

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Badan Usaha Milik Negara adalah badan usaha yang sebagian atau seluruh kepemilikannya dimiliki oleh Negara Republik Indonesia. BUMN dapat pula berupa perusahaan nirlaba yang bertujuan untuk menyediakan barang atau jasa bagi masyarakat. Pada beberapa BUMN di Indonesia, pemerintah telah melakukan perubahan mendasar pada kepemilikannya dengan membuat BUMN tersebut menjadi perusahaan terbuka yang sahamnya bisa dimiliki oleh publik. Sejak tahun 2001 seluruh BUMN dikoordinasikan pengelolaannya oleh Kementerian BUMN, yang dipimpin oleh seorang Menteri Negara BUMN.

Sebagai salah satu bentuk dari organisasi publik, BUMN Seharusnya lebih berpihak kepada masyarakat. Keberpihakan BUMN selama ini berpihak pada kepentingan-kepentingan pemerintah (birokrasi) yang kemudian berakibat bagi tidak sehatnya kondisi BUMN di Indonesia telah menimbulkan berbagai perdebatan di masyarakat. Secara umum perdebatan yang terjadi disekitar BUMN berkisar pada bagaimana seharusnya BUMN itu dikelola agar hakekatnya sebagai *service provider* yang efektif dan efisien dapat benar-benar dioptimalkan. Dalam hal ini pelayanan diselenggarakan dengan biaya dan waktu yang sedikit mungkin menghasilkan pelayanan yang berkualitas (Karisma, Alifiyah, & Ardiani, 2021).

Menurut Undang-Undang No 19 tahun 2003 Tentang BUMN (selanjutnya disingkat UU BUMN) pasal 1 ayat (1) yang berbunyi: "Badan Usaha Milik Negara,

yang selanjutnya disebut BUMN, adalah badan usaha yang seluruh atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh negara melalui penyertaan secara langsung yang berasal dari kekayaan negara yang dipisahkan. Keberadaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) sebagai salah satu pilar perekonomian Indonesia, didasarkan kepada penggarisan UUD 1945 di samping keberadaan usaha swasta dan koperasi. Keterlibatan negara dalam kegiatan tersebut pada dasarnya merupakan pencerminan dari substansi Pasal 33 UUD 1945, yang antara lain menyatakan bahwa: "cabang-cabang produksi yang penting bagi negara dan yang menguasai hajat hidup orang banyak dikuasai oleh negara dan dipergunakan sebesar-besarnya untuk kemakmuran rakyat".

Berdasarkan peraturan menteri BUMN No. Per-4/MBU/03/2021, BUMN dibagi kepada 12 klaster, salah satunya yaitu Industri Energi, Minyak, dan Gas Bumi. Berikut ini merupakan perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang energi, minyak dan gas.

Tabel 1.1
Perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di Indonesia yang Bergerak di Bidang Energi, Minyak dan GAS

No	Nama BUMN	Jumlah Karyawan
1	PT PLN	54.129
2	PT PERTAMINA	13.526

<https://bumn.go.id/portofolio/bumn>

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa PT PLN berada di urutan pertama terbanyak dengan jumlah karyawan 54.129 orang jika dibandingkan dengan PT PERTAMINA dengan jumlah karyawannya sebanyak 13.526.

Dengan jumlah karyawan sebanyak 54.129 orang, PT PLN memiliki populasi yang jauh lebih besar dibandingkan PT Pertamina yang hanya memiliki

13.526 karyawan. Populasi yang lebih besar ini memungkinkan peneliti untuk mendapatkan data yang lebih beragam dan representatif mengenai dampak promosi jabatan dan rotasi kerja terhadap kinerja karyawan. Variasi dalam promosi dan rotasi kerja di organisasi sebesar PLN akan lebih banyak, sehingga memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang pengaruh kedua faktor ini di berbagai unit kerja.

PLN juga cenderung memiliki struktur organisasi yang lebih kompleks dan beragam, mencakup berbagai level jabatan dan jenis pekerjaan. Ini memberikan konteks yang kaya untuk mengevaluasi bagaimana kebijakan promosi dan rotasi diterapkan serta dampaknya terhadap kinerja karyawan. Di dalam PLN, kebijakan ini mungkin diterapkan dengan variasi yang lebih luas di berbagai departemen, memberikan lebih banyak data untuk dianalisis dan dibandingkan.

