

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

Kajian pustaka ini berisi landasan teori-teori kepustakaan yang berkaitan dengan variable-variabel yang akan diteliti, yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia, Rotasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai. Karangan ilmiah dari penelitian sebelumnya akan digunakan sebagai acuan dasar teori untuk mengembangkan kerangka pemikiran dan hipotesis.

2.1.1. Manajemen

Manajemen merupakan suatu seni dalam ilmu dan pengorganisasian seperti menyusun perencanaan, membangun organisasi dan pengorganisasiannya, pergerakan, serta pengendalian atau pengawasan.

2.1.1.1. Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan suatu aktivitas yang berhubungan antara aktivitas dengan aktivitas lainnya. Aktivitas tersebut tidak hanya dalam hal mengelola orang-orang berada dalam suatu organisasi, melainkan mencakup tindakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki.

Menurut Nurmadhani (2020:3) mengemukakan bahwa :
“Manajemen adalah ilmu dan seni perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Fungsi-fungsi manajemen dalam organisasi digunakan secara sistematis dan terencana.”

Menurut Darft & Richard (2020:4) menyatakan bahwa :
“Management is the achievement of organizational goal effectively and efficiently through planning, organizing, leading and controlling organizational resources” yang diterjemahkan “Manajemen adalah pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan mengendalikan sumber daya organisasi”, teori ini menunjukkan peran manajemen terhadap pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi. Menurut Malayu Hasibuan (2020:1) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan Sumber Daya Manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Berdasarkan beberapa definisi yang telah dijelaskan diatas dapat dikatakan bahwa manajemen merupakan suatu proses pencapaian tujuan dari perusahaan yang ditetapkan sebelumnya dengan efektif dan efisien dengan memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Didalam suatu organisasi atau perusahaan, dengan proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan serta pengendalian atau pengawasan.

2.1.1.2. Fungsi Manajemen

Setiap perusahaan pastinya memiliki sistem manajemen yang mengatur jalannya pekerjaan agar berjalan dengan baik dan sesuai dengan fungsi. Selain untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuan, fungsi manajemen dalam perusahaan dideskripsikan sebagai proses sesuai yang mengikutsertakan tanggung jawab untuk membuat rencana dan regulasi yang efektif. Dengan adanya proses manajemen diharapkan semua dapat berjalan teratur untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Mamduh Hanafi (2019:11) terdapat empat fungsi manajemen, yaitu:

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan merupakan fungsi manajemen yang melibatkan proses pengaturan tujuan, menetapkan strategi yang dipakai untuk mencapai tujuan tersebut dan mengembangkan rencana-rencana untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan.

2. Pengorganisasian (*Organization*)

Pengorganisasian adalah fungsi manajemen yang melibatkan pengaturan dan penataan pekerjaan tentang apa yang dilakukan dan siapa yang melakukan pekerjaan tersebut untuk mencapai tujuan organisasi.

3. Penggerak (*Actuating*)

Kepemimpinan adalah fungsi manajemen yang melibatkan pekerjaan yang dilakukan dengan melalui orang lain termasuk motivasi, pengarahan dan

kegiatan lainnya dalam rangka untuk menanganin orang-orang dalam mencapai tujuan organisasi

4. Pengendalian (*Controlling*)

Pengarahan adalah fungsi manajemen yang mencakup pengawasan, perbandingan dan mengoreksi performa kerja untuk memastikan semua kegiatan berjalan sesuai dengan yang telah direncanakan.

Maka dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen menurut pendapat para ahli diatas sampai pada pemahaman peneliti bahwa fungsi manajemen terdiri dari 4 yaitu perencanaan, pengorganisasian, penggerak dan pengendalian.

2.1.1.3. Unsur-Unsur Manajemen

Manajemen sangat diperlukan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas suatu kerja organisasi. Manajemen dalam pelaksanaannya memerlukan sejumlah sarana yang disebut unsur manajemen. Unsur manajemen tersebut berguna untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Menurut Hasibuan (2019) mengemukakan bahwa unsur dasar yang merupakan sumber yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan dalam manajemen tersebut dikenal dengan 6M, yaitu *Man, Money, Materials, Machines, Method, dan Market*.

1. Manusia (*Man*)

Faktor manusia adalah yang paling menentukan. Manusia yang membuat tujuan dan manusia pula yang melakukan proses untuk mencapai tujuan. Tanpa manusia tidak ada proses kerja.

2. Uang (*Money*)

Uang merupakan salah satu unsur yang tidak dapat diabaikan. Uang merupakan alat tukar dan alat pengukur nilai. Besar kecilnya hasil kegiatan dapat diukur dari jumlah yang beredar dalam perusahaan. Oleh karena itu uang merupakan alat yang penting untuk mencapai tujuan karena segala sesuatu harus diperhitungkan secara raional. Hal ini akan berhubungan dengan beberapa uang yang harus disediakan untuk membiayai gaji tenaga kerja, alat-alat yang dibutuhkan dan harus dibeli serta beberapa hasil yang akan dicapai dari suatu organisasi

3. Bahan (*Material*)

Dalam dunia usaha untuk mencapai hasil yang lebih baik, selain manusia yang ahli dalam bidangnya juga harus dapat menggunakan bahan atau materi-materi sebagai salah satu sarana. Sebab materi dan manusia tidak dapat dipisahkan, tanpa materi tidak akan tercapai hasil yang dikehendaki.

4. Mesin (*Mechines*)

Kegiatan perusahaan, mesin sangat diperlukan. Penggunaan mesin akan membawa kemudahan atau menghasilkan keuntungan yang lebih besar serta menciptakan efisiensi kerja.

5. Cara – cara kerja (*Method*)

Pelaksanaan kerja diperlukan metode-metode kerja. Suatu tata cara kerja yang baik akan memperlancar jalannya pekerjaan. Sebuah metode dapat dinyatakan sebagai penetapan cara pelaksanaan kerja suatu tugas dengan memberikan berbagai pertimbangan-pertimbangan kepada sasaran, fasilitas-fasilitas yang tersedia dan penggunaan waktu, serta uang dan kegiatan usaha. Perlu diingat meskipun metode baik, sedangkan orang yang melaksanakannya tidak mengerti atau tidak mempunyai pengalaman maka hasilnya tidak akan memuaskan. Dengan demikian, peranan utama dalam manajemen tetap manusianya sendiri.

