PENGARUH ROTASI KERJA DAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDOLINE INCOMEKITA

SKRIPSI

Diajukan Oleh :

DIMAS NOVIYANTO
17012010230 / FEB / EM

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN" JAWA TIMUR

2021

SKRIPSI

PENGARUH ROTASI KERJA DAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT INDOLINE INCOMEKITA

Disusun Oleh :

DIMAS NOVIYANTO
17012010230/FEB/EM

Telah Dipertahankan dan Diterima oleh Tim Penguji Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur

Pada Tanggal : 10 September 2021

Koordinator Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Sulastri Irbayuni, S.E.,M.M.
NIP. 196206161989032001

Pembimbing Utama

Sulastri Irbayuni, S.E.,M.M.
NIP. 196206161989032001

Pembimbing pendamping

Dr. Dra. Ec. Korika Swasti, M.Pd.
NIP . 196409201989032001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur

28 SEP 2021

Prof. Dr. Syamsul Huda, S.E., M.T.
NIP. 195908281990031001

PENGARUH ROTASI KERJA DAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT INDOLINE INCOMEKITA

Yang diajukan

DIMAS NOVIYANTO
17012010230/FEB/EM

Telah disetujui untuk ujian skripsi oleh:

Pembimbing 1

Sulastri Irtayuni, S.E.,M.M
NIP. 196206161989032001
tanggal : 7 Agustus 2021

Pembimbing 2

Dr. Dra. Ika Korika Swasti, M.Pd.
NIP. 196409201989032001
tanggal : 6 Agustus 2021

Mengetahui

Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" JawaTimur

Dr. Eko Purwanto., SE.,M.Si
NIP.195903291987031001

PENINGKATAN KINERJA YANG DIPENGARUHI MANAJEMEN ROTASI KERJA, KETRAMPILAN DAN KREATIVITAS KARYAWAN PERUSAHAAN SEKTOR TRANSPORTASI LAUT

Dimas Noviyanto[1], Sulastri Irbayuni[2], Ika Korika Swasti[3]

[123] Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional"Veteran" Jawa Timur

Email korespondensi: dimasnoviyanto48@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh rotasi kerja dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT Indoline Incomekita kota Surabaya. Populasi pada penelitian ini adalah semua karyawan yang ada di PT Indoline Incomekita, sebanyak 45 orang dan sudah pernah di rotasi oleh perusahaan. Sampling yang digunakan adalah sampling jenuh, pendekatan penelitian adalah pendekatan kuantitatif dan menggunakan teknik pengumpulan data. Analisis data menggunakan teknik PLS (Partial Least Square). Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh indikator reflektif pada rotasi kerja, ketrampilan, kreatifitas dan kinerja karyawan menunjukkan faktor loading (original sample) lebih besar dari 0,50 dan atau signifikan. Peningkatan kinerja karyawan paling dominan dipengaruhi oleh kompetensi yang terkait dengan perubahan dan peningkatan ketrampilan serta kreativitas setelah dilakukan rotasi kerja. Kompetensi karyawan berdasarkan kreativitas dan ketrampilan untuk menyelesaikan pekerjaan. Kesimpulan yang didapatkan bahwa hasil pengujian menunjukkan bahwa rotasi kerja dan kompetensi sumber daya manusia (ketrampilan dan kreativitas) secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Indoline Incomekita Kota Surabaya.

Kata kunci: *rotasi kerja; kompetensi; sumber daya manusia dan kinerja karyawan*

PENINGKATAN KINERJA YANG DIPENGARUHI MANAJEMEN ROTASI KERJA, KETRAMPILAN DAN KREATIVITAS KARYAWAN PERUSAHAAN SEKTOR TRANSPORTASI LAUT

Dimas Noviyanto[1], Sulastri Irbayuni[2], Ika Korika Swasti[3]

[123] Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional"Veteran" Jawa Timur

Email korespondensi: dimasnoviyanto48@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the effect of job rotation and resource competence human impact on employee performance at PT Indoline Incomekita Surabaya city. Population on In this study, all employees at PT Indoline Incomekita, as many as 45 people and have been rotated by the company. The sampling used is saturated sampling, the research approach is a quantitative approach and uses data collection techniques. Data analysis using PLS (Partial Least Square) technique. The results of the study show that all indicators are reflective on job rotation, skills, creativity and employee performance shows the loading factor (original sample) is greater than 0.50 and or significant. Increasing employee performance is most dominantly influenced by competencies related to change and improvement of skills and creativity after a job rotation.Competence of employees based on creativity and skills to complete the job.The conclusion obtained is that the test results show that work rotation andhuman resource competencies (skills and creativity) significantly influence positive on employee performance at PT Indoline Incomekita Surabaya.

Keywords: job rotation; human resource competence; and employee performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan memperoleh hasil berupa skripsi dengan judul "Pengaruh Rotasi Kerja dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indoline Incomekita". Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional " Veteran " Jawa Timur. Selama menyusun dan menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari tidak terlepas dari bantuan beberapa pihak yang terus memberikan dorongan, bimbingan dan saran. Maka dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. Ir. H. Akhmad Fauzi, M.T., selaku Rektor Universitas Pembangunan Nasional " Veteran" Jawa Timur yang telah menyediakan sarana pra sarana demi mendukung penyusunan skripsi ini.
2. Prof. Dr. Syamsul Huda, S.E., M.T., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur.
3. Sulastri Irbayuni, S.E., M.M., selaku Koordinator Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur dan juga selaku dosen pembimbing 1 yang telah senantiasa meluangkan waktu dalam memberikan bimbingan dan arahan sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik.
4. Dr. Dra. Ika Korika Swasti, M.Pd. Selaku dosen pembimbing 2 yang telah meluangkan waktu dalam memberikan bimbingan dan arahan sehingga penulis bisa menyelesaikan penelitian ini dengan baik.
5. Bapak ibu dosen pengajar dan seluruh staff di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur.
6. Semua jajaran pimpinan dan rekan - rekan PT. Indoline Incomekita yang

telah membantu penulis selama proses penelitian.

