

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Perkembangan dunia otomotif pada saat ini terus meningkat pada setiap tahunnya dikarenakan masyarakat diberikan kemudahan dalam membeli kendaraan roda 2 maupun roda 4 dengan berbagai Cara seperti kredit. Dibuktikan dengan angka pembelian mobil baru yang pada setiap tahunnya mengalami kenaikan serta menambah permasalahan di bidang transportasi darat yang menyebabkan kemacetan jalan raya. Maka dari itu membutuhkan prasarana yang baik merawat dan memperbaiki kendaraan roda 4 agar dapat terus mengoptimalkan kendaraan secara jangka panjang dengan merawat kendaraan seperti rutin service berkala dan mengganti sparepart (suku cadang) apabila terindikasi memang sudah harus di ganti. Service kendaraan merupakan hal wajib pemilik kendaraan untuk dapat terus menggunakan kendaraannya secara terus menerus dengan tingkat risiko lebih kecil untuk mengalami sebuah masalah pada kendaraan khususnya terhadap engine kendaraan yang telah di service.

Showroom dalam kamus bahasa Inggris-Indonesia adalah Ruang pameran, kamar pajangan, tempat dimana perusahaan, baik berdiri sendiri maupun yang mengadakan perserikatan dengan perusahaan lainnya, memperagakan dan menjual hasil produksinya. Bengkel umum kendaraan bermotor merupakan bengkel yang

berfungsi untuk membetulkan, memperbaiki, dan merawat kendaraan bermotor agar tetap memenuhi persyaratan teknis dan layak jalan.

Sebelum terjadinya masa pandemi covid -19 di Indonesia, Kota Bandung yang sangat sering dijadikan destinasi wisata oleh warga – warga jabodetabek dikarenakan banyaknya tempat wisata yang menarik untuk dikunjungi untuk dapat melepas penat. Seiring berjalannya waktu dengan banyaknya volume kendaraan roda - 4 yang masuk ke wilayah daerah Kota Bandung lebih baiknya lagi agar dapat menambah showroom/bengkel resmi dari pabrikan mobil untuk membuat wisatawan merasa nyaman ketika ada kendala terhadap kendaraan roda – 4 yang sedang berkunjung ke kota Bandung. Seiring berjalannya waktu jumlah penggunaan kendaraan bermotor di Indonesia semakin lama semakin meningkat ini dibuktikan dengan adanya tabel dibawah ini:

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Pertumbuhan Kendaraan di Indonesia**

Jenis kendaraan bermotor	Perkembangan jumlah kendaraan bermotor menurut jenis (Unit)		
	2018	2019	2020
Sepeda motor	106.657.952	112.771.136	115.023.039
Mobil penumpang	14.830.698	15.592.419	15.797.746
Mobil bis	222.872	231.569	233.261
Mobil barang	4.797.254	5.021.888	5.083.405
Jumlah	126.508.776	133.617.012	136.137.451

*Sumber: BPS (2018-2020)*

Dijaman sekarang ini transportasi pribadi roda 4 (mobil) merupakan kebutuhan tersier yang mana kebutuhan barang mewah setelah kebutuhan lainnya terpenuhi, di Indonesia orang-orang yang menggunakan mobil dipandang sebagai orang yang mampu memenuhi kebutuhannya secara primer dan sekunder. Penggunaan transportasi roda 4 ini di Indonesia semakin hari semakin meningkat penggunaannya dikarenakan berbagai faktor seperti melakukan kebutuhan sehari-hari, melakukan pekerjaan dsb. Jika melihat dunia otomotif di Indonesia, ada banyak berbagai merk terkemuka antara lain BMW, Mercedes-Benz, Audi, Toyota, Daihatsu dll. Dari berbagai produk banyak perbedaan dari semua perusahaan otomotif serta memiliki keunggulan dan kekurangan dari masing-masing brand itu sendiri.

