

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu (Hasibuan,2020: 9).

Manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat (Ilham,2022:3).

Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya (Sutrisno,2017:5).

Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan, dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial

sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder (Kasmir,2020:6).

2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut (Hasibuan, 2020:21) yaitu:

1. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan untuk menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip

kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya seta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawannya berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan kunci terwujudnya tujuannya karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, atau sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh Undang-undang No. 12 Tahun 1964.

2.1.2 Rotasi

2.1.2.1 Pengertian Rotasi

(Kasmir,2020:143) Rotasi atau transfer antar bagian merupakan pemindahan seseorang ke bidang pekerjaan lain. Tujuannya adalah agar karyawan tidak merasa jenuh dengan pekerjaan yang berada disatu tempat. Selain itu, rotasi dilakukan dalam rangka promosi karyawan tersebut kedepan. Biasanya setiap perusahaan memiliki kebijakan-kebijakan sendiri dalam penerapan waktu rotasi pekerjaan. Ada yang berkala (mingguan,bulanan,tahunan) dan tidak berkala.

(Afandi,2018:39) rotasi pekerjaan adalah pergantian periodik seroang karyawan dari suatu tugas ke tugas lain. Organisasi menggunakan rotasi pekerjaan sebagai sarana mewujudkan high performance atau kinerja yang tinggi. Rotasi pekerjaan adalah pergeseran pekerjaan antar pegawai dalam organisasi, pergeseran ini tidak dilakukan secara permanen.

2.1.2.2 Tujuan Rotasi

Tujuan Rotasi Menurut Kasmir (2020,167), tujuan rotasi tergantung dari beberapa hal yang dilakukan untuk:

- a. Menambah atau memperkaya pengetahuan karyawan tentang suatu pekerjaan lain sehingga kemampuan dan keahliannya ikut bertambah dan ini memberikan nilai lebih kepada karyawan yang bersangkutan.
- b. Menghilangkan kejenuhan atas pekerjaan yang selama ini dijalankan sehingga menjadi lebih segar. Kejenuhan akan mengakibatkan motivasi kerja menjadi lemah.
- c. Cara yang dilakukan untuk sebelum dipromosikan, biasanya ada yang sengaja dipersiapkan untuk promosi melalui rotasi terlebih dahulu.
- d. Merupakan tindakan pemberian hukuman ringan atas kesalahan karyawan, namun terkadang sering juga diikuti dengan penurunan karyawan.

2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Rotasi

Pada Rotasi kerja karyawan, manajer sumber daya manusia harus dapat menempatkan karyawan sesuai dengan karakteristik dan kualifikasi yang dimiliki karyawan. Oleh karena itu, sebelum melakukan rotasi karyawan harus dipertimbangkan beberapa faktor. Menurut Afandi (2018,43) adapun beberapa faktor yang mempengaruhi rotasi antara lain:

1. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan unsur pokok bagi setiap karyawan untuk merubah perilakunya dalam mengerjakan sesuatu. Semakin tinggi tingkat pengetahuan karyawan, maka semakin mudah karyawan mengikuti

perubahan sesuai dengan tugasnya. Karena itu pengetahuan ditempatkan secara strategis dan sebagai salah satu syarat penting bagi kemajuan perilaku karyawan.

2. Keterampilan

Baik secara fisik maupun non fisik merupakan kemampuan seseorang yang diperlukan untuk melaksanakan suatu pekerjaan baru. Keterampilan fisik dibutuhkan untuk pekerjaan-pekerjaan fisik, misalnya mengoperasikan mesin komputer, mesin produksi dan sebagainya. Keterampilan non fisik dibutuhkan untuk mendapatkan sesuatu yang sudah jadi. Misalnya, kemampuan memimpin rapat, membangun komunikasi dan mengolah hubungan dengan para pelanggan secara efektif.

3. Pendidikan

Salah satu faktor yang membentuk kehidupan manusia adalah Pendidikan yang pernah diterimanya, baik di lembaga Pendidikan yang bersifat formal maupun informal. Semakin tinggi Pendidikan yang diterima seseorang, maka akan semakin bertambah wawasan dan kemampuannya.