6. Pasar (*Market*)

Memasarkan produk sudah tentu barang sangat penting sebab bila barang yang diproduksi tidak laku, maka produksi barang akan berhenti. Artinya, proses kerja tidak akan berlangsung. Oleh sebab itu, penguasaan pasar dalam arti menyebarkan hasil produksi merupakan faktor menentukan dalam perusahaan. Agar pasar dapat dikuasai maka kualitas dan harga barang harus sesuai dengan selera konsumen dan daya beli (kemampuan) konsumen.

Berdasarkan keenam unsur manajemen sangat menentukan usaha untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Semua unsur tersebut saling melengkapi satu sama lain, dan jika suatu diantara unsur tersebut tidak ada, bisa berdampak pada hasil keseluruhan pencapaian suatu organisasi.

2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah salah satu fungsi manajemen yang sangat penting untuk keberhasilan suatu pencapaian tujuan dalam suatu organisasi, manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki individu secara efisien. Sumber daya manusia bagi sebuah organisasi atau perusahaan berupa keterlibatan mereka dalam sebuah perencanaan, sistem, proses dan tujuan agar tercapainya tujuan organisasi.

2.1.2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen sumber daya merupakan bagian dari manajemen yang mengatur unsur manusia (*Man*). Manusia merupakan aset yang besar dalam suatu organisasi karena dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditentukan, pemanfaatan orang merupakan salah satu kriteria untuk mengelola suatu manajemen dalam organisasi. Oleh karena itu, unsur manusia dalam bagian manajemen ini sangat diperhatikan.

Menurut (Hasibuan, 2020) mengatakan “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan instansi, Pegawai, dan masyarakat. Tercapainya tujuan organisasi maupun instansi tidak terlepas dengan manajemen sumber daya manusia yang baik.”

Kemudian menurut Gary Dessler (2018:4) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai proses memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi Pegawai, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Menurut (Ganyang, 2018) manajemen sumber daya manusia terdiri dari dua pengertian yaitu manajemen dan sumber daya manusia. Kata manajemen sering diartikan sama dengan kata *to manage* yang berarti mengelola. Istilah manajemen berarti perencanaan, pengorganisasian, penempatan, kepemimpinan, dan pengendalian untuk mencapai tujuan bisnis bersama dan melalui pekerjaan orang lain baik secara individu, kelompok, dan semua pihak yang terlibat dalam instansi.

Dari berbagai definisi manajemen sumber daya manusia yang diuraikan di atas, dapat diketahui bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur pengelolaan unsur manusia dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan bersama.

2.1.2.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi berbagai aktivitas yang mempengaruhi aktivitas organisasi, manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi, dimana dengan adanya sumber daya yang berkualitas pada suatu perusahaan akan memudahkan perusahaan tersebut untuk mencapai tujuan perusahaan. Terdapat beberapa

fungsi manajemen sumber daya manusia yang dipaparkan oleh Hasibuan (2019:21) sebagai berikut:

1. Fungsi Manajerial

a. Perencanaan

Perencanaan merupakan aktivitas yang dilakukan dalam merencanakan program ketenagakerjaan atau mempersiapkan tenaga kerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi tertentu.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan proses yang mengatur semua tenaga kerja untuk menentukan pembagian tugas, integrasi, hubungan kerja, otorisasi dan koordinasi.

c. Pengarahan

Pengarahan merupakan aktivitas memberikan arahan kepada semua tenaga kerja agar memiliki motivasi untuk bekerja sama secara efektif dan efisien untuk mendorong dan mewujudkan tujuan perusahaan, Pegawai, dan masyarakat.

d. Pengendalian

Pengendalian merupakan aktivitas untuk mengendalikan Pegawai agar melakukan tugasnya sesuai dengan yang telah

diarahkan, membantu Pegawai agar tetap bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan (*Procurement*)

Pengadaan merupakan proses penarikan, pemilihan, penyesuaian, dan orientasi untuk menempatkan tenaga kerja sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk mendapatkan tenaga kerja yang tepat guna membantu pencapaian tujuan suatu organisasi.

b. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan merupakan proses untuk meningkatkan keterampilan, teori, skill, konsep, dan sikap Pegawai yang diadakan dengan pelatihan tenaga kerja dan pendidikan.

c. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa untuk Pegawai berupa uang atau barang pada tenaga kerja sebagai imbalan atau gaji dari perusahaan atas pekerjaannya.

d. Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian merupakan aktivitas menyatukan kebutuhan perusahaan dan tenaga kerja untuk menciptakan hubungan kerja sama yang harmonis dan saling memberikan keuntungan.

e. *Pemeliharaan (Maintenance)*

Pemeliharaan merupakan aktivitas menjaga serta meningkatkan kesejahteraan fisik, mental, dan tenaga kerja agar mereka tetap ingin bekerja dan memberikan dedikasinya terhadap perusahaan.

f. *Pemberhentian/Pemutusan Hubungan Kerja (Work Termination)*

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja dengan tenaga kerja di suatu organisasi atau perusahaan. Pemberhentian ini diakibatkan oleh kemauan diri sendiri Pegawai, pemberhentian ini dapat berasal dari keinginan tenaga kerja, perusahaan, kontak kerja, pensiun dan sebab lainnya.

Dari pembahasan tersebut dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting bagi suatu organisasi, karena keseluruhan meliputi fungsi-fungsi organisasi agar tetap berjalan dengan baik dan mendorong organisasi untuk mencapai tujuannya.

2.1.2.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Tujuan umumnya bervariasi dan bergantung pada tahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi. tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior,

tetapi juga harus menyeimbangkan tentang organisasi, fungsi sumber daya manusia, dan orang-orang yang terpengaruh.

Menurut Herman (2018:11) yang dikutip oleh R.Supomo dan Eti menjelaskan bahwa “Tujuan Organisasi ditujukan untuk dapat mengenal keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi”. Untuk mendukung para pimpinan yang mengoperasikan departemendepartemen atau unit-unit organisasi dalam perusahaan sehingga manajemen SDM harus memiliki sasaran, seperti:

1. Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan-kebutuhan yang ada didalam organisasi. sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

2. Tujuan Sosial

Ditujukan untuk merespons kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan dalam masyarakat melalui tindakan meminimalisir dampak yang negatif terhadap organisasi

3. Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu Pegawai dalam pencapaian tujuan, setidaknya tujuan-tujuan yang dapat meningkatkan kontribusi individual terhadap organisasi.