Dari berbagai macam showroom yang ada di Kota Bandung, penulis memfokuskan untuk menelusuri lebih dalam pada showroom PT Astra Daihatsu Cibereum yang merupakan salah satu group astra. Dengan membangun berbagai cabang di seluruh wilayah Indonesia untuk menambah kekuatan bisnisnya salah satunya adalah PT. Astra Daihatsu Cibereum yang merupakan dealer/showroom yang berada di wilayah jawa barat bandung ini menyediakan pembelian mobil bermerek Daihatsu yang dapat dibeli secara cash maupun secara kredit, selain itu juga di PT. Astra Daihatsu Cibereum ini juga terdapat layanan service bagi para costumernya serta menyediakan spare part (suku cadang) Daihatsu showroom ini sendiri mempunyai klasifikasi 3S (sales, Service. Spare Part) Plus Body Repair (Workshop).

Di PT. Astra Daihatsu Cibeureum menyediakan mobil Daihatsu keluaran terbaru seperti terios, sirion, xenia, sigra, granmax, luxio, ayla, himax, dan rocky Yang dapat dipesan dan dibeli secara kredit maupun cash. Selain layanan pembelian mobil di PT. Astra Daihatsu Cibeureum terdapat juga layanan service yang terjamin dengan berbagai mekanik yang telah tersertifikasi dan terjamin dalam pekerjaannya. Terdapat layanan service berkala dari mulai 1.000KM sampai seterusnya, trouble engine, DMS (Daihatsu mobile service), dan Body repair.

Banyak nya pesaing yang hadir di Kota Bandung yang lokasinya tidak terlalu jauh dari daerah cibeureum tidak terlepas juga dengan beban pekerjaan yang diberikan kepada karyawan agar menjadi perusahaan unggul di wilayahnya maka dari itu ekspektasi sangatlah tinggi mengingat showroom di Kota Bandung terbilang cukup banyak dan bervariasi. Beban pekerjaan yang diberikan perusahaan pastinya sangat tinggi mengingat penggunaan kendaraan roda – 4 di Kota Bandung cukup banyak agar dapat melakukan pembelian/pemeliharaan khususnya di showroom PT. Astra Daihatsu Cibeureum. Menurut. Isniar *et.al* (2020) perusahaan harus mampu menyesuaikan dengan adanya perubahan-perubahan. Dengan adanya perubahan-perubahan secara langsung ataupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan akan mempengaruhi pula terhadap kondisi perusahaan.

Dengan kondisi sekarang target yang ditetapkan oleh perusahaan PT. Astra Daihatsu Cibeureum yang membebankan kepada karyawannya untuk dapat mencapai target yang telah ditentukan mengalami beban kerja yang tinggi baik secara fisik

maupun mental yang dapat berpengaruh buruk terhadap pekerjaan. Mengingat pentingnya inovasi untuk kemajuan organisasi pada dasarnya dibangun dari pengetahuan, adanya hubungan antara berbagai aspek modal intelektual dan kapabilitas organisasi untuk berinovasi tentu bukan sesuatu yang mengejutkan. Namun, karena aspek-aspek modal intelektual ini mengakumulasi dan memproses pengetahuan dengan Cara yang berbeda-beda, maka sangat mungkin bagi setiap aspek tersebut mempengaruhi kapabilitas inovasi organisasi dengan Cara yang berbeda-beda pula. Untuk dapat memahami pengaruh-pengaruh yang ada dengan lebih baik, berikut adalah perbedaan antara jenis-jenis kapabilitas inovasi.

Maka dari itu untuk menghadapi persaingan sengit bisnis otomotif di wilayah Kota Bandung PT. Astra Daihatsu Cibeureum perlu membutuhkan Sumber daya manusia yang unggul yang dapat mengembangkan PT. Astra International Daihatsu untuk menjadi perusahaan yang terbaik Daihatsu di wilayah Jawa Barat maupun nasional. Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor inti dalam suatu organisasi. Oleh sebab itu, pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia menjadi hal yang sangat penting bagi perusahaan. Inovasi layanan telah membuat pelanggan mengubah cara mereka memandang proses pembelian, dan karena itu, perusahaan menyadari perlunya mendesain ulang bisnis mereka untuk meningkatkan pengalaman pelanggan. Secara tradisional, inovasi layanan telah berfokus pada keduanya layanan itu sendiri atau proses layanan. Narimawati *et.al* (2019)

