

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka memuat teori-teori yang menjadi dasar atau landasan dalam penelitian. Kajian pustaka dalam penelitian ini ditekankan pada lingkup manajemen sumber daya manusia khususnya variabel-variabel yang diteliti, yaitu meliputi Promosi Jabatan, Rotasi Kerja dan Kinerja Karyawan.

2.1.1 Manajemen

Manajemen merupakan suatu aktivitas yang berhubungan dari aktivitas satu dengan aktivitas yang lain. Aktivitas tersebut tidak hanya mengelola orang-orang yang berbeda dalam suatu organisasi, melainkan mencakup tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengendalian yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki. Rangkaian ini dinamakan proses manajemen.

Prinsipnya manajemen dalam organisasi mengatur bagaimana kegiatan berjalan dengan baik dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Tujuan yang telah ditetapkan tersebut akan tercapai dengan baik bilamana keterbatasan sumber daya manusia dalam hal pengetahuan, teknologi, keahlian maupun waktu yang dimiliki dapat dikembangkan dengan mengatur dan membagi tugas, wewenang, dan tanggung jawabnya kepada orang lain sehingga membentuk kerjasama secara sinergis dan berkelanjutan, karena manajemen adalah merupakan

kegiatan dimana pencapaian suatu tujuan adalah melalui kerjasama antar sesama dalam suatu organisasi.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Berikut adalah pengertian manajemen menurut beberapa ahli.

Menurut Robbins & Coulter (2018:6) pengertian manajemen adalah sebagai berikut:

“Management as the process of coordinating work activities so that they are completed efficiently and effectively with through other people”. Artinya, manajemen sebagai proses koordinasi aktivitas kerja sehingga dapat selesai secara efisien dan efektif dengan melalui orang lain.

Menurut Hasibuan (2019:9) mengatakan bahwa: “Manajemen adalah sebuah ilmu dan seni dalam mengatur sebuah proses untuk bagaimana memanfaatkan sumber daya manusia serta sumber-sumber lainnya yang ada dalam perusahaan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan”.

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.

Definisi lainnya dari Frimayasa dan Lawu (2020:36) menyatakan bahwa manajemen adalah pengelolaan berbagai sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, berbagai sumber daya yang ada harus ditetapkan dengan baik,

diorganisasikan, digerakkan, dan diawasi sehingga penggunaanya tepat sebagaimana rencana yang ditetapkan.

Berdasarkan pengertian dari beberapa pendapat para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu proses untuk mencapai tujuan tertentu dalam organisasi dengan menggunakan pendekatan ilmiah, seni, keahlian dan pengalaman dengan melalui orang lain untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen merupakan elemen-elemen dasar yang melekat pada proses manajerial. Fungsi ini dijadikan sebagai acuan untuk mengatur kegiatan di perusahaan agar berjalan dengan baik dan mencapai tujuan dengan efektif juga efisien. Menurut George R. Terry dalam Hasibuan (2019:130) terdapat empat elemen dari fungsi manajemen yaitu:

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah proses yang mendefinisikan tujuan dari organisasi, membuat strategi yang akan digunakan untuk mencapai tujuan dari organisasi, serta mengembangkan rencana aktivitas kerja organisasi.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian didefinisikan sebagai proses kegiatan penyusunan atau alokasi sumber daya organisasi dalam bentuk desain organisasi atau struktur organisasi sesuai dengan tujuan perusahaan yang tertuang di dalam visi dan misi perusahaan, sumber daya organisasi, dan lingkungan bisnis perusahaan tersebut.

3. Pengarahan (*Actuating*)

Pengarahan adalah suatu tindakan eksekusi terhadap rencana yang telah dituangkan dalam bentuk plan. Proses ini melibatkan pembagian kerja dan pengalokasian sumber daya yang ada pada organisasi secara efektif dan efisien. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa setiap kegiatan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, serta mencapai sasaran dan tujuan organisasi dengan optimal. Pengarahan juga mencakup aspek kepemimpinan, di mana manajer atau pemimpin memberikan bimbingan, motivasi, dan arahan yang jelas kepada anggota tim untuk mengoptimalkan kinerja mereka dalam mencapai target yang diinginkan.

4. Kontrol (*Controlling*)

Kontrol adalah bentuk pengawasan atau pengendalian dari sebuah gerakan yang telah dilakukan oleh organisasi agar berjalan sesuai dengan harapan. Berdasarkan empat fungsi di atas dapat diketahui bahwa terdapat empat fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan kontrol. Dengan adanya fungsi manajemen di atas maka organisasi dapat melaksanakan kegiatannya secara efektif dan efisien.