4. Kepercayaan

Kepercayaan karyawan menentukan sikapnya dalam menggunakan pengetahuan dan keterampilannya untuk mengerjakan sesuatu. Dengan kata lain suatu kepercayaan relatif sulit untuk dirubah.

5. Kemampuan

Kemampuan (*ability*) merupakan suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Seluruh kemampuan seorang individu pada hakikatnya tersusun dari dua perangkat faktor, yaitu kemampuan intelektual dan fisik.

6. Lingkungan

Suatu lingkungan organisasi mempengaruhi perilaku karyawan. Lingkungan organisasi seperti keteladanan pimpinan dan model kepemimpinan serta masa depan organisasi yang cerah akan berpengaruh pada derajat dan mutu perubahan perilaku karyawan.

7. Pengalaman Jabatan

Pengalaman jabatan menjadi faktor pertimbangan, apabila terdapat beberapa pertimbangan bagi calon pejabat struktural, maka yang diprioritaskan untuk diangkat dalam jabatan-jabatan struktural tersebut adalah pegawai yang memiliki pengalaman lebih banyak dan memiliki korelasi jabatan dengan jabatan yang akan di isi.

8. Tujuan Perusahaan

Tujuan perusahaan ditentukan oleh kepercayaan kolektif dari para pimpinan perusahaan dan ini menciptakan lingkungan tertentu, selain itu tujuan turunan dari visi masa depan dan system nilai perusahaan. Pimpinan perusahaan yang memiliki visi dan tujuan yang jelas akan menciptakan lingkungan yang mendorong perilaku produktif.

2.1.2.4 Indikator Rotasi

Terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur variabel rotasi kerja. Menurut Affandi (2018,46), indikator rotasi adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan karyawan (*Employee' Ability*)

Kemampuan merupakan kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai macam tugas dalam pekerjaannya. Dapat dilihat dari kecapakan, kesungguhan, dan ketepatan waktu.

2. Pengetahuan karyawan (*Employee's Knowledge*)

Pengetahuan adalah suatu jenis kemampuan yang dimiliki karyawan yang didapatkan dari proses belajar serta juga dari pengalaman.

3. Kebosanan/kejenuhan karyawan (*Employee's Boredom*)

Kejenuhan kerja merupakan suatu kelelahan yang disebabkan karena seseorang bekerja terlalu intens, berdedikasi, dan berkomitmen, bekerja terlalu banyak dan terlalu lama serta memandang kebutuhan dan keinginan mereka sebagai hal yang kedua. Dapat dilihat dari kecemasan emosi, apatis, terganggu depresi, bosan, energi, dan nikmat berkurang.

2.1.3 Mutasi

2.1.3.1 Pengertian Mutasi

Menurut Hasibuan (2020,102) Mutasi adalah suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi/demosi) didalam suatu organisasi. Tujuan perusahaan dapat

dicapai dengan sempurna apabila tenaga kerja diberikan kesempatan dalam mengembangkan karir dan meningkatkan kemampuan kerja terutama melalui mutasi yang tepat. Karena dengan mutasi jabatan yang tepat, karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kualitas kerjanya. Dikarenakan hal ini merupakan suatu tantangan untuk mereka sehingga keefektifan dalam bekerja dapat tercapai.

2.1.3.2 Tujuan Mutasi

Menurut Hasibuan (2020,102), tujuan mutasi adalah sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan;
2. Untuk menciptakan keseimbangan antar tenaga kerja dengan komposisi pekerjaan atau jabatan;
3. Untuk memperluas atau menambah pengetahuan karyawan;
4. Untuk menghilangkan rasa bosan/jenuh terhadap pekerjaannya;
5. Untuk memberikan perangsang agar karyawan mau berupaya meningkatkan karir yang lebih tinggi;
6. Untuk pelaksanaan hukuman/sanksi atas pelanggaran-pelanggaran yang dilakukannya;
7. Untuk memberikan pengakuan dan imbalan terhadap prestasinya;
8. Untuk alat pendorong agar spirit kerja meningkat melalui persaingan terbuka;
9. Untuk tindakan pengamatan yang lebih baik;
10. Untuk menyesuaikan pekerjaan dengan kondisi fisik karyawan;
11. Untuk mengatasi perselisihan antara sesama karyawan.