Berdasarkan pernyataan di atas, maka peneliti sampai pada pemahaman bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam organisasi atau perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial, serta terdapat empat tujuan utama yaitu tujuan sosial, tujuan organisasi, tujuan fungsional dan yang terakhir adalah tujuan individual dari pegawai itu sendiri.

2.1.3. Rotasi Kerja

Rotasi jabatan merupakan kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada perusahaan/ intitusi/organisasi.

2.1.3.1. Pengertian Rotasi Kerja

Pegawai yang melakukan pekerjaan dengan terus menerus dalam kurun waktu yang lama serta tidak adanya perubahan tugas dari yang dikerjakan maka akan menimbulkan kebosanan. Dalam mengatasi masalah yang dialami oleh pegawai, perusahaan atau instansi mengatasinya dengan memperbaiki system manajemennya berupa memperbaharui rancangan pekerjaan dengan cara penerapan kebijakan rotasi pekerjaan.

Rotasi kerja adalah pendekatan yang penting dari desain pekerjaan serta kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang memiliki potensi

untuk meningkatkan kinerja SDM. Dalam hal ini rotasi pekerjaan diharapkan dapat mengurangi monoton atau kebosanan kerja, mempersiapkan manajemen kerja yang lebih baik, meningkatkan komunikasi sosial, dan meningkatkan kemampuan keterampilan dalam bekerja.

Menurut Veithzal Rivai (2018:109), Rotasi kerja merupakan suatu mutasi personal yang dilakukan secara horizontal tanpa menimbulkan perubahan dalam hal gaji ataupun pangkat/golongan dengan tujuan untuk menambah pengetahuan dan pengalaman serta untuk menghindari terjadinya kejenuhan.

Menurut Untari & Muliadi (2018), rotasi pekerjaan adalah proses perpindahan seseorang dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan nilai Pegawai bagi organisasi. Rotasi pekerjaan bertujuan untuk memberikan pengalaman dan pengetahuan kerja yang baru kepada Pegawai, sehingga menimbulkan semangat kerja baru dan meningkatkan kinerja Pegawai terkait, serta mencegah Pegawai merasa bosan dalam bekerja.

Menurut Irham (2016: 165) memberikan definisi yaitu “suatu *job rotation* atau perputaran jabatan merupakan suatu mutasi personal yang dilakukan secara horizontal tanpa menimbulkan perubahan dalam hal gaji ataupun pangkat/golongan dengan tujuan untuk menambah pengetahuan seseorang tenaga kerja dan menghindarkan terjadinya kejenuhan. Dalam metode *job rotation* para Pegawai yang mengalami perpindahan secara rutin

dalam suatu pekerjaan ke pekerjaan lain untuk memperoleh pengetahuan organisasi atau perusahaan secara menyeluruh”.

Dari beberapa definisi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa rotasi merupakan suatu proses perpindahan pegawai dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lainnya secara horizontal tanpa menimbulkan perubahan dalam hal gaji atau pun pangkat/golongan dengan tujuan untuk meningkatkan, pengetahuan, pengalaman, wawasan, keahlian pegawai dan untuk mengatasi kejenuhan.

2.1.3.2. Manfaat dan Tujuan Rotasi kerja

Mempertahankan minat Pegawai dalam satu pekerjaan tidaklah mudah, sehingga (Evans, 2021:28) mengatakan bahwa retensi merupakan tantangan besar bagi bisnis, bahkan dalam ekonomi yang lambat. Salah satu yang dimaksud dalam retensi tersebut adalah retensi Pegawai. Emmanuel Evans juga menambahkan bahwa Pegawai akan senantiasa mencari pengembangan karier yang cepat dan pada saat yang bersamaan, perusahaan mungkin tidak menawarkan keragaman yang cukup dalam jalur karier untuk mempertahankan minat Pegawai dalam pekerjaan tersebut sehingga dalam kondisi ini, rotasi pekerjaan masuk untuk memperkaya pekerjaan dari perspektif Pegawai.

Mengacu dari pendapat tersebut, dapat diutarakan bahwa Pegawai yang berpartisipasi dalam program rotasi pekerjaan ini mengembangkan lebih banyak keterampilan dan pengalaman dalam pengembangan kariernya. Sedangkan tujuan dari rotasi adalah untuk menambah

pengetahuan, pengalaman, meningkatkan keterampilan, dan mengatasi kejenuhan, karena mungkin terlalu lama dalam suatu pekerjaan yang ditugaskan kepada para Pegawai.

Untuk lebih jelasnya peneliti akan mengemukakan manfaat rotasi Pegawai menurut Kasmir (2016: 70) sebagai berikut:

1. Menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja dengan jabatan yang ada dalam organisasi, sehingga dapat menjamin terjadinya kondisi tenaga kerja yang stabil (*personal stability*).
2. Dengan dilakukannya rotasi kerja, dapat membuka kesempatan untuk mengembangkan karier.
3. Memperluas dan menambah pengetahuan.
4. Menghilangkan kejenuhan terhadap suatu jabatan.
5. Memberikan imbalan terhadap prestasi kerja.
6. Membuka kesempatan untuk terjadinya persaingan dalam meningkatkan prestasi kerja.
7. Rotasi kerja dilakukan sebagai pelaksanaan sanksi terhadap pelanggaran.

2.1.3.3. Sebab dan Alasan Rotasi Kerja

Menurut Hasibuan (2018:104), sebab-sebab pelaksanaan rotasi kerja digolongkan menjadi dua yakni sebagai berikut:

1. Permintaan Sendiri

Rotasi kerja atas permintaan sendiri adalah rotasi kerja yang dilakukan atas dasar keinginan dari Pegawai yang bersangkutan dengan

persetujuan dari pimpinan organisasi atau perusahaan. Pada umumnya rotasi dengan permintaan sendiri ini hanya perpindahan kepada jabatan yang peringkatnya sama baik, antar bagian maupun pindah ke tempat lain. Selain itu, masih dalam peringkat yang sama, artinya kekuasaan dan tanggung jawab maupun besarnya kompensasi tidak berubah.

2. Alih Tugas Produktif

Alih tugas produktif adalah rotasi kerja karena kehendak pimpinan perusahaan untuk meningkatkan produksi dengan menempatkan Pegawai bersangkutan ke jabatan atau pekerjaan yang sesuai dengan kecakapannya. Pemindahan dengan metode ini didasarkan pada penilaian prestasi kerja Pegawai di mana Pegawai yang memiliki prestasi baik akan dipromosikan, sedangkan Pegawai yang tidak berprestasi dan tidak disiplin akan didemosikan. Alasan lainnya yang menjadi dasar adalah kecakapan, kemampuan, sikap dan disiplin kerja Pegawai

2.1.3.4. Ruang Lingkup Rotasi Kerja

Hasibuan (2018:104) membagi ruang lingkup rotasi kerja atau mutasi horizontal menjadi dua yaitu mutasi tempat dan mutasi jabatan.

