

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Dalam lingkungan bisnis yang semakin dinamis, organisasi tidak hanya dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang memadai, tetapi juga harus mampu mengelola, mengembangkan, mempertahankan, dan meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan. Kinerja pegawai menjadi salah satu indikator penting karena berkaitan langsung dengan kemampuan organisasi dalam mencapai target, mempertahankan produktivitas, meningkatkan efektivitas kerja, serta menghadapi persaingan. Perubahan lingkungan bisnis, perkembangan teknologi, tuntutan efisiensi, dan kebutuhan organisasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi menyebabkan pengelolaan sumber daya manusia menjadi semakin kompleks. Oleh karena itu, berbagai kebijakan manajemen sumber daya manusia seperti promosi jabatan, pemberian *Reward*, penerapan *Punishment*, dan rotasi pekerjaan menjadi instrumen penting dalam mengarahkan perilaku serta meningkatkan kinerja pegawai.

Pentingnya pengelolaan sumber daya manusia semakin terlihat dari perkembangan kondisi ketenagakerjaan global dan nasional. International Labour Organization (ILO) melalui laporan *World Employment and Social Outlook: Trends 2025* menjelaskan bahwa dunia kerja menghadapi berbagai tantangan berupa perubahan teknologi, ketidakpastian ekonomi, perubahan kebutuhan

kompetensi, serta tuntutan untuk menciptakan pekerjaan yang lebih berkualitas. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa organisasi perlu menerapkan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif untuk mempertahankan produktivitas dan daya saing. Oleh karena itu, kinerja pegawai dipengaruhi tidak hanya oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh kebijakan organisasi seperti promosi jabatan, *Reward*, *Punishment*, dan rotasi pekerjaan (International Labour Organization, 2025).

Salah satu sektor usaha yang membutuhkan pengelolaan sumber daya manusia secara efektif adalah sektor properti dan pembangunan perumahan. Aktivitas perusahaan properti melibatkan berbagai pekerjaan yang saling berkaitan, mulai dari perencanaan, pembangunan, pemasaran, pelayanan konsumen, administrasi, hingga penyelesaian aspek legalitas. Kompleksitas pekerjaan tersebut menyebabkan kinerja pegawai menjadi salah satu faktor penting dalam memastikan pencapaian target perusahaan. PT Gesya Group Batam merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pembangunan perumahan dan penyediaan solusi kepemilikan rumah. Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, perusahaan membutuhkan pegawai yang memiliki kemampuan, tanggung jawab, kedisiplinan, dan motivasi kerja yang memadai agar setiap pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Dalam menjalankan kegiatan usahanya, PT Gesya Group Batam memiliki target kinerja yang salah satunya berkaitan dengan pencapaian target penjualan unit properti. Berdasarkan data internal perusahaan, PT Gesya Group Batam memiliki jumlah pegawai sebanyak 108 orang yang terlibat dalam berbagai

kegiatan operasional perusahaan, mulai dari pembangunan, pemasaran, administrasi, pelayanan konsumen, hingga legalitas.

Dengan jumlah pegawai tersebut, perusahaan dituntut untuk mampu mengoptimalkan kinerja sumber daya manusia yang dimiliki agar dapat mendukung pencapaian target dan tujuan perusahaan. Namun, Berdasarkan hasil pra-wawancara dengan pihak perusahaan, diketahui bahwa realisasi penjualan perusahaan secara umum telah mencapai sekitar 95% dari target yang ditetapkan. Meskipun demikian, terdapat perbedaan pencapaian target antarpegawai. Setiap marketing diberikan target penjualan sebanyak tiga unit rumah, namun terdapat beberapa marketing yang mampu menjual tujuh hingga sepuluh unit rumah dalam satu periode, sedangkan sebagian lainnya hanya mencapai target minimal atau belum memenuhi target yang ditetapkan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum merata sehingga masih diperlukan evaluasi terhadap pengelolaan sumber daya manusia. Untuk memberikan gambaran mengenai kondisi pencapaian target penjualan perusahaan, berikut disajikan distribusi pencapaian target penjualan marketing PT Gesya Group Batam pada tahun 2025.