2.1.3.3 Sebab dan Alasan Mutasi

Menurut Hasibuan (2020,104), sebab-sebab pelaksanaan mutasi digolongkan atas permintaan sendiri (*personnel transfers*) dan alih tugas produktif (*production transfers*).

1. Permintaan sendiri

Mutasi atas permintaan sendiri adalah mutasi yang dilakukan atas keinginan sendiri dari karyawan yang bersangkutan dan dengan mendapat persetujuan pimpinan organisasi. Mutasi permintaan sendiri umumnya hanya perpindahan kepada jabatan dan peringkatnya sama baik, antarbagian maupun pindah ketempat lain. Peringkatnya sama artinya kekuasaan dan tanggung jawab maupun besarnya balas jasa tetap sama. Alasan-alasan karyawan mengajukan permohonan mutasi adalah:

- a. Kesehatan; misalnya fisik karyawan kurang mendukung untuk melaksanakan pekerjaan. Misalnya dinas luar, mohon dimutasi menjadi dinas dalam.
- b. Keluarga; misalnya untuk merawat orang tua yang sudah lanjut usianya.
- c. Kerja sama; misalnya tidak dapat bekerja sama dengan karyawan lainnya karena terjadi pertengkaran atau perselisihan.

2. Alih Tugas Produktif (ATP)

Alih Tugas Produktif (ATP) adalah mutasi karena kehendak pimpinan perusahaan untuk meningkatkan produksi dengan menempatkan karyawan bersangkutan ke jabatan atau pekerjaan yang sesuai dengankesepakatan. Alasannya

didasarkan pada kecakapan, kemampuan, sikap, dan disiplin karyawan. Jadi ATP ini biasanya bersifat mutasi vertikal (promosi atau demosi).

2.1.3.4 Indikator Mutasi

Menurut Wahyudi (dikutip di Noviansyah & mardalena, 2021: 118) Indikator Mutasi adalah sebagai berikut:

1. Promosi

Promosi jabatan yaitu perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang lebih besar.

2. Demosi

Demosi merupakan suatu bentuk mutasi vertikal yang berupa penurunan pangkat atau jabatan atau pekerjaan ketingkat yang lebih rendah.

3. Penangguhan kenaikan pangkat

Memindahkan seorang tenaga kerja yang seharusnya menduduki pangkat atau jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi ke posisi atau jabatan semula.

4. Pembebastugasan

Pembebastugasan atau lebih dikenal dengan skorsing merupakan bentuk mutasi vertikal yang dilakukan dengan pembebastugasan seseorang tenaga kerja dari posisi atau jabatan atau pekerjaannya, tetapi masih memperoleh pendapatan secara penuh.

5. *Temporary Transfer*

Suatu bentuk mutasi horizontal yang dilakukan dengan memindahkan untuk sementara waktu seorang tenaga kerja pada jabatan tertentu

6. *Job Rotation*

Suatu *job rotation* perputaran jabatan merupakan suatu bentuk mutasi personal yang dilakukan secara horizontal. Bentuk mutasi semacam ini biasanya dilakukan dengan tujuan antara lain untuk menambah pengetahuan seseorang tenaga kerja dan menghindarkan terjadinya kejenuhan.

2.1.4 Kinerja

2.1.4.1 Pengertian Kinerja

(Kasmir,2020:182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam satu periode, biasanya satu tahun. Kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Meningkatnya kinerja perorangan (*individual performance*) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (*corporate performance*) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat.

(Hasibuan,2020:94) kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

2.1.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir (2020,189-193) yaitu:

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau

dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana

nyaman dan memberikan ketenangan, maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

2.1.4.3 Faktor-faktor yang Dipengaruhi Kinerja

Menurut (Kasmir,2020:195) ada beberapa faktor yang dipengaruhi kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung sebagai berikut:

1. Kompensasi

Merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik tentu akan memperoleh balas jasa misalnya dengan kenaikan gaji, atau tunjangan lainnya. Demikian

sebaliknya jika kinerja tidak baik, akan dapat kompensasi yang diperoleh tentu disesuaikan dengan peraturan perusahaan. Dengan demikian, itu berarti bahwa kinerja akan mempengaruhi kompensasi karyawan.