- **Mutasi Tempat (*Tour of Area*)**, yaitu perubahan penempatan kerja, namun tidak mengubah jabatan/posisi/golongannya. Hal ini disebabkan karena perasaan bosan bosan atau tidak nyaman dengan tempat tersebut

dengan pertimbangan alasan kesehatan maupun pertemanan di antara pegawai yang kurang baik

- **Mutasi Jabatan (*Tour of Duty*)**, yaitu perubahan jabatan atau penempatan pada posisi semula.

Paul Pigors dan Charles Mayers dalam Hasibuan (2018:105-106) mengemukakan 5 macam rotasi Pegawai atau transfer yaitu:

- ***Production Transfer***, yaitu pemindahan kerja Pegawai secara horizontal dari satu bagian ke bagian lain karena pada bagian tersebut kekurangan Pegawai padahal produksi akan ditingkatkan.
- ***Replacement Transfer***, yaitu pemindahan kerja Pegawai yang memiliki masa bakti lama secara horizontal ke suatu jabatan lain untuk menggantikan Pegawai yang masa kerjanya sedikit atau diberhentikan.
- ***Versatility Transfer***, yaitu pemindahan kerja Pegawai secara horizontal ke jabatan/pekerjaan lain agar Pegawai tersebut dapat melakukan pekerjaan atau ahli dalam berbagai lapangan pekerjaan.
- ***Shift Transfer***, yaitu pemindahan kerja Pegawai secara horizontal dari suatu regu ke regu lainnya, namun pekerjaannya tetap sama.
- ***Remedial Transfer***, yaitu pemindahan kerja Pegawai ke jabatan/pekerjaan lain, baik pekerjaannya sama maupun tidak atas permintaan sendiri karena tidak bisa bekerja sama dengan rekan kerjanya.

2.1.3.5. Dimensi dan Indikator Rotasi Kerja

Indikator dapat diartikan sebagai setiap ciri, karakteristik atau ukuran yang bisa menunjukkan perubahan yang terjadi pada sebuah bidang tertentu. Berikut ini dimensi dan indikator rotasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi dari Veithzal Rivai (2018:109):

1. Pengalaman

Pengalaman pegawai akan mempengaruhi secara signifikan dengan output kerja pegawai. Jika pegawai tidak mempunyai pengalaman, maka pegawai itu akan diragukan kompetensinya ketika diberikan pekerjaan yang baru. Adapun indikator pengalaman adalah:

- a. Lama waktu atau masa kerja
- b. Penguasaan pekerjaan dan peralatan

2. Pengetahuan

Semakin rendah pengetahuan pegawai akan membuat perusahaan mencari cara untuk mengatasi hal itu, salah satu caranya adalah dengan rotasi jabatan. Adapun indikator pengetahuan adalah:

- a. Pemahaman terhadap cakupan tugas
- b. Pemahaman terhadap prosedur pelaksanaan tugas

3. Kebutuhan

Rotasi Jabatan dilihat dari tingkat kebutuhan pegawai disebabkan dengan tujuan menutupi kekosongan jabatan yang secara tiba-tiba pegawai mengundurkan diri, maka dari itu, perusahaan memiliki hak untuk merotasi pegawainya. Adapun indikator kebutuhan adalah:

- a. Kekosongan jabatan
- b. Keterampilan kerja

4. Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah salah satu poin yang utama layak atau tidaknya rotasi jabatan. Jika pegawai mempunyai prestasi kerja yang kurang bagus, maka pegawai itu akan diragukan oleh organisasi untuk melakukan pekerjaan. Sehingga pegawai tersebut akan ditempatkan sesuai posisi yang sesuai dengan pegawai tersebut.

- a. Kualitas dan kuantitas kerja pegawai
- b. Inisiatif

5. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah salah satu unsur yang utama layak atau tidaknya rotasi dilakukan. Dikarenakan jika pegawai tidak memiliki rasa tanggung jawab yang bagus, maka pegawai itu akan diragukan kemampuannya ketika menjalani jabatan yang baru.

- a. Pelaksanaan tugas
- b. Pencapaian hasil

2.1.4. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan suasana kinerja pegawai. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai di dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi

lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

2.1.4.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan kepada Pegawai, dengan terciptanya lingkungan kerja yang menyenangkan dan nyaman serta memberikan kepuasan kerja kepada Pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas dapat mempengaruhi peningkatan kinerja Pegawai. Berikut pengertian lingkungan kerja yang dikemukakan oleh beberapa para ahli:

Menurut Nitisemito (2019:108) mengatakan bahwa:

“The work environment is everything around an employee and can influence the task of carrying out such duties as air conditioning, lighting, and other things yang artinya Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar seorang Pegawai dan dapat mempengaruhi tugas dalam menjalankan tugas seperti pengkondisian udara, penerangan, dan lain-lain”.

Menurut Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa :

“Lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan”.

Menurut Afandi (2018:65) berpendapat bahwa :

“Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar Pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang

diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan memadai dan sebagainya”.

Berdasarkan dari beberapa pendapat di atas maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja adalah semua aspek fisik maupun non fisik yang ada disekitar Pegawai dan dapat mempengaruhi produktivitas kerja serta sangat mempengaruhi kinerja para Pegawai di tempat kerja.

2.1.4.2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:66) secara umum lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis:

1. Faktor Lingkungan Fisik. Afandi (2018:66) menyatakan bahwa faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat memengaruhi kinerja pegawai yang meliputi:
 - a. Rencana ruang kerja, meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja pegawai.
 - b. Rancangan pekerjaan, meliputi peralatan kerja dan produser kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan memengaruhi kesehatan hasil kerja pegawai.
 - c. Kondisi lingkungan kerja, penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat memengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

- d. Tingkat *visual privacy* dan *ascoutical privacy*, dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi pegawainya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “keleluasaan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *acoustical* privasi berhubungan dengan pendengaran.
2. Faktor lingkungan psikis. Afandi (2018:67) menyatakan bahwa faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang memengaruhi kinerja Pegawai adalah:
 - a. Pekerjaan yang berlebihan, pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap Pegawai, sehingga hasil yang di dapat akan kurang maksimal.
 - b. Sistem pengawasan yang buruk, sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidak stabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.
 - c. Frustrasi, frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan Pegawai, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi Pegawai.