Sebuah perusahaan harus memiliki kekuatan dalam menghadapi pesaing-pesaingnya. Salah satu yang dapat mendukung adalah aset sumber daya manusianya (SDM). SDM mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana, serta sumber dana yang menjanjikan, tetapi tanpa dukungan SDM yang handal, kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu aspek terpenting sebagai hal utama dan merupakan sebuah input produktivitas dalam suatu organisasi, maka dari itu dapat disebutkan bahwa masalah mengenai sumber daya manusia bukanlah masalah yang kecil sehingga perlu mendapatkan perhatian khusus. Hal ini menunjukkan bahwa SDM merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Dengan meningkatnya SDM diharapkan dapat meningkatnya juga produktivitas karyawan. Pengelolaan sumber daya manusia dengan berdaya guna akan mampu mencapai tujuan organisasi. Secara operasional, tujuan organisasi mencakup pada tujuan masyarakat (social objective), tujuan organisasi (organizationl objective), tujuan fungsi (fundactional objective); dan tujuan personal (personal objective). Rizaldi (2020)

Dalam produktivitas terdapat beberapa faktor yang perlu diperhatikan salah satunya yaitu beban kerja. Karena setiap karyawan yang memiliki beban kerja berlebihan Akan berdampak tidak baik terhadap produktivitasnya karena mengalami kelelahan fisik maupun mental dan reaksi emosional seperti mudah marah, sakit kepala, dan reaksi emosional. Beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara

tuntutan tugas- tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja. Sedangkan apabila terjadi beban kerja yang terlalu sedikit karena Akan berdampak pengurangan gerak serta muncul rasa bosan beban `kerja juga dapat menimbulkan dampak negatif bagi karyawan, dampak tersebut berupa kualitas kerja menurun, keluhan pelanggan, dan kenaikan tingkat absensi.

Dalam produktivitas selain beban kerja yang dapat mempengaruhi naik – turun nya produktivitas, faktor adanya rotasi jabatan juga merupakan hal lain yang berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas karyawan, dengan adanya rotasi jabatan akan membuat karyawan harus beradaptasi dengan lingkungan pekerjaan yang baru yang akan membuat waktu pengerjaan dari pekerjaan akan lebih lama lagi ketimbang dengan pekerjaan yang telah lama karyawan kerjakakan dari sebelumnya serta membuat karyawan belum tentu merasa nyaman dengan lingkungan yang baru setelah adanya rotasi jabatan. Maka dari itu Rotasi jabatan merupakan perpindahan pegawai pada tempat kerja dengan lingkup dan tugas pekerjaan yang cenderung berbeda, agar para pegawai terhindar dari rasa jenuh atau produktivitas yang menurun, rotasi jabatan mampu mengurangi kebosanan serta meningkatkan motivasi melalui penganekaragaman kegiatan pegawai.

Disamping faktor dari beban kerja dan rotasi jabatan, hal lain yang dapat mempengaruhi produktivitas ialah masa kerja, yang mana masa kerja yang lama Akan menjadikan para karyawan yang dengan masa jabatan pekerjaan tertentu merasa

bosan dengan pekerjaan maka Akan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Masa kerja merupakan salah satu indikator tentang kecenderungan para pekerja dalam melakukan aktivitas kerja, sehingga dapat dikatakan bahwa masa kerja yang lama menunjukkan pengalaman yang lebih dari seseorang dengan rekan kerja yang lain.

Selain itu bahwa masa kerja dapat dilihat dari berapa lama masa kerja atau pengabdian seseorang karyawan maka setiap pegawai memiliki rasa tanggungjawab, rasa ikut memiliki, keberanian dan mawas diri dalam kelangsungan hidup perusahaan sehingga berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja.