2. Jenjang Karier

Merupakan penghargaan yang diberikan perusahaan kepada seseorang. Karyawan yang memiliki prestasi atau kinerja yang baik tentu akan diberikan peningkatan karier. Demikian pula sebaliknya, jika kinerjanya turun atau buruk, maka akan ada sanksi berupa penurunan karir atau tidak memperoleh kenaikan karir.

3. Citra Karyawan

Citra merupakan pandangan terhadap seseorang atau karyawan karena telah melakukan sesuatu. Artinya dengan memiliki kinerja yang baik, seseorang akan diberikan penghargaan dan tentu saja orang-orang akan memandangnya dengan pujian dan menjadi suri teladan. Demikian pula yang terjadi sebaliknya, jika kinerjanya buruk, ikut membuat citra seseorang atau karyawan menjadi tidak baik, bahkan mendapat cemoohan dari pihak lain.

2.1.4.4 Indikator Kinerja

Menurut (Kasmir,2020:208-210) indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja ada enam, yaitu:

1. Kualitas (mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin

sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik. demikian pula sebaliknya, jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah, maka kinerjanya juga rendah.

2. Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

3. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya dalam pekerjaan ada batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

4. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

5. Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

6. Hubungan antar karyawan

Hubungan antar perseorangan akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerja sama yang memungkinkan satu sama lain saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik.

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Hubungan Rotasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan yang menyatakan bahwa rotasi yaitu untuk memberikan rangsangan yang lebih tinggi dan mendorong karyawan memiliki spirit kerja melalui persaingan terbuka, dengan demikian adanya rotasi pekerjaan akan meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan di berbagai bidang pekerjaan. Rotasi pekerjaan yang dilakukan karena kemampuan dan pengetahuan akan membuat karyawan memiliki kualitas dan kuantitas kerja yang lebih baik. Begitu juga rotasi kerja yang dilakukan karena kejenuhan akan membuat karyawan lebih mandiri dan berkomitmen (Maya, dkk, 2020:113).

2.2.2 Hubungan Mutasi Terhadap Kinerja

Sesuai dengan teori dari Hasibuan (2020,102), Mutasi mempunyai hubungan yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, keterkaitan antara mutasi dan kinerja karyawan, yaitu mutasi itu harus didasarkan pada indeks prestasi yang dicapai oleh karyawan yang bersangkutan, karena dengan adanya mutasi diharapkan dapat memberikan uraian pekerjaan, sifat pekerjaan, lingkungan pekerjaan, dan alat-alat kerja yang cocok bagi karyawan bersangkutan sehingga dapat bekerja secara efisien dan efektif pada jabatan itu.

2.3 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian, Jurnal, Volume, Nomor, Tahun	Variabel yang Diteliti, Alat Analisis, Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Dewi Hudiyah, dan Erliany Syaodih	Pengaruh Rotasi dan Mutasi kerja Terhadap Kinerja Kayawan PT. ONAMBA INDONESIA KARAWANG. Vol.4 No. 4 1 Mei 2022	Variabel Bebas : <ul style="list-style-type: none"> • Rotasi • Mutasi Variabel Terikat <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja Alat Analisis : Analisis regresi linear berganda Hasil Penelitian : Hasil penelitian membuktikan secara parial positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Mutasi kerja berpengaruh positif dan	Meneliti variabel rotasi dan mutasi kompetensi terhadap kinerja karyawan dan juga menggunakan metode kuantitatif.	Perbedaan : <ul style="list-style-type: none"> • Lokasi penelitian di PT. ONAMBA INDONESIA KARAWANG. • Populasi yang berjumlah 133 Orang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 33 responden

			signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial dan Rotasi Kerja dan mutasi Jabatan secara Bersama-sama berpengaruh terhadap kinerjakaryawan.		
2.	Ramat Firdaus Putra, Anir Tengku Ramli, dan Made Yudhi Setiani.	Pengaruh Remunerasi, Rotasi dan Mutasi Terhadap Kinerja Aparat Kepolisian Resor Bima. Vol. 5, No. 3, July 2022.	<p>Variabel Bebas :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Remunerasi • Rotasi • Mutasi <p>Variabel Terikat</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja <p>Alat Analisis : Analisis regresi linear berganda</p> <p>Hasil Penelitian : Hasil penelitian ini menunjukkan Variabel Mutasi (X1), Rotasi (X2), dan Promosi (X3) memiliki pengaruh sangat signifikan dengan</p>	Hanya meneliti variabel rotasi dan mutasi terhadap kinerja. Menggunakan metode kuantitatif.	<p>Perbedaan :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lokasi penelitian sebelumnya Aparat Kepolisian Resor Bima. • 54 orang dijadikan sebagai sampel penelitian

			<p>anggota Polres Bima. (3) Kebijakan mutasi berpengaruh signifikan terhadap anggota Polres Bima. (4) Remunerasi, Rotasi dan Mutasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap anggota Polres Bima.</p>		
3.	<p>Maya Sari, Onsardi, dan Tezar Arianto.</p>	<p>Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan PTPN 7 Cabang Bengkulu. Vol. 1, No 1 Juli 2020</p>	<p>Variabel Bebas :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rotasi • Mutasi <p>Variabel Terikat</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja <p>Alat Analisis : Analisis regresi linear berganda</p> <p>Hasil Penelitian : Hasil penelitian yang diperoleh adalah rotasi dan mutasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh</p>	<p>Meneliti variabel rotasi dan mutasi terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Perbedaan :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lokasi penelitian sebelumnya PTPN 7 Cabang Bengkulu. • Jumlah sampel berjumlah 40 orang karyawan Penelitian sebelumnya Menggunakan teknik sampling jenuh.

			yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN 7 Cabang Bengkulu.		
4.	Ahmad Maulana dan Devi krisnawati	Pengaruh Rotasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pt. Astra Honda Motor Plant 3 Cikarang. Vol.9. No. 2, Mei-Agustus 2021	<p>Variabel Bebas :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rotasi Kerja • Budaya Organisasi <p>Variabel Terikat</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja <p>Alat Analisis : Analisis regresi linear berganda</p> <p>Hasil Penelitian : Hasil Penelitian menunjukkan bahwa sebagian atau secara simultan rotasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Astra Honda Motor Plant 3 Cikarang.</p>	Hanya meneliti variabel rotasi kerja terhadap kinerja.	<p>Perbedaan :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lokasi penelitian sebelumnya PT. Astra Honda Motor Plant 3 Cikarang. • Jumlah populasi sebanyak 48 orang karyawan, teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik sampling jenuh.

5.	Noviansyah dan Ervin Mardalena	Pengaruh Mutasi dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank BRI Cabang Baturaja (Persero) TBK Vol. 10 No. 2 Maret 2021	<p>Variabel Bebas :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mutasi • Beban Kerja <p>Variabel Terikat</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prestasi Kerja <p>Alat Analisis : Analisis regresi linear berganda</p> <p>Hasil Penelitian : Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan secara parsial mutasi dan beban kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank BRI Cabang Baturaja (Persero) Tbk. Koefisien nilai F-hitung sebesar 304.780 yang lebih besar dari nilai F-tabel sebesar 3.18 hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Mutasi dan beban kerja berpengaruh secara</p>	Hanya meneliti tentang mutasi	<p>Perbedaan :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lokasi penelitian sebelumnya di PT. Bank BRI Cabang Baturaja (Persero) TBK. • Perbedaan variabel X2 dan variabel Y.
----	--------------------------------	---	---	-------------------------------	---

