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 1, 123–129. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i1.184>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D* (2nd ed.). CV. Alfabeta.
- Suparman, D. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kejenuhan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkah Makmur Kota Sukabumi. *Jurnal Ekonomedia*, 6(2), 1–14.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Untari, D., & Muliadi, W. (2018). Peran Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 19(2), 110–116.  
<https://doi.org/10.30596/jimb.v19i2.2158>



Zin, M. L. M., & Ibrahim, H. (2021). The Moderating Effect of Organization Tenure on Job Rotation and Career Development. *Annals of Contemporary Developments in Management & HR*, 3(3), 1–9. <https://doi.org/10.33166/acdmhr.2021.03.001>