

**PENGARUH ROTASI DAN MUTASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INTI
BARA PERDANA BENGKULU**



S K R I P S I

Diajukan Oleh:

**FERI LESTARI_1861201003
NPM. 1861201003**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU
2025**

**PENGARUH ROTASI DAN MUTASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INTI
BARA PERDANA BENGKULU**



S K R I P S I

**Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen
Universitas Muhammadiyah Bengkulu**

Diajukan Oleh:

**FERI LESTARI
NPM. 1861201003**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU
2025**

PERSETUJUAN SKRIPSI
PENGARUH ROTASI DAN MUTASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INTI
BARA PERDANA BENGKULU

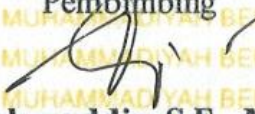


SKRIPSI

Diajukan Oleh:

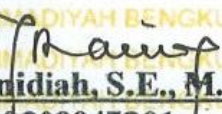
FERI LESTARI
NPM. 1861201003

Disetujui Oleh :
Pembimbing


Dr. Islamuddin, S.E., M.M
NIDN: 0204026803

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis




Furgonti Ranidiah, S.E., M.M
NIDN: 0208047301

PENGESAHAN PENGUJI SKRIPSI
PENGARUH ROTASI DAN MUTASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INTI
BARA PERDANA BENGKULU

Dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Bengkulu
Guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen

Hari : Selasa

Tanggal : 5 Agustus 2025

SKRIPSI

Oleh:

FERI LESTARI
NPM. 1861201003

Dosen Penguji:

1. Dr. Meilaty Finthariasari, S.E., M.M.

Ketua

(*Meilaty*)

2. Merta Kusuma, S.E., M.M.

Anggota

(*Merta*)

3. Dr. Islamuddin, S.E., M.M.

Anggota

(*Islamuddin*)

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Furqonti Rahidiah, S.E., M.M.
NIDN. 0208047301



SERTIFIKASI

Saya Feri Lestari bertanda tangan di bawah ini, menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri atas bimbingan Dosen Pembimbing. Karya ini belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar sarjana pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis atau pada program studi lainnya. Karena Karya Ilmiah ini milik saya, maka segala sesuatu yang berhubungan dengan karya ini menjadi tanggung jawab saya.

Bengkulu, 5 Agustus 2025



Feri Lestari

1861201003

MOTTO

Cukuplah Allah sebagai penolong kami dan Dia sebaik-baik pelindung.
(QS. Ali Imran: 173)

Kegagalan dimulai dari sebuah rasa takut.
(Maudy Ayunda)

PERSEMBAHAN

Dengan rasa syukur dan kerendahan hati, karya sederhana ini kupersembahkan untuk :

- Allah SWT yang telah memberikan kekuatan, kesehatan, dan kelancaran selama proses penyusunan skripsi ini.
- Kedua orang tuaku tercinta, Fajri Sinaga dan Rusdalifa boru Tobing, yang selalu mendoakan, memberikan kasih sayang, semangat, dan dukungan tiada henti dalam setiap langkahku.
- Dosen Pembimbing dan seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu, atas ilmu dan bimbingan yang telah diberikan selama masa perkuliahan.
- Teman-teman seperjuangan, yang selalu memberikan semangat, bantuan, dan kenangan selama menjalani masa kuliah.
- Kepada seseorang yang tak kalah penting kehadirannya, Imam Syibri Al-Baihaqi. Terimakasih telah menjadi bagian dari perjalanan hidup saya. Bekerja banyak dalam penulisan karya tulis ini, baik tenaga, waktu, maupun materi kepada saya. Telah menjadi rumah, pendamping dalam segala hal yang menemani, mendukung ataupun menghibur dalam kesedihan, mendengar keluh kesah, member semangat untuk pantang menyerah. Semoga Allah selalu memberi keberkahan dalam segala hal yang kita lalui.
- Diriku sendiri, yang telah berjuang, bertahan, dan tidak menyerah hingga sampai pada titik ini.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan penuh rasa syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan Skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Rotasi dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Inti Bara Perdana Bengkulu”. Shalawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, keluarga beliau, para sahabatnya, serta para pengikutnya hingga akhir zaman. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan Skripsi ini banyak bantuan yang telah diberikan kepada penulis, untuk itu dengan rasa tulus dan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Susiyanto, M.Si, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
2. Ibu Furqonti Ranidiah, S.E., M.M, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
3. Ibu Ade Tiara Yulinda, S.E., M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
4. Dr. Islamuddin S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing dalam penulisan Skripsi ini yang telah bersedia membimbing penulis dengan setulus hati sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