Penelitian di PLN ini memungkinkan pengamatan terhadap dampak promosi dan rotasi yang berpotensi mempengaruhi kinerja ribuan karyawan, yang secara statistik bisa lebih signifikan. Hasil penelitian ini dapat lebih relevan untuk diterapkan atau diadaptasi oleh organisasi besar lainnya yang menghadapi tantangan serupa dalam mengelola promosi dan rotasi dalam skala besar.

Selain itu, proses promosi dan rotasi kerja di PLN, dengan jumlah karyawan yang besar, mungkin menghadapi tantangan seperti resistensi terhadap perubahan, kebutuhan pelatihan yang lebih intensif, dan penyesuaian budaya kerja yang berbeda. Penelitian ini dapat mengidentifikasi strategi manajemen perubahan yang efektif serta mengungkap bagaimana strategi pengembangan karir dirancang dan diimplementasikan dalam skala besar.

PLN memainkan peran penting dalam penyediaan listrik nasional, dan kinerja karyawannya langsung mempengaruhi pelayanan publik. Mempelajari pengaruh promosi dan rotasi kerja terhadap kinerja karyawan di PLN dapat memberikan wawasan penting untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelayanan publik serta mengembangkan kebijakan SDM yang lebih efektif di organisasi besar lainnya.

PT PLN (Persero) yang menyediakan tenaga listrik. Listrik sendiri di masa kini telah menjadi kebutuhan primer yang sulit dipisahkan dari segala kehidupan manusia. Dalam memberikan pelayanan, PLN memiliki unit terkecil yaitu tingkat rayon, yang merupakan unit yang langsung menghadapi dan melayani kebutuhan Listrik masyarakat.

PT PLN (Persero) UP3 Arjawinangun menghadapi beberapa tantangan dalam mencapai target kinerja optimalnya. Indikator-indikator kunci belum sepenuhnya terpenuhi, menunjukkan adanya ruang untuk peningkatan efisiensi operasional. Salah satu isu utama adalah waktu pemulihan (*recovery time*) yang belum memenuhi standar. Proses penanganan gangguan, dari penerimaan laporan hingga penyelesaian dan dokumentasi, masih melampaui batas 180 menit yang ditetapkan untuk tahun 2019. Selain itu, permasalahan juga muncul dalam hal susut distribusi dan tingkat kerusakan peralatan, dengan rasio kerusakan trafo yang melebihi ambang batas yang ditentukan. Tantangan-tantangan ini tercermin dalam penilaian Nilai Kinerja Organisasi (NKO) untuk Unit Pelaksana Distribusi Jawa Barat pada Semester 1 Tahun 2023. Dalam evaluasi ini, UP3 Arjawinangun berada

di posisi kelima, menunjukkan adanya kesenjangan kinerja dibandingkan dengan unit-unit lainnya di wilayah tersebut.

Tabel 1.2
Capaian NKO UP Distribusi Jawa Barat Semester 1 Tahun 2023

No	Unit Organisasi	NKO
1	UP3 Cimahi	107,76
2	UP2D Jawa Barat	106,17
3	UP3 Sukabumi	105,74
4	UP3 Garut	105,33
5	UP3 Arjawinangun	105,19

Sumber: PT PLN UID Jawa Barat, 2024

Berdasarkan Data ini menggaris bawahi perlunya strategi perbaikan yang komprehensif untuk meningkatkan posisi kompetitif UP3 Arjawinangun di antara unit-unit PLN lainnya di Jawa Barat. Berikut tabel target dan realisasi pencapaian kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Arjawinangun tahun 2023 semester 2:

Tabel 1.3
Target dan Realisasi Pencapaian Kinerja Karyawan PLN UP3 Arjawinangun

NO	Key Performance Indicator	Polaritas	Satuan	Target	Realisasi	Pencapaian
1	Penjualan Tenaga Listrik	POS	GWh	1.196,47	1.278	106,81%
2	Susut Jaringan Distribusi Tanpa Emin	NEG	%	9,85	10,99	89,63%
3	Pengendalian Piutang Rata-rata Tunggakan	NEG	Juta Rp	327,47	30,237	1.083%
4	SAIDI	NEG	Menit/Plg	318,16	247,58	128,50%
5	SAIFI	NEG	Kali/Plg	3,58	2,54	140,94%