- d. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk, perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan memengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin organisasi.
- e. Perselisihan antara pribadi dan kelompok, hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan di tempat kerja, diantaranya: persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

2.1.4.3. Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito dalam Faida (2019:108) *The work environment is divided into 3 dimensions, namely:*

1. Work Atmosphere

The work atmosphere factor is the atmosphere around the workers themselves, conditions in the work environment can affect employee performance which include:

- a. Satisfying work atmosphere*
- b. Supportive work atmosphere*

2. *Relationship with coworkers*
 - a. *Harmonious relationship*
 - b. *No reciprocal intrigue*
3. *work facilities*
 - a. *Complete equipment*
 - b. *Modern equipment*

Artinya: Lingkungan kerja terdiri dari tiga dimensi, yaitu:

1. Suasana Kerja

Faktor suasana kerja adalah suasana di sekitar pekerja itu sendiri, kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya:

- a. Suasana kerja yang memuaskan
 - b. Suasana kerja yang mendukung
2. Hubungan dengan rekan kerja
 - a. Hubungan yang harmonis
 - b. Tidak ada intrik timbal balik
 3. Fasilitas kerja
 - a. Peralatan Kerja
 - b. Peralatan Modern

Lingkungan kerja fisik maupun psikis keduanya sama pentingnya dalam sebuah organisasi, kedua lingkungan kerja ini tidak bisas dipisahkan. Apabila sebuah perusahaan hanya mengutamakan satu jenis lingkungan kerja saja, tidak akan terciptanya lingkungan kerja yang baik, dan

lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien dan akan menyebabkan perusahaan tersebut mengalami penurunan produktivitas kerja.

2.1.5. Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, visi serta organisasi. Baik atau buruknya kinerja dinyatakan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik sesuai harapan/target.

2.1.5.1. Pengertian Kinerja Pegawai

Perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila kinerja sumber daya manusia berusaha untuk meningkatkan kinerja Pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Putri (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.

Sedangkan Nurjaya (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Kinerja merupakan keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Sedangkan kinerja pegawai merupakan

keseluruhan hasil kerja seseorang dalam menyelesaikan tugasnya. Berikut ini merupakan pengertian kinerja pegawai menurut para ahli:

Menurut John Miner (2017:70) menyatakan bahwa:

“Employee performance is the result of work in quality and quantity achieved by an employee in carrying out his duties in accordance with the responsibilities given to him yang artinya kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Rivai (2018) menyatakan bahwa:

“Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan”.

Menurut Putri Feriana dan Sapruwan (2019) menyatakan bahwa:

“Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan apa yang telah diberikan kepadanya.

2.1.5.2. Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai

Seperti yang dikemukakan oleh Nurjaya (2021) menyatakan bahwa tujuan dari penilaian kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Manajer melakukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja Pegawai pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM di masa yang akan datang.
2. Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu Pegawainya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karier dan memperkuat kualitas hubungan antar manajer yang bersangkutan dengan Pegawainya.

2.1.5.3. Manfaat Penilai Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2017) manfaat dari penilaian prestasi kerja pada kinerja pegawai, yaitu:

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur sejauh mana seorang pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya.

3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan/instansi pemerintahan.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi pegawai yang berada di dalam organisasi.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai, sehingga dicapai performance yang baik.
7. Sebagai alat untuk dapat melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan pegawai selanjutnya.
8. Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan pegawai.
9. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan pegawai.
10. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (*job description*).

2.1.5.4. Faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai

Seperti yang dikemukakan oleh Putri (2020) menyatakan bahwa menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian merupakan kemampuan atau skil yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

2. Pengetahuan merupakan seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik
3. Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan Pegawai dalam mencapai tujuannya.
4. Kepribadian yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.
5. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
6. Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu 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 yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan
9. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
10. Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja.
11. Loyalitas merupakan kesetiaan Pegawai untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12. Komitmen merupakan kepatuhan Pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
13. Disiplin kerja merupakan usaha Pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu
14. Kompensasi berkaitan dengan harapan dan kenyataan terhadap sistem kompensasi.

2.1.5.5. Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai

Dimensi dan indicator yang digunakan oleh peneliti berdasarkan teori John Miner (2017:70) yang dialih bahasakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2017) yaitu :

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah suatu yang terkait dengan proses pekerjaan sampai hasil kerja yang bisa diukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan yang didukung oleh sumber daya lainnya. Adapun indikator dari kualitas kerja yaitu : kerapihan , ketelitian dan kehandalan.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja yaitu suatu jumlah atau batas maksimal yang harus dicapai oleh pekerja dengan waktu yang telah ditentukan oleh pimpinan perusahaan. Adapun indikator dari kuantitas kerja yaitu: ketepatan waktu, hasil kerja dan kepuasan kerja.

3. Kerjasama

Kerjasama merupakan sikap dan perilaku setiap pegawai yang menjalin hubungan kerjasama dengan pimpinan atau rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama. Adapun indikator dari kerjasama yaitu: jalinan kerjasama dan kekompakan.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan hal yang terikat dengan hasil pekerjaan yang telah diselesaikan yang harus dipertanggung jawabkan para pegawai apabila masih ada pekerjaan yang belum sesuai dengan harapan pimpinan. Adapun indikator dari tanggung jawab yaitu: memanfaatkan sarana dan prasarana dan mengambil keputusan

5. Inisiatif

Inisiatif adalah segala bentuk gerakan dari dalam diri anggota untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah. Adapun indikator dari inisiatif yaitu kemandirian dan kemampuan dalam bekerja

Kinerja pegawai yang optimal yang menjadi tujuan organisasi dapat terlaksanakan jika memperhatikan aspek-aspek seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, kerjasama, tanggung jawab dan inisiatif.