5. HRD PT. Inti Bara Perdana serta seluruh karyawannya yang telah memberikan izin dan bantuan dalam proses penelitian ini.
6. Bapak/Ibu Dosen dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu yang sudah banyak memberikan bantuan dalam penulisan Skripsi ini.
7. Semua pihak yang telah banyak memberikan bantuan dalam penyelesaian penulisan Skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu.

Akhirnya penulis berharap semoga bantuan yang telah diberikan dapat menjadi amal ibadah dan semoga Allah SWT melimpahkan pahala dan balasan kepada mereka semua. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan Skripsi ini masih terdapat banyak kesalahan, oleh karena itu penulis membuka diri terhadap semua kritik dan saran yang bersifat membangun untuk penulis jadikan sebagai acuan dalam perbaikan penulisan Skripsi kedepannya. Harapan penulis semoga Skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak.

Bengkulu, 5 Agustus 2025

Penulis,

Feri Lestari

ABSTRAK

PENGARUH ROTASI DAN MUTASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INTI BARA PERDANA BENGKULU

Oleh :

Feri Lestari¹

Dr. Islamuddin, S.E., M.M.²

Penelitian ini berjudul Pengaruh Rotasi dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Inti Bara Perdana Bengkulu. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Rotasi dan Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Inti Bara Perdana Bengkulu. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan penyebaran Kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Inti Bara Perdana Bengkulu yang berjumlah 40 orang dan pengambilan sampel menggunakan metode total sampling.

Berdasarkan hasil regresi linear berganda diperoleh bentuk persamaan regresi $Y = 0.550 (X_1) + 0.515 (X_2)$. Persamaan ini dapat dijelaskan adanya pengaruh positif dan signifikan dari setiap variabel bebas yaitu Rotasi (X_1) dan Mutasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) serta koefisien determinasi $R^2 = 0.824$ atau (82,4%) melalui uji hipotesis secara bersama-sama (simultan) dan sendiri-sendiri (parsial) dalam penelitian ini dengan menggunakan uji f dan uji t, yaitu Rotasi (X_1) dan Mutasi (X_2) = 0.001, itu berarti nilai f sig < 0,05 menunjukkan secara bersama-sama dan berpengaruh signifikan.

Kata Kunci: Rotasi, Mutasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

THE EFFECT OF JOB ROTATION AND JOB MUTATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. INTI BARA PERDANA BENGKULU

By :
Feri Lestari¹
Dr. Islamuddin, S.E., M.M.²

This study is entitled The Effect of Job Rotation and Mutation on Employee Performance at PT. Inti Bara Perdana Bengkulu. The purpose of this research is to determine the effect of job rotation and mutation on employee performance at PT. Inti Bara Perdana Bengkulu. This study use

s a quantitative method and questionnaire distribution. The population in this study consists of all employees at PT. Inti Bara Perdana Bengkulu, totaling 40 people, with the sample taken using the total sampling method.

Based on the results of multiple linear regression analysis, the regression equation obtained is $Y = 0.550 (X_1) + 0.515 (X_2)$. This equation explains that there is a positive and significant effect of each independent variable, namely Rotation (X_1) and Mutation (X_2), on Employee Performance (Y). The coefficient of determination is $R^2 = 0.824$ or (82.4%) through hypothesis testing both simultaneously and partially using the F-test and t-test. The result shows that Rotation (X_1) and Mutation (X_2) have a significance value of 0.001, which means that the F significance value is < 0.05 , indicating a simultaneous and significant effect.