Dari pemaparan yang telah dijelaskan diatas, pengaruh beban kerja, rotasi jabatan, masa kerja merupakan faktor yang sangat penting terhadap pengaruhnya produktivitas karyawan. Dengan produktivitas mampu menjadi tolak ukur kesuksesan bagi karyawannya apabila beban pekerjaan telah sesuai dengan kemampuan karyawan, pengalihan rotasi jabatan yang baik serta cakupan masa kerja yang mumpuni. Maka dari itu hal ini didukung dengan hasil survey awal dengan menyebarkan kuesioner berupa google form dan angket kepada 25 orang karyawan PT. Astra Daihatsu Cibeureum, pada tanggal 23 Mei 2022 dapat terlihat pada tabel 1.2 berikut ini



**Tabel 1.2**  
**Survey Awal Variabel Produktivitas**

No.	Pertanyaan	Ya	persentase	Tidak	Persentase
1	Saya mampu menerapkan kualitas kerja yang baik	16	64%	9	36%
2	Saya mampu meningkatkan target setiap harinya	5	20%	20	80%
3	Saya dapat mengerjakan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan	23	92%	2	8%
4	Saya selalu meminimalisir tingkat kesalahan	21	84%	4	16%
5	Saya selalu masuk kerja	24	96%	1	4%

*Sumber: Olah data peneliti,2022*

Berdasarkan jawaban responden menyatakan bahwa, permasalahan karyawan PT. Astra Daihatsu Cibeureum menunjukkan bahwa produktivitas karyawan disana bermasalah pada saya mampu meningkatkan target setiap harinya dapat terlihat dari survey sebanyak 20% atau 5 karyawan mampu meningkatkan target setiap harinya, akan tetapi 80% atau sebanyak 20 karyawan masih belum dapat meningkatkan kembali targetnya. Hal ini disebabkan karena masih banyaknya karyawan yang kurang optimal dalam menggunakan waktu mereka pada saat mereka sedang melakukan pekerjaan mereka.

Dalam hal ini produktivitas merupakan hal yang sangat penting untuk setiap perusahaan maupun karyawan, karena produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan dapat mendorong perusahaan untuk menaikkan target mereka sehingga pelayanan yang dihasilkan Akan semakin membaik dan mewujudkan tujuan dari perusahaan.

Produktivitas merupakan suatu proses dimana sumber daya manusia dapat menghasilkan suatu keluaran dengan ukuran yang produktif. Produktivitas juga dapat diartikan sebagai proses yang memfokuskan perhatian pada keluaran yang dihasilkan oleh sumber daya manusia dengan suatu rasio antara masukan dan keluaran.

Produktivitas karyawan juga dipengaruhi oleh beban kerja, beban kerja yang stabil akan memberikan produktivitas kepada karyawan untuk terus memperbaiki/mengevaluasi hasil pekerjaan menjadi lebih baik lagi. Produktivitas merupakan rasio keluaran barang dan jasa dibagi masukan/sumber daya yang digunakan untuk memproduksi barang atau jasa yang dapat diperbaiki dengan meningkatkan keluaran, menurunkan masukan/keduanya. Dapat terlihat pada tabel 1.3 salah satunya ada target yang dibebankan terhadap karyawan terlalu tinggi. Maka dari itu penting beban kerja yang logis untuk dapat membuat produktivitas karyawan menjadi lebih baik lagi terhadap pekerjaan yang dihadapi, dari uraian di atas maka kuesioner beban kerja yang dihadapi 25 karyawan pada tanggal 23 Mei 2022 adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.3**  
**Survey Awal Variabel Beban Kerja**

No.	Pertanyaan	Ya	persentase	Tidak	persentase
1	Target yang dibebankan terhadap karyawan terlalu tinggi	22	88%	3	12%
2	Target sulit untuk dicapai	16	64%	9	36%
3	Kondisi pekerjaan tidak membuat saya nyaman	7	28%	18	72%
4	Standar waktu untuk mengerjakan sebuah pekerjaan yang diberikan terlalu sedikit	15	60%	10	40%
5	Standar operasional prosedur membuat pekerjaan semakin lama terselesaikan	4	16%	21	84%

*Sumber: Olah data peneliti, 2022*

Berdasarkan jawaban tabel 1.3 responden menyatakan bahwa karyawan, permasalahan pada PT. Astra Daihatsu Cibeureum menunjukkan bahwa beban kerja disana bermasalah pada karyawan dengan target yang dibebankan terhadap karyawan terlalu tinggi, target sulit untuk dicapai, dan waktu pengerjaan yang terlalu sedikit.

Pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa sebenarnya target yang tinggi untuk dicapai Akan membuat produktivitas menurun serta akan mengancam kesehatan mental dan fisik karyawan yang dapat berpengaruh terhadap tingkat produktivitas nya. Maka dari itu alasan yang sangat mendasar dalam mengukur beban kerja adalah untuk mengkuantifikasi biaya mental (mental cost) yang harus dikeluarkan dalam melakukan suatu pekerjaan agar dapat memprediksi produktivitas dan pekerja.

Kemudian hal lain yang mempengaruhi produktivitas karyawan di PT. Astra Daihatsu Cibeureum adalah rotasi jabatan. Dapat terlihat pada tabel 1.4 adanya karyawan yang merasa dengan lingkungan baru mereka kurang giat dalam melakukan pekerjaan. Berikut hasil dari kuesioner kepada 25 orang karyawan pada tanggal 23 Mei 2022 dibawah ini:

**Tabel 1.4**  
**Survey Awal Variabel Rotasi Jabatan**

No.	Pertanyaan	Ya	persentase	Tidak	Persentase
1	Dengan adanya Rotasi membuat kemampuan saya semakin membaik	21	84%	4	16%
2	Saya dapat menguasai pekerjaan setelah di rotasi jabatan	15	60%	10	40%
3	Saya tidak memiliki pengetahuan kerja apabila dipindahkan di jabatan lain	13	52%	12	48%
4	Saya merasa dengan adanya rotasi dapat merubah pengetahuan kerja saya menjadi lebih baik	23	92%	2	8%
5	Saya merasa lingkungan yang baru membuat saya jenuh dalam bekerja	15	60%	10	40%

*Sumber: Olah data peneliti,2022*

Berdasarkan tabel 1.4 hasil kuesioner survey awal variabel rotasi jabatan terhadap responden, permasalahan dalam variabel rotasi jabatan yaitu 60% karyawan menyatakan merasa lingkungan yang baru membuatnya jenuh dalam bekerja serta tidak memiliki pengetahuan kerja apabila dipindahkan ke jabatan lain. Hal tersebut disebabkan mereka nyaman dengan kondisi pekerjaan mereka dan tidak menginginkan adanya rotasi jabatan atau sampai dipindahkan ke divisi lain. Rotasi jabatan merupakan metode on-the job training dengan memindah-mindahkan pegawai dari suatu jabatan

kepada jabatan lain (move the trainee from job to job). Dengan kalimat lain rotasi jabatan adalah metode on-the-job training untuk meningkatkan (upgrading) dan memperbaiki (improving) kompetensi (competency) pegawai dengan mengerjakan tugas dan kewajiban jabatan (job description) secara aktual di dalam tempat kerja di berbagai jabatan (variety of jobs) dengan memindah mindahkan pegawai dari suatu jabatan kepada jabatan lain (move the trainee from job to job).

Rotasi jabatan dapat terlaksana dengan baik jika masa kerja karyawan telah mumpuni sesuai dengan skill dan pengetahuannya dalam bekerja di PT. Astra Daihatsu Cibereum. Maka dari itu selain proses rotasi jabatan pengaruh lainnya juga terdapat pada variabel masa kerja yang dapat dilihat pada tabel 1.5 adanya beberapa karyawan yang merasa pekerjaannya terlalu berat. Berikut hasil kuesioner pada 25 karyawan pada tanggal 23 Mei 2022 dibawah ini:

**Tabel 1.5**  
**Survey Awal Variabel Masa Kerja**

No.	Pertanyaan	Ya	Persentase	Tidak	Persentase
1	Saya mendapatkan rewards atas pekerjaan yang saya lakukan dengan baik	22	88%	3	12%
2	Saya merasa pekerjaan saya terlalu berat	20	80%	5	20%
3	Saya sering merasakan kurang konsentrasi pada saat bekerja	8	32%	17	68%
4	Saya mendapatkan promosi jabatan di perusahaan ini	17	68%	8	32%
5	Saya merasa upah yang diterima sesuai dengan pekerjaan saat ini	20	80%	5	20%

*Sumber: Olah data peneliti,2022*

Berdasarkan tabel 1.5 yaitu hasil kuesioner survey awal variabel masa kerja terhadap responden, permasalahan dalam variabel masa kerja yaitu sebanyak 80% karyawan menyatakan bahwa pekerjaannya terlalu berat. Hal ini disebabkan masa kerja karyawan yang lama dengan dibebankan pekerjaan tersebut serta kurangnya skill setelah rotasi jabatan dan menjadi penghambat produktivitas pekerjaannya. Maka dari itu semakin meningkat masa kerjanya maka pekerja tersebut semakin beresiko terpapar penyakit yang ada di tempat kerja. Hasil penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.

Dari beberapa model penelitian yang tersedia terhadap produktivitas karyawan menyatakan terdapat pengaruh antara beban kerja, rotasi jabatan, masa terhadap produktivitas karyawan. Hal ini Menyatakan terdapat pengaruh antara beban kerja, rotasi jabatan, dan masa kerja terhadap produktivitas. bahwa beban kerja, rotasi jabatan, dan masa kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas. Yang artinya beban kerja, rotasi jabatan, dan masa kerja mempengaruhi produktivitas karyawan. Maka dari itu menunjukkan bahwa semakin baik beban kerja rotasi jabatan, dan masa kerja maka produktivitas karyawan Akan semakin baik, begitupun juga dengan sebaliknya apabila beban kerja, rotasi jabatan, masa kerja buruk maka Akan mempengaruhi produktivitas karyawan yang mengakibatkan output memburuk.

Maka dari itu uraian diatas telah menjelaskan bahwa terdapat topik menarik untuk diteliti, berdasarkan hal tersebut penulis tertarik untuk mengangkat topik yang berjudul **“Pengaruh beban kerja, rotasi jabatan, dan masa kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Astra Daihatsu Cibeureum”**

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang terjadi dilapangan, maka permasalahan – permasalahan sumber daya manusia yang dialami oleh PT. Astra Daihatsu cibeureum diantaranya:

1. sebagian karyawan PT. Astra Daihatsu Cibeureum mengalami masalah dengan beban kerja hal ini dibuktikan dengan target yang dibebankan terhadap karyawan terlalu tinggi dan standar waktu untuk mengerjakan sebuah pekerjaan yang diberikan terlalu sedikit
2. sebagian karyawan PT. Astra Daihatsu Cibeureum mengalami masalah dengan rotasi jabatan hal ini dibuktikan dengan karyawan tidak suka dipindahkan ke divisi lain
3. sebagian karyawan PT. Astra Daihatsu Cibeureum mengalami masalah dengan masa kerja hal ini dibuktikan dengan pekerjaan yang terlalu berat
4. sebagian karyawan PT. Astra Daihatsu Cibeureum mengalami masalah dengan Produktivitas hal ini dibuktikan dengan karyawan tidak mampu meningkatkan target setiap harinya

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang terjadi dilapangan, maka penulis mencoba merumuskan yang dibahas dalam penelitian ini. Rumusan masalahnya antara lain sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran beban kerja, rotasi jabatan, masa kerja, dan produktivitas karyawan di PT. Astra Daihatsu cibeureum
2. Apakah beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan di PT. Astra Daihatsu cibeureum
3. Apakah rotasi jabatan berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan di PT. Astra Daihatsu cibeureum
4. Apakah masa kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan di PT. Astra Daihatsu cibeureum
5. Apakah Beban kerja, rotasi jabatan, dan masa kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Astra Daihatsu Cibeureum.