2.2. Penelitian Terdahulu

Peneliti menggunakan penelitian terdahulu sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, serta sebagai pembanding dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis. Berikut ini

adalah penelitian terdahulu yang mendukung penelitian peneliti yang disajikan dalam bentuk tabel:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Judul Penelitian, Sumber, Tahun	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Prima Salam, Abid Djazuli, Choiriyah Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan <i>Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran dan SDM, 3(4), 177-196, Desember 2022</i>	Ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan	1. Lingkungan Kerja 2. Kinerja Pegawai	1. Kompetensi 2. Kompensasi 3. Objek Penelitian
2	Indra Sutrisna, Nandang Saepuding, ginung Pratidina Pengaruh Rotasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Struktural di RSUD Ciawi <i>Jurnal Governansi, 4(1), 21-32, 2018.</i>	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Rotasi Kerja terhadap Kinerja pegawai.	1. Rotasi Kerja 2. Kinerja Pegawai	1. Objek Penelitian
3	Dewi Hadiyah, Erliany Syaodih Pengaruh Rotasi dan Mutasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Onamba Indonesia Karawang <i>Service Management Triangle: Jurnal Manajemen Jasa, 4(1), 27-35, 2022</i>	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara rotasi kerja terhadap kinerja Pegawai	1. Rotasi Kerja 2. Kinerja Pegawai	1. Mutasi Kerja 2. Objek Penelitian

4	<p>Purnomo, Mamik Indaryani, Sutono</p> <p><i>The Effect of Job Rotation and Changes in Organizational Structure on Employee Performance through Organizational Commitment as an Intervening Variable Study of KPP Pratama Pati Employees</i></p> <p><i>Formosa Journal of Science and Technology</i>, 2(3), 959-972, 2023</p>	<p>Rotasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Jadi semakin sering rotasi kerja yang dilakukan, tidak berdampak terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pati karena rotasi kerjasudah ketetapan dari pemerintah pusat.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rotasi Kerja 2. Kinerja Pegawai 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perubahan Struktur Organisasi 2. Komitmen Organisasi 3. Objek Penelitian
5	<p>Muhammad raja Siregar, Nur'aiun Gulo, Nurintan Asyiah Siregar, reni Kartikaningsih, Yuda Syahputra</p> <p>Hubungan Kinerja Pegawai dari Persepektif Rotasi Kerja, Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi pada PT. Kapuas Besar</p> <p><i>BISMA Cendekia 2.1 (2021): 39-47</i></p>	<p>Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Rotasi Kerja, Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Kapuas Besar</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rotasi Kerja 2. Lingkungan Kerja 3. Kinerja Pegawai 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi 2. Komitmen Organisasi 3. Objek Penelitian
6	<p>Suwandi, Rosmita Ambarita, Fauziah Nur Simamora</p> <p>Pengaruh Rotasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapanuli tengah</p>	<p>Ada pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama antara Rotasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapanuli tengah</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rotasi Kerja 2. Lingkungan kerja 3. Kinerja Pegawai 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Objek Penelitian

	<i>Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen, Vol.1, No. 4, 115-129, Desember 2022</i>			
7	<p>Sandi Setiadi, Wawan Ruswandi, Dewi Resmanasari</p> <p>Pengaruh Rotasi Pekerjaan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Setukpa Lemdiklat Polri pada masa pandemic Covid-19</p> <p><i>Jurnal Ekonomak, Vol.7, No.1, 1-10, April 2021</i></p>	<p>Terdapat pengaruh yang signifikan antara Rotasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Setukpa Lemdiklat Polri pada masa pandemic Covid-19</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rotasi Kerja 2. Kinerja Pegawai 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi Kerja 2. Objek Penelitian
8	<p>Doni Marlius, Lafenia Mayang Sari</p> <p>Pengaruh Budaya Organisasi dan Rotasi Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat</p> <p><i>Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan, 3(1), 462-477.2023</i></p>	<p>Adanya pengaruh positif dan signifikan antara Rotasi Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sumatera barat</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rotasi Pekerjaan 2. Kinerja Pegawai 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Budaya Organisasi 2. Objek Penelitian
9	<p>Ramli Jalal, Mulyadi, Win Konadi</p> <p>Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja dan Semngat Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bireuen</p> <p><i>JURNAL KEBANGSAAN, 12(23), 38-45, 2023</i></p>	<p>Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung Rotasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bireuen.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rotasi Kerja 2. Kinerja Pegawai 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi Kerja 2. Semangat Kerja 3. Objek Penelitian
10	<p>Ahmad Maulana, Devi Krisnawati.</p> <p>Pengaruh Rotasi Kerja dan Budaya</p>	<p>Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara rotasi kerja</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rotasi Kerja 2. Kinerja Pegawai 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Objek Penelitian

	Organisasi terhadap Kinerja Pegawai PT. Astra Honda Motor Plant 3 Cikarang <i>Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana, 9(2), 1-14, 2021.</i>	terhadap kinerja pegawai		
11	Reffi Oktavia, Jhon Fernos Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang <i>Jurnal Economina, 2(4), 993-1005, 2023.</i>	Adanya pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	1. Lingkungan Kerja 2. Kinerja Pegawai	1. Budaya Organisasi 2. Objek Penelitian
12	Kartika Yuliantari dan Ines Prasasti Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta <i>Jurnal Sekretari dan Manajemen Volume 4 No. 1 Maret 2020</i>	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	1. Lingkungan Kerja 2. Kinerja Pegawai	1. Objek Penelitian
13	Sihaloho Ronal Donra dan Hotlin Siregar Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Super Setia Sagita Medan <i>Jurnal Ilmiah Socio Secretum Vol.9 No. 2, 273-281, 2020</i>	Adanya pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	1. Lingkungan Kerja 2. Kinerja Pegawai	1. Objek Penelitian
14	Intan Ayu Cahyati Pengaruh Rotasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satpol PP Provinsi Jateng	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Rotasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	1. Rotasi Kerja 2. Lingkungan Kerja 3. Kinerja Pegawai	1. Objek Penelitian

	SEMINAR NASIONAL KEINDONESIAAN III, 2018.			
15	<p>Yuan Badrianto dan Muhamad Ekhsan</p> <p><i>Effect of work environment and job satisfaction on employee performance in pt. Nesinak industries.</i></p> <p><i>Journal of Business, Management, & Accounting, Vol. 2 No. 1, 2020.</i></p>	Adanya pengaruh positif dan signifikan antara Lingkunga kerja terhadap kinerja Pegawai	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan Kerja 2. Kinerja Pegawai 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan Kerja 2. Objek Penelitian
16	<p>Ryani Shyan Parashakti, Mochammad Fahlevi, Muhammad Ekhsan, Acep Hadinata</p> <p><i>The Influence of Work Environment and Competence on Motivation and Its Impact on Employee Performance in Health Sector</i></p> <p><i>In 3rd Asia Pacific International Conference of Management and Business Science (AICMBS 2019) (pp. 259-267). Atlantis Press. April 2020</i></p>	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan Kerja 2. Kinerja Pegawai 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompetensi 2. Motivasi 3. Objek Penelitian
17	<p>Muhammad Omer Idris Salih, ALBeisani ALNabulsi ALIbed.</p> <p><i>Job Rotation & Its Impact on employees' performance: An Empirical Study among Employees at Red Sea university, Sudan.</i></p>	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Rotasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rotasi Kerja 2. Kinerja Pegawai 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Objek Penelitian