Keywords: *Rotation, Mutation, Employee Performance*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN SAMPUL DALAM.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI	iv
HALAMAN SERTIFIKASI.....	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
HALAMAN ABSTRAK	x
HALAMAN ABSTRACT	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	5
1.3 Batasan Masalah	5
1.4 Rumusan Masalah.....	5
1.5 Tujuan Penelitian	6
1.5.1 Tujuan Umum.....	6
1.5.2 Tujuan Khusus	6
1.6 Manfaat Penelitian	6
BAB II STUDI PUSTAKA.....	8
2.1 Deskripsi Konseptual	8
2.1.1 Kinerja Karyawan	8
2.1.2 Rotasi Kerja.....	10
2.1.3 Mutasi Kerja	13
2.2 Pengaruh Antar Variabel.....	16
2.2.1 Pengaruh Antar Variabel Rotasi dan Kinerja Karyawan	16
2.2.2 Pengaruh Antar Variabel Mutasi dan Kinerja Karyawan	17
2.2.3 Pengaruh Antar Variabel Rotasi, Mutasi dan Kinerja Karyawan	18
2.4 Kerangka Konseptual.....	20
2.5 Definisi Operasional	21
2.6 Hipotesis.....	22

BAB III METODE PENELITIAN	24
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	24
3.2 Metode Penelitian	24
3.3 Populasi dan Sampel	25
3.3.1 Populasi.....	25
3.3.2 Sampel.....	25
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	25
3.4.1 Prosedur Pengumpulan Data.....	25
3.4.2 Alat Ukur	26
3.5 Teknik Analisis Data.....	26
3.5.1 Uji Instrumen Penelitian	27
3.5.2 Alat Ukur	27
3.5.2 Analisis Statistik	29
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	34
4.1 Hasil Penelitian	34
4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	34
4.1.2 Karakteristik Responden Penelitian	34
4.1.3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian	36
4.1.4 Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	37
4.1.4.1 Uji Validitas	37
4.1.4.2 Uji Reliabilitas	39
4.1.5 Uji Asumsi Klasik.....	40
4.1.5.1 Uji Normalitas.....	40
4.1.5.2 Uji Heteroskedastisitas	42
4.1.5.3 Uji Multikolinieritas	44
4.1.6 Hasil Analisis Regresi Berganda	45
4.1.7 Uji Hipotesis	46
4.1.7.1 Uji F	47
4.1.7.2 Uji T	47
4.1.8 Koefisien Determinasi	48
4.2 Pembahasan.....	48
4.2.1 Pengaruh Rotasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	49
4.2.2 Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	49
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	51
5.1 Kesimpulan	51
5.2 Saran	52
DAFTAR PUSTAKA	53
LAMPIRAN.....	

DAFTAR TABEL

2.1 Hasil Penelitian yang Relevan	21
2.2 Definisi Operasional.....	21
3.1 Instrumen Skala Likert.....	26
3.2 Koefisien Korelasi	32
4.1 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Rotasi	36
4.2 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Mutasi	36
4.3 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja.....	37
4.4 Uji Validitas	38
4.5 Uji Reliabilitas	39
4.6 Uji Normalitas	40
4.7 Uji Kolmogorof-Smirnov.....	41
4.8 Uji Gletser	44
4.9 Uji Multikolinearitas	44
4.10 Analisis Regresi Linear Berganda.....	45
4.11 Uji F	47
4.12 Uji T	47
4.13 Koefisien Determinasi.....	48

DAFTAR GAMBAR

2.1. Kerangka Konseptual	20
4.1 Jenis Kelamin Responden	35
4.2 Pendidikan Terakhir	35
4.3 Uji Heteroskedastisitas	42

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan dalam dunia usaha dewasa ini mengalami peningkatan yang signifikan, khususnya di era globalisasi yang ditandai oleh pesatnya perkembangan teknologi serta dinamika perubahan preferensi konsumen. Perusahaan tidak hanya dituntut untuk mengembangkan produk dan layanan, tetapi juga harus mampu mengelola sumber daya yang dimiliki secara optimal, khususnya sumber daya manusia (Steven & Prasetyo, 2020). Menurut (Generative & Capital, n.d.) Karyawan memiliki peran langsung dalam menentukan kinerja serta keberhasilan suatu organisasi, karena mereka memiliki keterampilan, pengetahuan, dan kreativitas yang diperlukan untuk mendorong inovasi dan pertumbuhan. Sebagai ujung tombak dalam operasional perusahaan, karyawan berkontribusi secara langsung terhadap kinerja dan keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, manajemen yang efektif terhadap sumber daya manusia menjadi kunci untuk mencapai tujuan strategis perusahaan dalam menghadapi tantangan yang ada (Rinaldy, 2023).