### **1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui data – data dan bahan yang diperlukan sebagaimana yang digambarkan dalam perumusan masalah mengenai pengaruh beban kerja, Rotasi Jabatan, dan masa kerja secara parsial dan simultan terhadap produktivitas karyawan PT. Astra Daihatsu Cibeureum. Yang Akan penulis



gunakan dalam rangka menyusun laporan penelitian tugas akhir. Rotasi Jabatan Dengan diperolehnya data informasi dari penelitian ini diharapkan dapat memperoleh manfaat dari berbagai pihak yang telah terlibat

### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data. Secara khusus penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui gambaran Beban Kerja, Rotasi jabatan, Masa Kerja, dan produktivitas Karyawan di PT Astra Daihatsu Cibeureum
2. Untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja terhadap produktivitas karyawan secara parsial di PT. Astra Daihatsu cibeureum
3. Untuk mengetahui Pengaruh rotasi jabatan terhadap produktivitas karyawan secara parsial di PT. Astra Daihatsu cibeureum
4. Untuk mengetahui Pengaruh masa Kerja terhadap produktivitas karyawan secara parsial di PT. Astra Daihatsu cibeureum
5. Untuk Mengetahui Pengaruh beban kerja, rotasi jabatan dan masa Kerja secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Astra Daihatsu cibeureum.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

### **1.4.1 Kegunaan Akademis**

Adapun kegunaan akademis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi pengembangan ilmu manajemen

Dari penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan bagi pengembangan ilmu manajemen khususnya di bidang sumber daya manusia serta dapat dijadikan rujukan bagi peneliti selanjutnya

2. Bagi pihak lain (peneliti lain)

Dari penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan peneliti selanjutnya dan bahan rujukan untuk mengembangkan penelitiannya serta menjadi bahan pembanding untuk penelitian yang lebih baik

3. Bagi peneliti sendiri

Dari penelitian ini peneliti mendapatkan pengalaman bahwa di dunia kerja belum tentu teori dengan praktek itu Sama, serta mendapatkan ilmu manajemen sumber daya manusia secara teori maupun praktek.

### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Adapun kegunaan praktis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Dengan dilakukan penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu masukan dan bahan pertimbangan oleh perusahaan dalam menjalankan kegiatan beban kerja, Rotasi Jabatan, dan masa kerja secara parsial dan simultan terhadap produktivitas karyawan PT. Astra Daihatsu Cibeureum

2. Bagi pihak terkait

Dengan dilakukan penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan bagi pihak terkait dengan adanya penelitian ini. Sehingga mereka mampu mengetahui bahwa pengaruh beban kerja, Rotasi Jabatan, dan masa kerja terhadap produktivitas

### **1.5 Lokasi Dan Waktu Penelitian**

#### **1.5.1 Lokasi Penelitian**

Dalam hal ini penulis melaksanakan penelitian dan pengumpulan data bertempat di PT Astra Daihatsu Cibeureum yang berlokasi di Jl. Raya Cibeureum, Campaka, Andir, Kota Bandung, Jawa Barat 40535, Indonesia.

### 1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai Maret 2022 sampai dengan Agustus 2022.

Adapun jadwal penelitian penulis sebagai berikut:

**Tabel 1.6**  
**Pelaksanaan Penelitian**

No	Uraian	Waktu Kegiatan																															
		Mar				Apr				Mei				Juni				Juli				Agustus				September							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1.	Survey Tempat Penelitian	■	■																														
2.	Melakukan Penelitian			■																													
3.	Mencari Data				■	■	■																										
4.	Membuat Proposal					■	■	■	■	■	■	■	■																				
5.	Seminar													■																			
6.	Revisi														■	■																	
7.	Penelitian Lapangan																	■	■	■	■	■	■	■	■								
8.	Bimbingan																	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■				
9.	Sidang																													■			

Sumber: olah data peneliti, 2022