Tabel 1. 1 Distribusi Pencapaian Target Penjualan Marketing PT Gesya Group Batam Tahun 2025

Kategori Pencapaian Target	Kriteria	Jumlah Marketing	Persentase Pencapaian
Belum mencapai target	< 3 unit	8	34,78%
Mencapai target	3 unit	10	43,48%
Melampaui target	4–6 unit	2	8,70%
Sangat melampaui target	7–10 unit	3	13,04%
Jumlah		23	100%

Sumber : Data Internal PT Gesya Group Batam, 2025

Berdasarkan data internal PT Gesya Group Batam, setiap marketing diberikan target penjualan sebanyak tiga unit rumah dalam satu periode. Secara keseluruhan, realisasi penjualan perusahaan telah mencapai sekitar 95% dari target perusahaan. Namun demikian, pencapaian tersebut belum menunjukkan pemerataan kinerja antarpegawai. Berdasarkan Tabel 1.1 diketahui bahwa dari 23 marketing terdapat 8 orang (34,78%) yang belum mampu mencapai target, 10 orang (43,48%) mencapai target, sedangkan hanya 5 orang (21,74%) yang mampu melampaui target, bahkan tiga di antaranya berhasil menjual hingga 7–10 unit rumah dalam satu periode. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pencapaian target perusahaan masih sangat dipengaruhi oleh kontribusi beberapa marketing yang memiliki kinerja tinggi, sementara sebagian marketing lainnya belum mampu memberikan kontribusi yang optimal. Perbedaan kinerja tersebut menjadi salah satu permasalahan yang perlu diperhatikan perusahaan melalui kebijakan promosi jabatan, *Reward*, *Punishment*, dan rotasi kerja guna meningkatkan pemerataan kinerja pegawai..

Berdasarkan hasil pra-wawancara dengan Manajer Legal PT Gesya Group Batam, diketahui bahwa promosi jabatan di perusahaan diterapkan berdasarkan evaluasi kinerja dan potensi pegawai. Promosi jabatan tidak semata-mata ditentukan oleh masa kerja, tetapi juga mempertimbangkan hasil kerja, tanggung jawab, dan sikap profesional pegawai. Namun, masih terdapat perbedaan pencapaian target kinerja antarpegawai. Sebagian pegawai belum mampu mencapai target yang telah ditetapkan, sementara terdapat pegawai lain yang mampu melampaui target penjualan hingga 7–10 unit rumah dalam satu periode.

Kondisi tersebut menyebabkan kesempatan untuk memperoleh promosi jabatan menjadi persaingan karena promosi didasarkan pada hasil evaluasi kinerja dan pencapaian target.

Ketidaktercapaian target tersebut dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti beban kerja yang tidak seimbang, keterbatasan fasilitas, dukungan sistem kerja yang belum optimal, maupun keterampilan pegawai yang masih perlu dikembangkan. Kondisi ini menunjukkan bahwa promosi jabatan yang seharusnya menjadi sarana pengembangan karier dan pendorong peningkatan kinerja sangat memberikan dampak yang optimal bagi seluruh pegawai (Hasil Pra-Wawancara, 2026).

Selain promosi jabatan, PT Gesya Group Batam juga menerapkan *Punishment* sebagai instrumen untuk menjaga kedisiplinan dan tanggung jawab pegawai. Penerapan *Punishment* pada dasarnya bertujuan untuk memberikan konsekuensi terhadap pelanggaran serta mendorong pegawai agar lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya, seperti tidak mencapai target, datang terlambat, dan pelanggaran lainnya. Namun, penerapan *Punishment* yang tidak konsisten dan kurang komunikatif dapat menimbulkan persepsi ketidakadilan serta ketidaknyamanan dalam lingkungan kerja. Sebaliknya, penerapan *Punishment* yang jelas, konsisten, dan sesuai dengan aturan dapat membantu perusahaan mengurangi pelanggaran dan meningkatkan kedisiplinan pegawai. Oleh karena itu, efektivitas *Punishment* tidak hanya ditentukan oleh keberadaan sanksi, tetapi juga oleh konsistensi, kejelasan, dan keadilan dalam penerapannya (Hasil Pra-Wawancara, 2026).

Permasalahan juga dapat dilihat dari aspek *Reward*. Pemberian *Reward* bertujuan untuk memberikan penghargaan terhadap kontribusi pegawai serta mendorong mereka untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja. Berdasarkan hasil pra-wawancara, sebagian besar pegawai memandang *Reward* sebagai salah satu faktor yang dapat meningkatkan semangat kerja. Namun, terdapat potensi permasalahan apabila bentuk atau nilai penghargaan yang diberikan tidak sepenuhnya sesuai dengan kontribusi dan harapan pegawai. Ketidaksesuaian tersebut dapat menyebabkan *Reward* tidak lagi berfungsi secara optimal sebagai pendorong motivasi dan kinerja. Oleh karena itu, sistem *Reward* perlu diterapkan secara adil, transparan, dan sesuai dengan kontribusi pegawai agar dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja (Hasil Pra-Wawancara, 2026).