7. Kedua orang tua yang telah memberikan seluruh dukungan material dan non material selama penulis menempuh pendidikan di jenjang perguruan tinggi.
8. Sahabat - sahabat penulis yang selalu memberikan dukungan agar segera menyelesaikan skripsi ini.
9. Dan semua pihak yang telah mendukung penulis yang tidak bisa disebutkan namanya satu persatu.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tidak ada yang sempurna didunia ini, begitupun pengetahuan, kemampuan dan waktu yang penulis miliki sehingga skripsi ini masih jauh dari kata kesempurnaan. Kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat diharapkan untuk menyempurnakan skripsi ini dimasa yang akan datang. Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai tambahan informasi bagi semua pihak yang membutuhkan.

Surabaya, Mei 2021

Dimas Noviyanto

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR i

DAFTAR ISI iii

DAFTAR TABEL vi

DAFTAR GAMBAR vii

BAB I PENDAHULUAN 1

1.1 Latar Belakang Masalah 1

1.2 Rumusan Masalah 7

1.3 Tujuan Penelitian 8

1.4 Manfaat Peneltian 8

BAB II TINJAUAN PUSTAKA 11

2.1 Penelitian Terdahulu 11

2.2 Landasan Teori 12

2.2.1 Rotasi Kerja 13

2.2.1.1 Definisi Rotasi Kerja 13

2.2.1.2 Dasar Dasar Rotasi Kerja 14

2.2.1.3 Tujuan Rotasi Kerja 14

2.2.1.4 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Rotasi Kerja 16

2.2.1.5 Indikator Rotasi Kerja 17

2.2.2 Kompetensi Sumber Daya Manusia 18

2.2.2.1 Definisi Kompetensi Sumber Daya Manusia 18

2.2.2.2 Macam Kompetensi Sumber Daya Manusia 20

2.2.2.3 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi SDM 21

2.2.2.4 Komponen Kompetensi Sumber Daya Manusia 24
2.2.3 Kinerja Karyawan 27
2.2.3.1 Definisi Kinerja Karyawan 27
2.2.3.2 Penilaian Kinerja Karyawan 28
2.2.3.3 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan 29
2.2.3.4 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan 31
2.2.3.5 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan 32
2.2.3.6 Indikator Kinerja karyawan 33
2.2.4 Hubungan Antar Variabel 34
2.2.4.1 Pengaruh Rotasi Kerja terhadap Kinerja 34
2.2.4.2 Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Kinerja 34
2.3 Kerangka Teori 35
2.4 Hipotesis 35
BAB III METODOLOGI PENELITIAN 37
3.1 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel 37
3.1.1 Definisi Operasional Variabel 37
3.1.2 Pengukuran Variabel 40
3.2 Teknik Penentuan Sampel 41
3.2.1 Populasi 41
3.2.2 Sampel 41
3.3 Teknik Pengumpulan Data 42
3.3.1 Data Primer 42
3.3.2 Data Sekunder 42
3.4 Metode Pengumpulan Data 42
3.5 Teknik Analisis dan Uji Hipotesis 43

3.5.1 Teknik Analisis 43
3.5.2 Cara Kerja PLS 44
3.5.3 Model Spesifikasi PLS..... 45
3.5.4 Langkah-langkah PLS..... 46
3.5.5 Asumsi PLS 46
3.5.6 Sample size 46
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....47
4.1 Deskripsi Obyek Penelitian 47
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan 47
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....48
4.1.3 Struktur Organisasi.....49
4.2 Deskripsi Responden 51
4.2.1 Karakteristik Responden 51
4.2.2 Deskripsi Hasil Penelitian 54
4.2.2.1 Deskripsi Variabel Rotasi Kerja 55
4.2.2.2 Deskripsi Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia....56
4.2.2.3 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan 57
4.3 Hasil Partial Least Square (PLS) 58
4.3.1 Model PLS 58
4.3.2 Outer Model (Model Pengukuran dan Validitas Indikator) 58
4.3.3 Inner Model (Pengujian Model Struktural).....63
4.3.4 Pengujian Hipotesis.....63
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian.....63
4.4.1 Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 64
4.4.2 Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Karyawan 66
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 68
5.1 Kesimpulan 68
5.2 Saran 68

DAFTAR PUSTAKA 71

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Jumlah Rotasi Kerja Karyawan Tahun 2018 s.d 2020 5

Tabel 1.2 Data Penjualan PT Indoline Incomekita Tahun 2018 s.d 2020..... 6

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu 11

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia..... 52

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 52

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan..... 53

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja 53

Tabel 4.5 Frekuensi Hasil Jawaban Responden Mengenai Rotasi Kerja..... 54

Tabel 4.6 Frekuensi Hasil Jawaban Responden Mengenai Kompetensi SDM.... 55

Tabel 4.7 Frekuensi Hasil Jawaban Responden Mengenai Kinerja..... 56

Tabel 4.8 Outer Loadings (Mean, STDEV, T-Values) 58

Tabel 4.9 Cross Loading 60

Tabel 4.10 Average Variance Extracted (AVE) 60

Tabel 4.11 Compurite Reliability..... 61

Tabel 4.12 Latent Variable Correlations..... 62

Tabel 4.13 R-Square..... 63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Teori..... 35

Gambar 3.1 Langkah – Langkah Analisis PLS..... 46