Sumber: PT PLN UP3 Arjawinangun, 2024

Berdasarkan tabel target dan realisasi pencapaian dari karyawan PT PLN UP3 Arjawinangun belum sepenuhnya memenuhi target yang diterapkan, seperti

menurut *key performance indicator* seperti penjualan tenaga listrik, Susut jaringan distribusi tanpa emin, pengendalian piutang rata-rata tunggakan, *saidi* dan *saiifi* yang tidak tercapai target sesuai yang diterapkan organisasi. Area yang memerlukan perhatian khusus adalah Susut Jaringan Distribusi tanpa emin, di mana realisasi masih di atas target yang ditetapkan dan menjadi persentase pencapaian terendah yaitu sebesar 89,63% terealisasikan sebesar 10,99 dari target 9,85 artinya bahwa kinerja karyawan dalam Susut Jaringan Distribusi masih rendah.

Data yang diperoleh dari perusahaan dirasa belum cukup untuk menjadi landasan penelitian, untuk itu Peneliti melakukan prasurvei kepada 30 orang karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Arjawinangun dengan cara menyebarkan kuesioner yang bertujuan untuk memperkuat penelitian ini.

Peneliti menggunakan lima dimensi sebagai alat pengukuran kinerja karyawan yaitu antara lain kuantitas hasil kerja dengan indikator target hasil bekerja dan kemampuan, kualitas hasil kerja dengan indikator hasil pekerjaan dan standar pekerjaan, ketepatan waktu dengan indikator ketersediaan informasi pada saat dibutuhkan dan ketepatan waktu dalam memulai dan menyelesaikan tugas, inisiatif dengan indikator bekerja tanpa perintah dan kemandirian dalam bekerja, dan bekerja tanpa pengawasan dengan indikator kemandirian dan kemampuan untuk bekerja mandiri menurut teori (Shao dan wang, 2022:7). Tabel hasil pra survei untuk kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Up3 Arjawinangun pada halaman selanjutnya.

Tabel 1.4
Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) UP3 Arjawinangun

No.	Dimensi	Frekuensi					Skor	Rata-rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1	Kuantitas Hasil Kerja	0	5	9	13	3	104	3,47
2	Kualitas Hasil Kerja	0	8	8	12	2	98	3,27
3	Ketepatan Waktu	2	10	11	6	1	84	2,80
4	Inisiatif	2	11	10	6	1	83	2,77
5	Bekerja Tanpa Pengawasan	1	7	10	10	2	95	3,17
Skor Rata-rata								3,15

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Pra-survei, 2024

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat dilihat bahwa dimensi terendah yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan adalah dimensi ketepatan waktu dengan perolehan nilai rata-rata 2,80 dan dimensi inisiatif dengan perolehan skor rata-rata 2,77 yaitu skor terendah diantara yang lain. Hal ini menunjukkan bahwa ketepatan waktu dan inisiatif karyawan terhadap pekerjaannya masih kurang sehingga merugikan perusahaan atau menjadi penyebab rendahnya kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Up3 Arjawinangun. Kinerja karyawan secara keseluruhan memperoleh skor rata-rata sebesar 3,15 yang artinya kinerja karyawan mendapatkan nilai skor yang rendah. Mengacu pada kategori kurang baik dimana 3,15 termasuk ke dalam rentang 2,61 sampai 3,40 (Sugiyono, 2022:94).

Banyak faktor yang diduga mempengaruhi penurunan kinerja karyawan yang mana berdasarkan hasil wawancara pra survei penelitian dengan supervisor, memaparkan bahwa penurunan kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Up3

Arjawinangun dipengaruhi antara lain diantaranya oleh lingkungan kerja, promosi jabatan, kompensasi, motivasi kerja dan rotasi kerja di perusahaan tersebut.