Sementara itu, rotasi pekerjaan merupakan salah satu kebijakan manajemen sumber daya manusia yang dapat digunakan untuk mengurangi kejenuhan, memperluas pengalaman, meningkatkan keterampilan, serta menempatkan pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi. Namun, rotasi pekerjaan juga dapat menimbulkan tantangan apabila pegawai belum memperoleh pendampingan dan pelatihan yang memadai ketika berpindah ke pekerjaan atau tanggung jawab baru. Proses adaptasi terhadap lingkungan dan tugas baru dapat menimbulkan kecanggungan serta berpotensi menghambat kinerja pada tahap awal. Oleh karena itu, pelaksanaan rotasi pekerjaan perlu dilakukan secara terencana dengan mempertimbangkan kompetensi dan kesiapan pegawai. Pada PT Gesya Group Batam, rotasi pekerjaan dipandang dapat memberikan manfaat

dalam mengembangkan keterampilan dan memperluas pengalaman pegawai, tetapi proses adaptasi tetap membutuhkan dukungan yang memadai agar tidak menghambat pencapaian kinerja (Hasil Pra-Wawancara, 2026).

Permasalahan mengenai promosi jabatan, *Punishment*, *Reward*, dan rotasi pekerjaan tersebut menunjukkan bahwa kebijakan manajemen sumber daya manusia yang diterapkan perusahaan belum tentu berjalan secara optimal. Perbedaan pencapaian target penjualan antarpegawai, konsistensi penerapan *Punishment*, kesesuaian *Reward* dengan kontribusi pegawai, serta proses adaptasi terhadap rotasi pekerjaan menjadi permasalahan yang perlu diperhatikan. Apabila tidak dikelola dengan baik, kondisi tersebut dapat memengaruhi motivasi, kedisiplinan, dan kinerja pegawai secara keseluruhan. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang menguji secara empiris pengaruh promosi jabatan, *Punishment*, *Reward*, dan rotasi pekerjaan terhadap kinerja pegawai pada PT Gesya Group Batam.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa promosi jabatan dan rotasi pekerjaan memiliki keterkaitan dengan kinerja pegawai. Syafira Barkah *et al.*, (2024) menjelaskan bahwa promosi jabatan dan rotasi pekerjaan berkaitan dengan kinerja, pengalaman, masa kerja, kebutuhan organisasi, serta kemampuan pegawai dalam beradaptasi terhadap perubahan pekerjaan. Namun, penelitian tersebut menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan jumlah informan yang terbatas sehingga belum menguji hubungan antarvariabel secara kuantitatif. Selain itu, penelitian mengenai promosi jabatan dan rotasi pekerjaan sering kali dilakukan secara terpisah atau hanya memasukkan sebagian instrumen manajemen

sumber daya manusia, sehingga belum sepenuhnya menjelaskan pengaruh beberapa kebijakan tersebut secara bersamaan terhadap kinerja pegawai.

Pada variabel *Reward* dan *Punishment*, Cay & Setyo Arbian, (2020) menemukan bahwa *Reward* dan *Punishment* berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pemberian penghargaan dan penerapan sanksi dapat menjadi instrumen penting dalam mendorong kinerja pegawai. Namun, penelitian lain menunjukkan hasil yang berbeda. Penelitian Permana *et al.*, (2023) menemukan bahwa *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan *Punishment* tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya ketidakkonsistenan temuan empiris, khususnya mengenai pengaruh *Punishment* terhadap kinerja, sehingga masih diperlukan penelitian lebih lanjut pada objek dan karakteristik organisasi yang berbeda.

Penelitian Puteri *et al.*, (2024) juga menunjukkan bahwa *Reward* dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kebijakan manajemen sumber daya manusia dapat memengaruhi kinerja melalui mekanisme psikologis tertentu. Namun, penelitian tersebut berfokus pada *Reward* dan lingkungan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Penelitian tersebut belum menguji promosi jabatan, *Punishment*, *Reward*, dan rotasi pekerjaan secara bersamaan sebagai faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian terdahulu, terdapat beberapa keterbatasan yang menunjukkan adanya research gap. Pertama, penelitian sebelumnya cenderung

menguji satu atau dua kebijakan manajemen sumber daya manusia secara terpisah, sedangkan penelitian yang menguji promosi jabatan, *Punishment*, *Reward*, dan rotasi pekerjaan secara simultan masih terbatas. Kedua, terdapat perbedaan hasil penelitian mengenai pengaruh *Punishment* terhadap kinerja pegawai. Ketiga, penelitian mengenai variabel-variabel tersebut lebih banyak dilakukan pada sektor perbankan, pendidikan, pemerintahan, dan organisasi umum, sementara penelitian yang secara khusus menguji keempat variabel tersebut pada perusahaan pengembang properti di Kota Batam masih terbatas. Padahal, perusahaan properti memiliki karakteristik pekerjaan yang berbeda karena melibatkan target pembangunan, pemasaran, pelayanan konsumen, administrasi, dan legalitas.