Kinerja karyawan merupakan elemen kunci dalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi. Performa kerja yang maksimal tidak hanya membantu perusahaan mencapai tujuannya, tetapi juga mendorong terciptanya lingkungan kerja yang positif dan produktif. Berbagai elemen dapat memengaruhi kinerja karyawan, termasuk kemampuan individu, motivasi, serta dukungan yang diberikan oleh manajemen (Daeli, 2024). Jika salah satu faktor tidak terpenuhi,

maka kinerja keseluruhan karyawan dapat terpengaruh. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk membentuk suasana kerja yang mendukung, sehingga karyawan merasa terdorong secara mental dan mampu memberikan kontribusi secara optimal

(Mulyadi, 2022) menyatakan bahwa, salah satu strategi yang umum digunakan perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan adalah penerapan kebijakan rotasi dan mutasi kerja. Melalui rotasi kerja, karyawan diberi peluang untuk memperoleh pengalaman dari berbagai posisi di dalam organisasi. sehingga mereka dapat memperluas keterampilan dan pengetahuan. Dengan berganti posisi, karyawan dapat mengurangi kejenuhan yang mungkin timbul dari rutinitas yang monoton. Di sisi lain, mutasi kerja adalah perpindahan karyawan ke posisi baru secara permanen, yang sering kali dilakukan untuk memenuhi kebutuhan perusahaan atau untuk pengembangan karir karyawan. Kedua kebijakan ini dirancang untuk membangun suasana kerja yang adaptif dan dinamis, sesuai dengan tuntutan serta kebutuhan karyawan dan perusahaan.

PT. Inti Bara Perdana yang menjadi fokus penelitian ini merupakan perusahaan yang memiliki beragam unit serta tenaga kerja yang bervariasi, sehingga praktik rotasi dan mutasi karyawan menjadi hal yang umum dilakukan. Diharapkan bahwa pelaksanaan kedua strategi tersebut mampu memberikan dampak positif yang besar terhadap peningkatan kinerja karyawan serta kemajuan organisasi secara menyeluruh.

Karyawan tidak semua merespons rotasi dan mutasi dengan cara yang sama. Beberapa karyawan mungkin merasa cemas atau tidak siap untuk

menghadapi tantangan baru yang datang dengan perubahan posisi. Kesulitan dalam beradaptasi dengan lingkungan baru atau tanggung jawab yang berbeda dapat berdampak pada kinerja mereka (Sabrina, 2021). Oleh sebab itu, manajemen perlu memberikan pelatihan serta dukungan yang cukup, guna memastikan proses adaptasi karyawan berjalan dengan baik. Pendekatan yang proaktif dalam memberikan bantuan selama proses ini akan membantu mengurangi resistensi terhadap perubahan dan meningkatkan keterlibatan karyawan. Di samping itu, perusahaan juga harus mempertimbangkan berbagai faktor lain yang dapat memengaruhi efektivitas pelaksanaan rotasi dan mutasi kerja. Salah satu contohnya adalah pentingnya komunikasi yang baik antara pihak manajemen dan karyawan, guna membangun pemahaman yang jelas terkait tujuan serta manfaat dari rotasi tersebut. Karyawan yang dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan umumnya akan lebih terbuka terhadap perubahan dan menunjukkan komitmen yang lebih tinggi dalam mewujudkan tujuan bersama. Dengan menciptakan budaya organisasi yang mendukung keterbukaan dan kolaborasi, perusahaan dapat mengurangi risiko terjadinya konflik dan sekaligus mendorong peningkatan kinerja tim secara menyeluruh (Sundari, 2024).

Permasalahan dalam penelitian ini berkaitan dengan bagaimana rotasi dan mutasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Inti Bara Perdana Bengkulu. Rotasi kerja dapat memberikan peluang bagi karyawan untuk memperoleh pengalaman baru dan mengembangkan keterampilan, namun jika tidak disesuaikan dengan kemampuan individu, hal ini dapat menimbulkan kebingungan dan menurunkan kinerja. Demikian pula, mutasi kerja yang bersifat

permanen bisa menjadi hambatan apabila tidak mempertimbangkan kesesuaian antara posisi baru dengan kompetensi karyawan. (Steven & Prasetyo, 2020) menyatakan bahwa rotasi dan mutasi kerja yang tidak dirancang secara tepat berpotensi menghambat pencapaian kinerja karyawan karena ketidaksesuaian tugas dengan kapasitas yang dimiliki. Oleh karena itu, penting untuk menelusuri sejauh mana kebijakan rotasi dan mutasi yang diterapkan dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan secara optimal di lingkungan perusahaan.