2.1.1.3 Unsur Manajemen

Unsur manajemen adalah tindakan untuk membuat sekelompok orang bisa mencapai tujuannya atau sesuai dengan target. Manajemen juga dapat diartikan sebagai cara untuk mengelola sumber daya yang ada dengan baik sehingga tercipta pengaturan yang efisien dan efektif. Menurut George R. Terry dalam Hasibuan (2019:1) sebagai berikut:

1. Manusia (*Man*)

Manusia merupakan penggerak utama untuk menjelaskan fungsi-fungsi manajemen dan melaksanakan semua aktifitas-aktifitas untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Potensi yang dimiliki oleh setiap manusia berbeda satu sama lain, untuk itu dibutuhkan pengelolaan agar diperoleh tenaga kerja yang berkualitas dan dapat mencapai tujuan organisasi dengan efektif dan efisien.

2. Uang (*Money*)

Uang merupakan faktor yang penting dalam setiap proses pencapaian suatu tujuan. Setiap kegiatan maupun aktifitas-aktifitas yang dilakukan yang tidak akan terlaksana tanpa adanya penyediaan uang atau biaya yang cukup. Uang juga merupakan alat tukar dan alat pengukur nilai suatu perusahaan atau organisasi. Besar kecilnya hasil kegiatan dapat diukur dari jumlah uang yang beredar dalam perusahaan. Oleh karena itu, uang merupakan alat yang penting untuk mencapai tujuan karena segala sesuatu harus diperhitungkan secara rasional.

3. Mesin (*Machines*)

Mesin digunakan untuk memberi kemudahan atau menghasilkan keuntungan yang lebih besar serta menciptakan efisiensi kerja. Digunakannya mesin-mesin dalam suatu pekerjaan adalah untuk menghemat tenaga dan pikiran manusia dalam melakukan tugas-tugasnya baik yang bersifat rutin maupun yang bersifat insidental, baik untuk pekerjaan-pekerjaan yang bersifat teknis maupun bersifat non teknis.

4. Metode (*Methods*)

Suatu tata cara kerja yang baik akan yang akan memperlancar atau alur pekerjaan. Sebuah metode dapat dinyatakan sebagai penetapan cara pelaksanaan kerja suatu tugas dengan memberikan berbagai pertimbangan-pertimbangan kepada sasaran.

5. Bahan-bahan (*Materials*)

Bahan-bahan yang akan diolah menjadi produk yang siap dijual. Material merupakan bahan yang menunjang terciptanya skill pada manusia dalam melakukan pekerjaan.

6. Pasar (*Market*)

Sistem keseluruhan dari kegiatan usaha yang ditunjukkan untuk merencanakan, menentukan harga, mempromosikan dan mendistribusikan barang dan jasa, ide kepada pasar sasaran agar dapat mencapai tujuan organisasi dengan memperhatikan pesaing.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia sekarang ini sangat besar pengaruhnya bagi kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan, baik perusahaan yang berorientasi pada keuntungan seperti perusahaan bisnis perusahaan swasta maupun perusahaan instansi pemerintahan. Peran sumber daya manusia adalah untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan secara efektif dan efisien. Tujuan pokok sumber daya manusia adalah mewujudkan pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal di dalam suatu organisasi atau Perusahaan.

2.1.2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah penerapan manajemen berdasarkan fungsinya untuk memperoleh sumber daya manusia yang terbaik bagi bisnis yang sedang dijalankan dan bagaimana sumber daya manusia yang terbaik tersebut dapat dipelihara dan tetap bekerjasama dengan begitu tujuan dan sasaran suatu organisasi atau perusahaan dapat tercapai. Berikut adalah definisi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut beberapa ahli.

Definisi manajemen yang dikemukakan oleh Veithzal Rivai, dkk (2019:4) bahwa: “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang dari manajemen umum yang dapat meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian.”

Sama hal dengan pendapat Afandi (2021:3) menyatakan “Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi.”

Definisi manajemen selanjutnya yang dikemukakan Hasibuan (2019:10) mengatakan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Dessler (2020:3), manajemen sumber daya manusia memiliki pengertian sebagai berikut:

“The process of acquiring, training, appraising, and compensating employees, and of attending to their labor relations, health and safety, and fairness concerns”. Artinya “proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberi kompensasi kepada karyawan, dan memperhatikan hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan, dan masalah keadilan mereka”.