Penelitian ini berupaya melengkapi keterbatasan penelitian sebelumnya dengan menguji secara kuantitatif pengaruh promosi jabatan, *Punishment*, *Reward*, dan rotasi pekerjaan terhadap kinerja pegawai dalam satu model penelitian. Selain memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, penelitian ini juga memiliki kontribusi praktis karena berangkat dari permasalahan nyata yang ditemukan pada PT Gesya Group Batam. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja pegawai serta memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai efektivitas kebijakan manajemen sumber daya manusia dalam konteks perusahaan properti.

Berdasarkan uraian tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menguji pengaruh promosi jabatan, *Punishment*, *Reward*, dan rotasi pekerjaan terhadap kinerja pegawai PT Gesya Group Batam. Secara teoritis,

penelitian ini diharapkan dapat memperkaya pengembangan ilmu manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia, melalui pemahaman mengenai hubungan antara pengembangan karier, sistem penghargaan, sistem sanksi, rotasi pekerjaan, dan kinerja pegawai. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi manajemen PT Gesya Group Batam dalam memperbaiki sistem promosi jabatan, *Reward*, *Punishment*, dan rotasi pekerjaan agar lebih objektif, adil, sesuai dengan kebutuhan pegawai, serta mampu mendukung peningkatan kinerja dan pencapaian tujuan perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini berjudul “Pengaruh Promosi Jabatan, *Punishment*, *Reward* dan Rotasi Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai PT Gesya Group Batam”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai PT Gesya Group Batam belum merata, yang ditunjukkan oleh adanya perbedaan pencapaian target penjualan antarpegawai. Setiap marketing memiliki target penjualan minimal 3 unit rumah, namun terdapat beberapa marketing yang mampu menjual 7 hingga 10 unit rumah, sedangkan sebagian lainnya hanya mencapai target minimal atau belum memenuhi target yang ditetapkan.
2. Promosi jabatan sangat memiliki kemampuan mendorong peningkatan kinerja pegawai, karena kesempatan promosi masih didasarkan pada pencapaian target penjualan dan hasil evaluasi kinerja, sehingga semua pegawai memiliki peluang yang sama untuk memperoleh promosi jabatan.

3. Penerapan *Punishment* masih perlu dievaluasi, khususnya dalam hal konsistensi, kejelasan, dan keadilan penerapannya, karena *Punishment* yang tidak diterapkan secara tepat dapat menimbulkan persepsi ketidakadilan dan tidak memberikan dampak optimal terhadap peningkatan kinerja pegawai.
4. Pemberian *Reward* diduga belum sepenuhnya sebanding dengan kontribusi dan pencapaian kerja pegawai. Meskipun terdapat marketing yang mampu melampaui target penjualan hingga 7–10 unit rumah dalam satu periode, penghargaan yang diberikan belum tentu mampu meningkatkan motivasi seluruh pegawai untuk mencapai kinerja yang optimal.
5. Pelaksanaan rotasi pekerjaan dapat menimbulkan permasalahan dalam proses adaptasi pegawai, terutama apabila perpindahan tugas atau tanggung jawab tidak disertai dengan pendampingan dan dukungan yang memadai.
6. Belum diketahui secara empiris seberapa besar pengaruh promosi jabatan, *Punishment*, *Reward*, dan rotasi pekerjaan terhadap kinerja pegawai PT Gesya Group Batam, baik secara parsial maupun secara simultan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan, maka yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Gesya Group Batam?
2. Apakah *Punishment* berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Gesya Group Batam?

3. Apakah *Reward* berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Gesya Group Batam?
4. Apakah rotasi pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Gesya Group Batam?
5. Apakah promosi jabatan, *Punishment*, *Reward*, dan rotasi pekerjaan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Gesya Group Batam?