			<p>simultan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank BRI Cabang Baturaja (Persero) Tbk. Nilai R Square sebesar 0.923, dapat dilihat bahwa besarnya presentase sumbangan pengaruh variabel Mutasi dan beban kerja terhadap naik turunnya variabel dependen yaitu prestasi kerja karyawan sebesar 92.3% sedangkan sisanya 7.7% ditentukan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini seperti faktor kemampuan dan motivasi.</p>		
6.	Risa Wakila Hairani	<p>PENGARUH MUTASI, ROTASI DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS</p>	<p>Variabel Bebas :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mutasi • Rotasi • Promosi Jabatan <p>Variabel Terikat</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja 	<p>Hanya meneliti variabel mutasi dan rotasi terhadap kinerja.</p>	<p>Perbedaan :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lokasi penelitian sebelumnya di Dinas Perhubungan Kota Palembang • Jumlah Populasi dan sampel

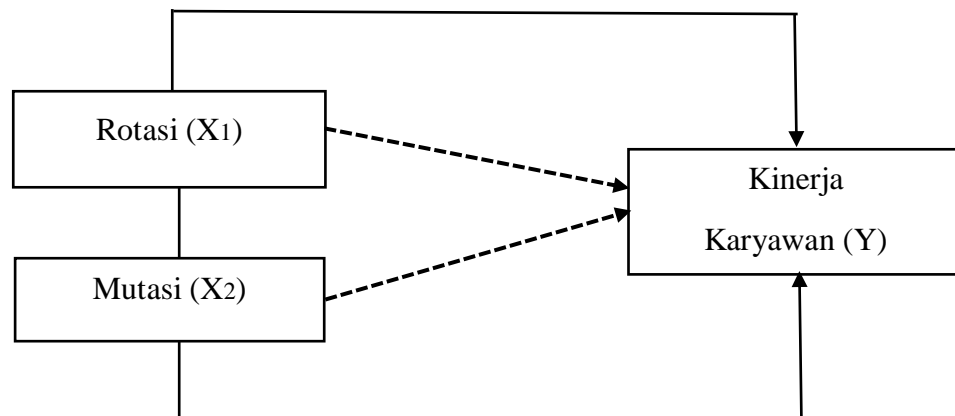
		<p>PERUBUNGAN KOTA PALEMBANG SKRIPSI</p>	<p>Alat Analisis : Analisis regresi linear berganda</p> <p>Hasil Penelitian : Hasil yang didapat dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh antara Mutasi, Rotasi, dan Promosi dengan Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kota Palembang nilai sig F sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) dapat disimpulkan bahwa variabel Mutasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai karena nilai sig sebesar $0,443 > \alpha (0,05)$. Terdapat Pengaruh Rotasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kota</p>		<p>Pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kota Palembang yang berjumlah 40 orang.</p>
--	--	--	---	--	---

			Palembang, Ditunjukkan nilai sig sebesar $0,000 < \alpha$ (0,05). Dan Terdapat Pengaruh Promosi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kota Palembang, Ditunjukkan nilai sig sebesar $0,106 > \alpha$ (0,05).		
7.	Fika Mufaizah	PENGARUH MUTASI DAN ROTASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BALAI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEUANGAN YOGYAKARTA TAHUN 2017 SKRIPSI	<p>Variabel Bebas :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mutasi • Rotasi <p>Variabel Terikat</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja <p>Alat Analisis : Analisi Regresi Linear Berganda</p> <p>Hasil Penelitian : Hasil penelitian diolah dengan menggunakan program SPSS Versi 21.0 for Windows. Hasil uji F menunjukkan bahwa F hitung sebesar $1,577 > F$</p>	Meneliti variabel rotasi dan mutasi terhadap kinerja karyawan.	<p>Perbedaan :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lokasi penelitian sebelumnya Balai Pendidikan dan Pelatihan Keuangan Yogyakarta. • Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin.

			tabel 3,591 dengan signifikansi sebesar 0,235 yang artinya bahwa mutasi dan rotasi kerja bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.		
--	--	--	---	--	--

2.4 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan Pengaruh Rotasi dan Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Baturaja, kerangka pemikiran ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Keterangan:

- > = Secara Parsial
- > = Secara Simultan

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono,2020:63). Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis penelitian ini adalah diduga ada Pengaruh Rotasi dan Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Baturaja baik secara parsial maupun simultan.