Berdasarkan definisi beberapa ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu usaha untuk mengarahkan atau mengelola sumber daya manusia dalam proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan guna untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan dari awal oleh perusahaan.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Setiap karyawan pada hakikatnya melakukan dua fungsi, pertama yaitu fungsi manajerial dimana kegiatan-kegiatan dilakukan dengan pekerjaan pikiran atau menggunakan pikiran (mental), dan yang kedua yaitu fungsi operatif (teknis), dimana kegiatan-kegiatan dilakukan dengan fisik, Fungsi MSDM berperan penting dalam menjamin kepuasan karyawan, mengembangkan produktifitas dan kinerja bisnis.

Menurut Hasibuan (2019:22) menyatakan bahwa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Fungsi manajerial
 - a. Perencanaan (*Planning*) Perencanaan (*human resources planning*) adalah kegiatan merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan organisasi dalam membantu mewujudkan tujuan.
 - b. Pengorganisasian (*Organizing*) Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasinya dalam bagan organisasi.

- c. Pengarahan (*Actuating*) Pengarahan yaitu tindakan yang mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
- d. Pengendalian (*Controlling*) Pengendalian adalah kegiatan kontrol/evaluasi yang berguna untuk memastikan bahwa apa yang sudah direncanakan, disusun, dan dijalankan dapat berjalan sesuai dengan prosedur, dengan kata lain sebagai monitor kemungkinan ditemukannya penyimpangan.

2. Fungsi Operasional

- a. Pengadaan (*Procurement*) Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- b. Pengembangan (*Development*) Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan agar dapat menjalankan tugas dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan.
- c. Kompensasi (*Compensation*) Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung baik material maupun non material yang adil dan layak kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikannya kepada organisasi.
- d. Integrasi (*Integration*) Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan, fungsi ini

merupakan usaha memperoleh keamanan, dan kenyamanan karyawan, perusahaan, dan masyarakat.

- e. Pemeliharaan (*Maintanance*) Pemeliharaan karyawan adalah kegiatan untuk meningkatkan dan memelihara atau mempertahankan kondisi fisik, mental dan loyalitas pegawai, secara berkesinambungan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai purna bakti.
- f. Kedisiplinan (*Discipline*) Kedisiplinan merupakan kunci terwujudnya tujuan, Kedisiplinan adalah kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan normanorma sosial.
- g. Pemberhentian (*Separation*) Pemberhentian adalah pemutusan hubungan kerja seseorang dari suatu organisasi. Biasanya disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

Berdasarkan fungsi manajemen sumber daya manusia di atas dapat dipahami bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai dua fungsi, yakni fungsi manajerial dan fungsi operasional. Melalui kedua fungsi ini, kegiatan manajemen sumber daya manusia ini mengusahakan agar tujuan individual, organisasi maupun masyarakat dapat tercapai.

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 Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan (2019:250) adalah sebagai berikut:

- a. Untuk menentukan kualitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
- b. Untuk menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini ataupun masa depan.
- c. Untuk mempermudah koordinasi sehingga produktivitas kerja meningkat.
- d. Untuk menghindari kekurangan atau kelebihan karyawan

2.1.3 Promosi Jabatan

Promosi jabatan atau kenaikan jabatan merupakan peningkatan dari seorang karyawan pada suatu bidang tugas yang lebih baik, dibandingkan dengan sebelumnya dari sisi tanggung jawab lebih besar, prestasi, fasilitas dan status yang lebih tinggi dan adanya penambahan upah atau gaji, serta tunjangan yang lainnya. Berikut adalah definisi promosi jabatan menurut beberapa ahli.

Menurut Hasibuan (2019:3), promosi jabatan adalah pemberian wewenang dan tanggung jawab yang lebih besar kepada individu dalam struktur organisasi, disertai dengan hak, status, dan kesempatan pembaruan yang semakin bertambah.

Sedangkan menurut Magdalena (2019):

“ Job promotion is a move that enlarges authority and responsibility to a higher position in an organization which is followed by greater obligations, rights, status, and income.” Menyatakan bahwa Promosi jabatan merupakan langkah yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke posisi yang lebih tinggi dalam suatu organisasi yang diikuti oleh kewajiban yang lebih besar, hak, status, dan pendapatan.

Definisi promosi jabatan selanjutnya dikemukakan oleh Sastrohadiwiryono dan Syuhada (2019:124) berpendapat bahwa promosi jabatan adalah proses menaikkan tenaga kerja kepada kedudukan yang lebih bertanggung jawab.