1.4 Pembatasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini disusun untuk memperjelas ruang lingkup penelitian sehingga pembahasan hanya difokuskan pada aspek-aspek yang berkaitan dengan tujuan penelitian. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada pegawai PT Gesya Group Batam sebagai objek penelitian.
2. Variabel independen yang diteliti meliputi promosi jabatan, *Punishment*, *Reward*, dan rotasi pekerjaan, sedangkan variabel dependen yang diteliti adalah kinerja pegawai.
3. Penelitian ini hanya mengkaji pengaruh promosi jabatan, *Punishment*, *Reward*, dan rotasi pekerjaan terhadap kinerja pegawai, tanpa membahas faktor-faktor lain yang juga dapat memengaruhi kinerja, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, kompensasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, atau variabel lainnya.

4. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai PT Gesya Group Batam serta didukung dengan hasil pra-wawancara dan data internal perusahaan.
5. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji pengaruh variabel-variabel penelitian baik secara parsial maupun secara simultan berdasarkan data yang diperoleh pada periode penelitian tahun 2026.

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja pegawai PT Gesya Group Batam.
2. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh *Punishment* terhadap kinerja pegawai PT Gesya Group Batam.
3. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh *Reward* terhadap kinerja pegawai PT Gesya Group Batam.
4. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh rotasi pekerjaan terhadap kinerja pegawai PT Gesya Group Batam.
5. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh promosi jabatan, *Punishment*, *Reward*, dan rotasi pekerjaan secara simultan terhadap kinerja pegawai PT Gesya Group Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu **Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**, khususnya yang berkaitan dengan hubungan antara **promosi jabatan, *Punishment*, *Reward*, rotasi pekerjaan, dan kinerja pegawai.**

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur mengenai pengaruh berbagai kebijakan manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi empiris bagi penelitian selanjutnya, khususnya yang mengkaji pengaruh promosi jabatan, *Punishment*, *Reward*, dan rotasi pekerjaan terhadap kinerja pegawai pada perusahaan di sektor properti maupun sektor lainnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Manajemen PT Gesya Group Batam

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen PT Gesya Group Batam dalam mengevaluasi dan menyempurnakan kebijakan promosi jabatan, penerapan *Punishment*, pemberian *Reward*, serta pelaksanaan rotasi pekerjaan. Dengan memahami pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja pegawai, perusahaan diharapkan dapat merumuskan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih objektif, adil, dan efektif sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai serta mendukung pencapaian target perusahaan.

b. Bagi Pegawai PT Gesya Group Batam

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman kepada pegawai mengenai pentingnya promosi jabatan, *Reward*, *Punishment*, dan rotasi pekerjaan sebagai bagian dari kebijakan manajemen sumber daya manusia yang dapat memengaruhi kinerja. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan kompetensi, kedisiplinan, tanggung jawab, dan kemampuan beradaptasi dalam menjalankan tugas sehingga dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji topik sejenis, khususnya mengenai pengaruh promosi jabatan, *Punishment*, *Reward*, dan rotasi pekerjaan terhadap kinerja pegawai. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain, menggunakan metode penelitian yang berbeda, atau memperluas objek penelitian sehingga diperoleh hasil yang lebih komprehensif dan dapat memperkaya pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi yang dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan melakukan penelitian pada bidang yang sama pada masa yang akan datang.

1.7 Sistematika penelitian

Dalam sistematika penulisan ini dimaksudkan agar memberikan gambaran yang jelas dan sistematis untuk mempermudah bagi para pembaca dalam memahami penulisan dalam penelitian. Tiap – tiap bab secara garis besar dapat diuraikan sebagai berikut.

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi uraian mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Bab ini berisi tinjauan pustaka mengenai teori-teori yang relevan dengan penelitian, hasil penelitian terdahulu yang mendukung, serta kerangka pemikiran yang menjadi dasar dalam penyusunan hipotesis penelitian. Pada bagian akhir bab ini disajikan hipotesis penelitian yang akan diuji secara empiris.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menguraikan mengenai desain penelitian, operasionalisasi variabel penelitian, teknik penentuan populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, serta metode

analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan hasil penelitian yang diperoleh dari pengolahan dan analisis data. Selain itu, bab ini juga memuat pembahasan mengenai hasil penelitian dengan mengaitkannya pada teori-teori yang ada dan penelitian terdahulu.

BAB V : KESIMPULAN

Bab ini berisi kesimpulan yang diperoleh dari penelitian yang telah dilakukan serta saran-saran yang dapat diberikan kepada pihak terkait maupun peneliti selanjutnya berdasarkan hasil penelitian.