Berdasarkan informasi tersebut peneliti mengembangkan faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan dengan beberapa dimensi menurut para ahli antara lain faktor lingkungan kerja dengan dimensi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik menurut teori Siagian s, (2019:56), faktor promosi jabatan dengan dimensi kejujuran, tanggung jawab, loyalitas, tingkat pendidikan dan kreativitas menurut teori Hasibuan (2019:115), faktor kompensasi dengan dimensi gaji, insentif, bonus, tunjangan dan penghargaan menurut teori hasibuan (2019:120), faktor motivasi kerja dengan dimensi kebutuhan berprestasi, kebutuhan afiliasi, kebutuhan kekuasaan menurut teori McClelland dalam Malayu S.P Hasibuan (2019:162), dan faktor rotasi kerja dengan dimensi kemampuan kerja, sikap kerja, kondisi kerja, sikap pribadi menurut teori Kasmir (2020:192).

Selanjutnya peneliti melakukan kegiatan pra survey penelitian menggunakan sebaran angket terhadap 30 reponden karyawan dari 53 total karyawan secara acak untuk mengetahui variabel mana yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di kantor Pln up3 Arjawinangun. Di halaman selanjutnya adalah hasil dari kuesioner pra survei penelitian, berdasarkan faktor-faktor yang diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan:

Tabel 1.5
Faktor-Faktor Yang Diduga Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT PLN
(Persero) UP3 Arjawinangun

No.	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Skor	Rata-rata
			STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1	Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja Fisik	1	4	5	17	3	107	3,56
		Lingkungan Kerja Non Fisik	1	3	6	15	5	110	3,66
Skor Rata-rata Lingkungan Kerja								3,61	
2	Promosi Jabatan	Kejujuran	1	5	12	8	4	99	3,30
		Tanggung jawab	1	6	13	8	2	94	3,13
		Loyalitas	2	7	13	6	2	89	2,97
		Tingkat Pendidikan	0	5	13	9	3	103	3,33
		Kreatvitas	1	5	12	9	3	98	3,27
Skor Rata-rata Promosi Jabatan								3,20	
3	Kompensasi	Gaji	5	7	2	9	9	104	3,47
		Insentif	5	5	0	13	6	97	3,23
		Bonus	4	10	1	5	10	97	3,23
		Tunjangan	0	1	15	6	7	106	3,53
		Penghargaan	5	1	8	1	5	104	3,47
Skor Rata-rata Kompensasi								3,38	
4	Motivasi Kerja	Kebutuhan Berprestasi	0	1	14	9	6	110	3,67
		Kebutuhan Berafiliasi	3	4	5	12	6	104	3,47
		Kebutuhan Kekuasaan	0	2	7	15	6	115	3,83
Skor Rata-rata Motivasi Kerja								3,65	
5	Rotasi Kerja	Kemampuan Kerja	2	7	15	5	1	86	2,87
		Sikap Kerja	2	6	14	6	2	90	3,00
		Kondisi Kerja	2	6	15	6	1	88	2,93
		Sikap Pribadi	2	6	14	6	2	90	3,00
Skor Rata-rata Rotasi Kerja								2,95	

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Pra-survei, 2024

Berdasarkan Tabel 1.5 terkait hasil pra survey yang dilakukan memperlihatkan bahwa variabel Promosi Jabatan dan Rotasi Kerja memiliki skor terkecil dibandingkan dengan variable lainnya dan belum sesuai standar garis kontinum. Variabel Promosi Jabatan dengan skor sebesar 3,20, variabel Rotasi Kerja dengan skor sebesar 2,95 Hal ini mengindikasikan bahwa variable Promosi Jabatan dan Rotasi Kerja menjadi salah satu faktor permasalahan yang sangat penting untuk diperhatikan dan diperbaiki khususnya oleh pihak manajemen sumber daya manusia agar dapat meningkatkan kembali motivasi dan semangat kerja karyawan agar kinerja dapat optimal, tabel tersebut juga memperlihatkan bahwa Promosi Jabatan di PT PLN (Persero) UP3 Arjawinangun ini terlihat rendah dibandingkan dengan variabel lainnya, kemudian Rotasi Kerja menjadi variabel kedua terendah diantara variabel lainnya. Dimana kedua faktor inilah yang menjadi faktor utama dari kinerja bagi karyawan yang bermasalah.