	<i>International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM), Vol. 5 No. 7, 6181-6184, 2017.</i>			
18	<p>Ahmad Ghufran, M. Shabri Abd. Majid dan Sofyan</p> <p><i>The Effect of Self-efficiency, Work Environment, and Job Rotation on Employee Engagement and Their Impact on Employee Performance of Pt Pupuk Iskandar Muda</i></p> <p><i>International Journal of Scientific and Management Research Volume 5 Issue 4, 92-104, (April) 2022.</i></p>	Terdapat adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Rotasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rotasi Kerja 2. Lingkungan Kerja 3. Kinerja Pegawai 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Efisiensi Diri 2. Objek Penelitian
19	<p>Regita Nur Chaerunnisa, Syamsuddin, Ahmadi Usman</p> <p>Pengaruh Rotasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bosowa Berlian Motor Makassar.</p> <p><i>Journal of Business Administration (JBA), Vol 3, No 1., Juni, 2023</i></p>	Rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rotasi Kerja 2. Kinerja Pegawai 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Objek Penelitian
20	<p>Nazaruddinaziz, Dina Mulia</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Barat</p> <p><i>Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu</i></p>	Terdapat adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan Kerja 2. Kinerja Pegawai 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin Kerja 2. Motivasi Kerja 3. Objek Penelitian

	<p><i>Manajemen dan Kewirausahaan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Bangsa Volume 2 Nomor 2 Juli 2022</i></p>			
21	<p>Sarah Adilla, Budiono Budiono</p> <p>Pengaruh Rotasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dimediasi dengan Kepuasan Kerja pada Pegawai Pemerintah</p> <p><i>Jurnal Ilmu Manajemen Volume 10 Nomor 1 (2022)</i></p>	<p>Terdapat adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Rotasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rotasi Kerja 2. Kinerja Pegawai 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan Kerja 2. Objek Penelitian
22	<p>Reffi Oktavia, Jhon Fernos</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang</p> <p><i>Jurnal Economina, 2 (4), 993-1005. (2023)</i></p>	<p>Terdapat adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan Kerja 2. Kinerja Pegawai 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Budaya Organisasi 2. Objek Penelitian
23	<p>Helvin Ruida Hasi, Sjahril Effendy, Muis Fauzi Rambe</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara</p> <p><i>Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi), 1(3), 209-219. (2020)</i></p>	<p>Terdapat adanya pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan Kerja 2. Kinerja Pegawai 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Budaya kerja 2. Motivasi Kerja 3. Objek Penelitian

24	Fiqi Purnama Jane, Henni Indrayani Pengaruh Rotasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru	Terdapat adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Rotasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai	1. Rotasi Kerja 2. Kinerja Pegawai	1. Disiplin Kerja 2. Objek Penelitian
25	Simponi Rahmadani Pengaruh Lingkungan Kerja dan Integritas terhadap Kinerja Pegawai <i>JESS (Journal of Education on Social Science) Volume 4 Number 2 , October 2020, pp. 165 -179</i>	Terdapat adanya pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	1. Lingkungan Kerja 2. Kinerja Pegawai	1. Integritas 2. Objek Penelitian

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan penelitian terdahulu yang tertara pada Tabel 2.1 dapat dilihat bahwa adanya persamaan dan perbedaan dalam penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Persamaan yang terdapat pada penelitian di atas yaitu menggunakan variabel Rotasi Kerja dan Lingkungan Kerja sebagai variabel independent dan Kinerja Pegawai sebagai variabel dependent.

Penelitian terdahulu diatas menjadi salah satu acuan peneliti dalam melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Sebagai referensi penelitian terdahulu diatas menunjukkan bahwa hasil penelitian peneliti terdapat beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian peneliti seperti pada variabel independent yaitu Rotasi Kerja, Kemampuan dan *Work Environment* yang hasilnya berpengaruh signifikan terhadap variabel

dependent kinerja pegawai. Dengan terdapat beberapa variabel yang memiliki kesamaan pada penelitian terdahulu diatas sehingga peneliti mempunyai acuan agar dapat memperkuat hipotesis yang hendak peneliti ajukan.

2.3. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan suatu diagram yang menjelaskan secara garis besar alur logika berjalanya sebuah penelitian. Kerangka pemikiran akan lebih memudahkan pemahaman dalam mencermati arah atau jalur pembahasan dalam penelitian ini yang disertai dengan paradigma penelitian untuk memberikan gambaran secara lebih rinci dan jelas mengenai keterkaitan antar variabel.

2.3.1. Pengaruh Rotasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dewi Hudiyah, Erliany Syaodih (2022) berpendapat bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Rotasi kerja dan Kinerja Pegawai. Dimana rotasi kerja yang dilihat dari segi tingkat kejenuhan kerja, tambaha pengetahuan, keterampilan dan kompetensi, persiapan manajemen, pilihan posisi kerja yang tepat dan pengembangan hubungan sosial akan mempengaruhi kinerja pegawai yang semakin baik pula..

Penelitian lain dilakukan oleh Indra Sutrisna, Nandang Saepudin Zenju dan Ginung Pratidina (2018) menyatakan bahwa adanya pengaruh antara Rotasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai karna dengan adanya rotasi kerja diharapkan untuk menambah pengalaman baru, tidak terjadi kejenuhan, mendapatkan pengetahuan dan kompetensi baru. Dengan demikian adanya

rotasi Kerja para pegawai didorong atau dimotivasi agar dapat melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien.

Hal tersebut di perkuat oleh penelitian terdahulu dari Ahmad Maulana dan Devi Krisnawati (2021) menyatakan bahwa adanya pengaruh antara Rotasi kerja terhadap Kinerja Pegawai karena dengan adanya peningkatan rotasi kerja akan meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan bahwa kemampuan pegawai dalam bertugas atas dasar kecakapan, pengalam dan kesungguhan, pengetahuan pegawai didapat berdasarkan proses belajar dan tuntutan pekerjaan, kemudian kejenuhan pegawai bekerja sudah terlalu lama, sudah mulai bosan dan pegawai bekerja merasa kegagalan.