Sementara definisi promosi jabatan yang dikemukakan oleh Nitisemito (2020:134) promosi jabatan adalah proses kegiatan pemindahan karyawan, dari satu jabatan kepada jabatan lain yang lebih tinggi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Promosi jabatan adalah peningkatan posisi karyawan dalam organisasi, ditandai dengan tanggung jawab lebih besar, status lebih tinggi, dan kompensasi lebih baik. Ini merupakan pengakuan atas kinerja, memberi peluang pengembangan karir, dan berfungsi sebagai alat motivasi. Promosi menguntungkan karyawan melalui peningkatan penghasilan dan status, serta menguntungkan organisasi dengan meningkatkan produktivitas dan mempertahankan talenta terbaik.

2.1.3.1 Dasar-Dasar Promosi Jabatan

Menurut (Hasibuan (2019:109) program promosi jabatan hendaknya memberikan informasi yang jelas, apa yang dijadikan sebagai dasar pertimbangan untuk memprioritaskan seseorang karyawan dalam perusahaan tersebut. Hal ini penting agar karyawan dapat mengetahui dan memperjuangkan nasibnya. Pedoman yang dijadikan dasar untuk karyawan adalah:

1. Pengalaman (*seniority*) yaitu, promosi yang didasarkan pada lamanya pengalaman kerja karyawan. Pertimbangan promosi adalah pengalaman kerja seseorang, orang yang diterima bekerja dalam perusahaan mendapat prioritas pertama dalam tindakan promosi.
2. Kecakapan (*ability*) yaitu, akan dipromosikan berdasarkan penilaian kecakapan. Pertimbangan promosi adalah kecakapan, orang yang cakap atau ahli mendapat prioritas untuk dipromosikan. Kecakapan adalah total dari semua

keahlian yang diperlukan untuk mencapai hasil yang bisa dipertanggung jawabkan.

3. Kombinasi pengalaman dan kecakapan yaitu, promosi berdasarkan pada lamanya pengalaman dan kecakapan. Pertimbangan promosi adalah berdasarkan pada lamanya dinas, ijazah Pendidikan formal yang dimiliki, dan hasil ujian kenaikan golongan. Jika seseorang lulus dalam ujian maka hasil ujian kenaikan akan dipromosikan, cara ini adalah dasar promosi yang terbaik dan paling tepat karena mempromosikan orang yang berpengalaman dan terampil, sehingga kelemahan promosi yang hanya berdasarkan pengalaman kecakapan saja dapat diatasi.

Penulis berpendapat bahwa promosi yang berdasarkan kombinasi pengalaman dan kecakapan, memberikan kebaikan-kebaikan sebagai berikut :

- 1) Memotivasi pegawai untuk memperdalam pengetahuannya bahkan memaksa diri mengikuti pendidikan formal. Dengan demikian, perusahaan atau instansi akan mempunyai pegawai yang semakin terampil.
- 2) Moral pegawai akan semakin baik, bergairah, semangat dan dapat mempengaruhi terhadap kepuasan kerja karena ini termasuk elemen-elemen yang dinilai untuk promosi.
- 3) Disiplin pegawai semakin baik karena disiplin termasuk elemen yang akan mendapat penilaian prestasi terhadap kepuasan kerja agar dapat dipromosikan.
- 4) Memotivasi berkembangnya persaingan sehat dan dinamis diantara para pegawai sehingga mereka berlomba-lomba untuk mencapai kemajuan.

- 5) Perusahaan atau instansi akan menempatkan pegawai yang terbaik pada setiap jabatan sehingga sasaran optimal akan tercapai

2.1.3.2 Syarat-Syarat Promosi

Dalam mempromosikan karyawan, organisasi harus mempunyai syarat-syarat tertentu yang telah direncanakan sebelumnya. Syarat-syarat promosi harus diinformasikan kepada semua karyawan, agar mereka mengetahui secara jelas. Syarat-syarat promosi jabatan menurut Hasibuan (2019:111) meliputi hal-hal berikut:

1. Mempunyai kejujuran yang tinggi, Pegawai harus jujur pada dirinya sendiri, bawahannya, perjanjian-perjanjian dalam melaksanakan atau mengelola jabatan tersebut, harus sesuai kata dengan perbuatannya. Dia tidak menyelewengkan jabatannya untuk kepentingan pribadinya.
2. Mempunyai disiplin kerja yang baik, Pegawai harus disiplin pada dirinya, tugas-tugasnya serta mentaati peraturan yang berlaku baik peraturan secara lisan maupun tertulis maupun kebiasaan-kebiasaan. Disiplin pegawai sangat penting karena hanya dengan kedisiplinan memungkinkan organisasi dapat mencapai hasil yang optimal.
3. Memiliki prestasi kerja yang baik, Pegawai mampu mencapai hasil kerja yang baik dan dapat dipertanggungjawabkan kualitas maupun kuantitasnya serta harus bekerja secara efektif dan efisien. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai dapat memanfaatkan waktu dan mempergunakan alat-alat dengan baik.
4. Mampu bekerja sama, Pegawai dapat bekerja sama secara harmonis dengan sesama pegawai baik horizontal maupun vertikal dalam mencapai sasaran

organisasi. Dengan demikian akan tercipta suasana hubungan kerja yang baik antar semua pegawai.