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengkaji bagaimana rotasi dan mutasi kerja berdampak terhadap kinerja karyawan di PT. Inti Bara Perdana Bengkulu. Cara yang dilakukan dengan memahami perspektif karyawan, perusahaan dapat merumuskan kebijakan yang lebih efektif dan berorientasi pada kebutuhan karyawan. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan mendalam mengenai pentingnya manajemen rotasi dan mutasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan serta memberikan rekomendasi bagi perusahaan dalam mengoptimalkan strategi sumber daya manusia mereka.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penelitian ini diberi judul “Pengaruh Rotasi dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Inti Bara Perdana Bengkulu.” Diharapkan penelitian ini mampu memberikan sumbangsih yang berarti bagi perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi referensi bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan yang lebih baik untuk meningkatkan kinerja karyawan di masa mendatang.

1.2 Identifikasi Masalah

Menurut (Sugiyono, 2020) identifikasi masalah adalah tahap awal penelitian yang bertujuan untuk mengidentifikasi serta menetapkan permasalahan yang akan menjadi fokus penelitian. Sugiyono menekankan bahwa identifikasi masalah adalah dasar dari penelitian, menentukan arah penelitian, dan membantu dalam merumuskan masalah. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka identifikasi permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Bara Perdana Bengkulu.
2. Pengaruh mutasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Bara Perdana Bengkulu.

1.3 Batasan Masalah

Pada penelitian ini, peneliti membatasi permasalahan penelitian pada Pengaruh Rotasi dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Inti Bara Perdana Bengkulu dengan sampel 40 orang karena keterbatasan ruang dan waktu untuk melakukan penelitian, agar penelitian ini tidak keluar dari permasalahan utama.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada batasan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Bara Perdana Bengkulu?

2. Bagaimana pengaruh mutasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Bara Perdana Bengkulu?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan sasaran utama yang ingin dicapai peneliti setelah melalui tahapan pengumpulan dan analisis data. Tujuan ini berfungsi sebagai pedoman dalam merancang langkah-langkah penelitian, mulai dari perumusan masalah, penentuan metode, hingga penarikan kesimpulan.

1.5.1 Tujuan Umum

Secara umum, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh rotasi dan mutasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Inti Bara Perdana Bengkulu. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran dalam upaya menjawab permasalahan perusahaan yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia.

1.5.2 Tujuan Khusus

Tujuan khusus dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Bara Perdana Bengkulu.
2. Untuk mengkaji pengaruh mutasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Bara Perdana Bengkulu.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yaitu untuk menelusuri kondisi yang ada, serta memahami alasan di balik kondisi tersebut, dan konsekuensi terhadap suatu set keadaan khusus. Penelitian ini dilakukan untuk meningkatkan pemahaman dan

memberikan informasi yang dibutuhkan untuk Memberikan solusi terhadap permasalahan yang timbul serta membantu dalam proses penentuan keputusan yang tepat. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan mampu memperluas wawasan dan pemahaman penulis dalam penyusunan karya ilmiah yang membahas rotasi, mutasi, dan kinerja sebagai bagian dari kajian di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia

2. Bagi PT. Inti Bara Perdana Bengkulu

Penelitian ini dapat memberikan masukan bagi PT. Inti Bara Perdana Bengkulu agar menjadi acuan dalam melakukan kebijakan rotasi dan mutasi karyawan, serta meningkatkan kinerja organisasi.

3. Bagi Universitas

Penelitian ini dapat berkontribusi sebagai referensi tambahan dalam literatur akademik, khususnya pada kajian yang membahas pengaruh rotasi dan mutasi kerja terhadap kinerja, serta bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan di lingkungan akademik.

4. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti lain dan sebagai acuan perbandingan dalam penelitian di masa yang akan datang yang berkaitan dengan pengaruh rotasi dan mutasi kerja terhadap kinerja karyawan.