2.3.2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja yang baik sangat diperlukan di dalam organisasi atau perusahaan untuk membantu para Pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong organisasi atau perusahaan lebih efektifitas dalam menjalankan tugasnya.

Keterkaitan antara lingkungan kerja dengan kinerja Pegawai yang diperkuat oleh beberapa penelti terdahulu yaitu salah satunya dari Yuliantari dan Ines (2020) dalam penelitian nya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta”, hasil dari penelitian nya dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta.

Penelitian lain dilakukan oleh Parashakti, R. D., dkk. (2020) dalam jurnalnya yang berjudul “*The Influence of Work Environment and Competence on Motivation and Its Impact on Employee Performance in Health Sector*”. Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.

Hal tersebut diperkuat oleh penelitian terdahulu dari Sihaholo dan Hotlin (2021) mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Super Setia Sagita Medan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai PT. Super Setia Sagita Medan.

Berdasarkan penelitian terdahulu di atas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi pegawai dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas kerja Pegawai meningkat.

2.3.3. Pengaruh Rotasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

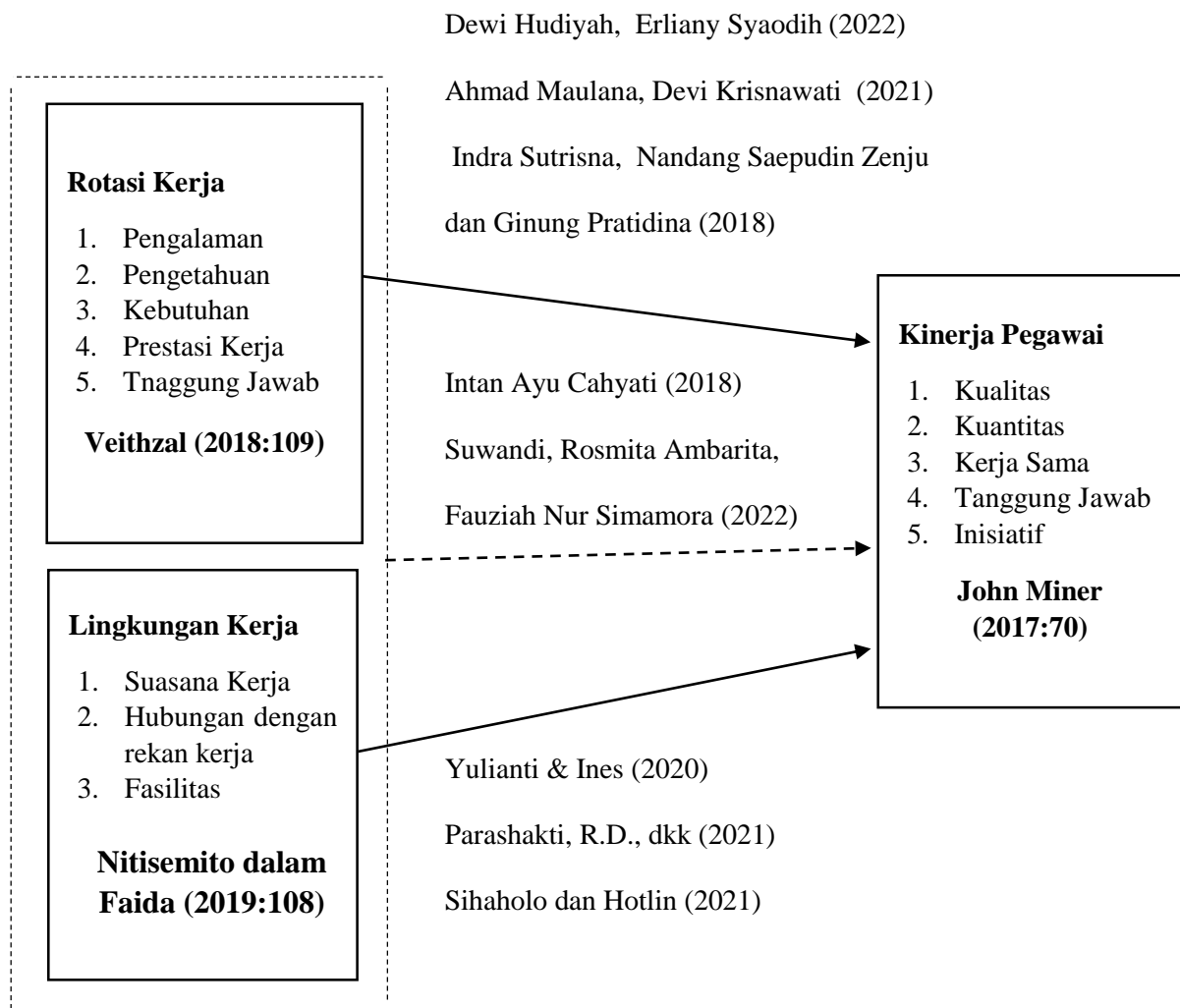
Rotasi kerja dan lingkungan kerja sama-sama memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kurang nyaman dan tidak kondusif serta rotasi kerja yang dilakukan perusahaan tidak sesuai keinginan perusahaan dan tidak dibidangnya para pegawai. Keterkaitan antara rotasi kerja, lingkungan kerja dengan kinerja pegawai yang diperkuat oleh

beberapa peneliti terdahulu yaitu salah satunya dari Intan Ayu Cahyati (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Rotasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satpol PP Provinsi Jateng” berdasarkan hasil penelitiannya mengatakan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Rotasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Penelitian lain dilakukan oleh Suwandi, Rosmita Ambarita dan Fauziah Nur Simamora (2022) dalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Rotasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Taolanuli tengah”. Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Rotasi Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

2.4. Paradigma Penelitian

Berdasarkan penelitian-penelitian di atas, maka secara sistematis hubungan antara variabel dapat digambarkan melalui paradigma penelitian seperti gambar berikut:



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

Keterangan:

—————→ = Pengaruh Secara Parsial

----- = Pengaruh Secara Simultan

2.5. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2018), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian

telah dinyatakan dalam bentuk pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik dengan data. Berdasarkan paradigma yang telah dipaparkan, maka dapat diberikan kesimpulan sementara (hipotesis) sebagai berikut:

1. Secara simultan

Rotasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

2. Secara parsial

- a. Rotasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.
- b. Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.