Promosi jabatan adalah kenaikan posisi dalam organisasi berdasarkan kinerja, pengalaman, dan kemampuan karyawan. Jika tidak dikelola dengan baik, seperti jika promosi diberikan tanpa kriteria yang jelas atau berdasarkan favoritisme, dapat menimbulkan rasa ketidakadilan, menurunkan moral, dan kinerja karyawan. Namun, promosi yang dilakukan secara transparan dan adil dapat meningkatkan kinerja karyawan dan membantu mencapai tujuan organisasi. Berikut data yang diperoleh penulis mengenai Hasil kuesioner prasurvey promosi jabatan pada PT. PLN (Persero) Up3 Arjawinangun adalah sebagai berikut :

Tabel 1.6
Promosi Jabatan Pada PT PLN (Persero) UP3 Arjawinangun

No.	Dimensi	Frekuensi					Skor	Rata-rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1	Kejujuran	1	5	12	8	4	99	3,30
2	Tanggung Jawab	1	6	13	8	2	94	3,13
3	Loyalitas	2	7	13	6	2	89	2,97
4	Tingkat Pendidikan	0	5	13	9	3	100	3,33
5	Kreativitas	1	5	12	9	3	98	3,27
Skor Rata-rata								3,20

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner Pra-survei, 2024

Berdasarkan Tabel 1.6 dapat dilihat bahwa hasil skor rata-rata dari kuesioner pra survey Variabel Promosi Jabatan yang memiliki total rata-rata 3,20 yang dapat dikatakan kurang baik. Dimana dalam kelima dimensi promosi jabatan ini terdapat dua dimensi yang memiliki skor rata-rata rendah yaitu tanggungjawab dengan skor 3,13 dan loyalitas dengan skor rata-rata 2,97. Dimensi tanggung jawab dalam konteks kinerja karyawan berhubungan dengan berbagai aspek yang mempengaruhi seberapa baik karyawan melaksanakan tugas dan peran mereka dalam organisasi. Sedangkan dimensi tingkat loyalitas berhubungan dengan kesediaan karyawan untuk menjalankan tugas instansi/lembaga secara penuh kesadaran dan tanggung jawab sehingga tujuannya berhasil maksimal.

Selain variabel promosi jabatan, faktor-faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Arjawinangun yaitu variabel rotasi kerja. Rotasi kerja adalah sebuah sistem atau strategi untuk menukar pekerjaan atau tugas karyawan agar karyawan mendapatkan pengalaman baru serta dapat menambah pengetahuan untuk karyawan. Rotasi kerja dapat berdampak positif terhadap kinerja

karyawan dengan mengembangkan keterampilan, meningkatkan motivasi, dan memperkuat kerjasama antar departemen. Namun, jika tidak dikelola dengan baik, rotasi kerja juga dapat menimbulkan tantangan seperti kurva pembelajaran,

ketidakstabilan, dan biaya pelatihan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk merencanakan dan mengimplementasikan program rotasi kerja dengan hati-hati untuk memaksimalkan manfaatnya dan meminimalkan dampak negatifnya. Berikut adalah data yang diperoleh dari hasil pra survey mengenai rotasi kerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Arjawinangun.

Tabel 1.7
Rotasi Kerja Pada PT PLN (Persero) UP3 Arjawinangun

No.	Dimensi	Frekuensi					Skor	Rata-rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1	Kemampuan Kerja	2	7	15	5	1	86	2,87
2	Sikap kerja	2	6	14	6	2	90	3,00
3	Kondisi kerja	2	6	15	6	1	88	2,93
4	Sikap Pribadi	2	6	14	6	2	90	3,00
Skor Rata-rata								2,95

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner Pra-survei, 2024

Berdasarkan Tabel 1.7 dapat dilihat bahwa hasil skor rata-rata dari kuesioner pra survey mengenai Rotasi Kerja yaitu sebesar 2,95 dengan kategori kurang baik. Dimana dalam keempat dimensi rotasi kerja ini terdapat dua dimensi yang memiliki skor rata-rata rendah yaitu kemampuan kerja dengan skor 2,87 dan kondisi kerja 2,93. Dimensi pengetahuan berhubungan dengan pengalaman yang didapatkan dimana seseorang dapat menciptakan atau meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja di dalam suatu organisasi. Sedangkan dimensi tanggung jawab berhubungan

dengan bagaimana kita melakukan semua tugas dan kewajiban dengan sungguh-sungguh.

Berkaitan dengan uraian permasalahan yang sudah dijelaskan di atas, maka kinerja karyawan penting bila berkaitan dengan promosi jabatan dan rotasi kerja bagi karyawan sebuah instansi negara maupun swasta. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Promosi Jabatan dan Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Arjawinangun”**.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Masalah pada dasarnya merupakan suatu pernyataan tentang keadaan yang belum sesuai dengan yang diharapkan. Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka peneliti dapat mengidentifikasi dan merumuskan masalah sebagai berikut :

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan, terkait mengenai Pengaruh Promosi jabatan dan Rotasi kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini digunakan untuk menyederhanakan atau mengurangi permasalahan dan memperjelas arah penelitian yang sesuai dengan judul yang telah dikemukakan, maka dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Promosi jabatan
 - a. Karyawan kurang bertanggung jawab atas jabatannya
 - b. Karyawan dinilai kurang loyal terhadap instansi/lembaga

2. Rotasi Kerja

- a. Karyawan dinilai Kurang mampu mengenai perkembangan terbaru dalam bidangnya
- b. Kondisi kerja yang kurang cocok dengan karyawan

3. Kinerja Karyawan

- a. Karyawan tidak tepat waktu dalam melakukan tugas
- b. Karyawan tidak memiliki inisiatif dalam melakukan pekerjaannya

1.2.2 Rumusan Masalah

Dengan adanya latar belakang penelitian di atas, maka peneliti membuat perumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana promosi jabatan karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Arjawinangun
2. Bagaimana rotasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Arjawinangun
3. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Arjawinangun
4. Seberapa besar promosi jabatan dan rotasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial pada PT. PLN (Persero) UP3 Arjawinangun

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan judul yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Promosi jabatan karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Arjawinangun
2. Rotasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Arjawinangun
3. Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Arjawinangun

4. Besaran pengaruh promosi jabatan dan rotasi kerja terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial pada PT. PLN (Persero) UP3 Arjawinangun

1.4 Kegunaan Penelitian

Penulis memiliki harapan semoga penelitian ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat, sejalan dengan tujuan penelitian di atas. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat berguna, baik secara teoritis maupun praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan kajian dan pengembangan ilmu pengetahuan Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang berkaitan dengan promosi jabatan, rotasi kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini juga diharapkan sebagai informasi atau acuan dan sekaligus untuk memberikan rangsangan dalam melakukan penelitian selanjutnya tentang hubungan promosi jabatan, rotasi kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Penulis

- a. Penelitian ini diharapkan menambah wawasan dan pengalaman yang dibutuhkan dalam dunia kerja terutama mengenai manajemen sumber daya manusia sehingga dapat dikelola dengan baik.
- b. Penulis dapat membandingkan dan mengaplikasikan teori-teori dan ilmu yang dipelajari selama perkuliahan dengan lingkungan kerja sebenarnya.
- c. Penulis dapat memberikan kontribusi terhadap permasalahan yang ada di dalam instansi.

2. Bagi Instansi

- a. Dapat menjalin hubungan yang baik bagi PT. PLN (Persero) UP3 Arjawinangun, Universitas Pasundan, dan mahasiswa peneliti.
- b. Dapat memberikan informasi dan juga bagi instansi PT. PLN (Persero) UP3 Arjawinangun dalam upaya mencapai dan meningkatkan kinerja bagi para karyawan.

3. Bagi Pihak Lain

- a. Untuk menambah pengetahuan mahasiswa lain serta sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya di bidang atau permasalahan yang sama, khususnya penelitian yang berkaitan dengan promosi jabatan dan rotasi kerja.
- b. Sebagai masukan bagi penulis lain yang sedang melakukan penelitian dengan bidang kajian yang sama