5. Kecakapan Pegawai, harus cakap, kreatif, dan inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugasnya pada jabatan tersebut. Bekerja secara mandiri dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, tanpa mendapatkan bimbingan yang terus menerus dari atasannya.
6. Loyalitas, terhadap organisasi Pegawai harus loyal dalam membela organisasi dari tindakan yang dapat merugikan organisasi. Ini menunjukkan bahwa adanya partisipasi aktif pegawai terhadap organisasi.
7. Mempunyai jiwa kepemimpinan, Pegawai harus mampu membina dan memotivasi bawahannya untuk bekerjasama dan bekerja secara efektif dalam mencapai sasaran organisasi. Dia harus menjadi panutan dan memperoleh personal authority yang tinggi dari para bawahannya.
8. Komunikatif, Pegawai harus mampu berkomunikasi secara efektif dan mampu menerima atau mempersepsikan informasi dari atasan dengan baik, sehingga tidak terjadi kesalahpahaman.
9. Pendidikan yang sesuai dengan jabatan, Pegawai harus memiliki ijazah dari pendidikan formal sesuai dengan spesifikasi jabatannya.

2.1.3.3 Tujuan dan Manfaat Promosi Jabatan

Menurut Hasibuan (2019:113), tujuan dan manfaat promosi jabatan adalah sebagai berikut:

1. Promosi jabatan bertujuan untuk perbaiki dan meningkatkan semangat kinerja karyawan. Jika promosi diberikan kepada karyawan yang berprestasi tinggi

maka hal itu bisa menambah motivasi untuk meningkatkan semangat kerja sehingga diharapkan tercapai produktivitas tinggi diperusahaan.

2. Promosi jabatan bertujuan memperluas pengalaman dan menambah pengetahuan karyawan dalam berbagai bidang jabatan dengan memindahkan jabatannya ketingkat lebih tinggi. Hal ini diharapkan dapat memberikan daya dorong atau suntikan semangat bagi karyawan lainnya.
3. Promosi jabatan bertujuan untuk menjamin stabilitas kepegawaian yang menunjang pencapaian-pencapaian tujuan perusahaan, diantaranya seringnya mengadakan penarikan tenaga kerja, pelatihan bagi karyawan, atau memberikan pesangon kepada karyawan yang berhenti.
4. Promosi jabatan bertujuan untuk memberikan kemampuan, jabatan, dan imbalan jasa yang lebih besar kepada karyawan berprestasi tinggi sehingga menimbulkan kepuasan dan kebanggaan serta peningkatan status sosial.
5. Promosi jabatan dimaksud untuk meningkatkan karir. Bagi karyawan yang mendapatkan promosi, ia akan memperoleh kesempatan untuk mengembangkan karirnya sekaligus meningkatkan kreativitas dan inovasi. Dengan demikian, perusahaan bisa memperoleh manfaat dari perkembangan karyawan tersebut.
6. Promosi jabatan dimaksud untuk mengisi kekosongan jabatan karena ditinggalkan atau pejabat sebelumnya berhenti sehingga stabilitas perusahaan tetap terjaga.

7. Promosi jabatan diharapkan dapat merangsang atau memotivasi karyawan agar lebih bergairah dalam bekerja, meningkatkan kedisiplinan, sekaligus mendongkrak produktivitas kerjanya.
8. Promosi jabatan bertujuan mempermudah penarikan tenaga kerja. Sebab, bila perusahaan terbiasa menerapkan promosi jabatan bagi karyawannya maka hal itu bisa menjadi pendorong atau perangsang bagi tenaga-tenaga baru untuk memasukkan lamaran.

2.1.3.4 Jenis-Jenis Promosi Jabatan

Adapun jenis-jenis promosi jabatan menurut Hasibuan (2019:113-114)

Hasibuan adalah sebagai berikut:

1. Promosi Sementara (*Temporary Promotion*) Seorang pegawai dinaikkan jabatannya untuk sementara karena adanya lowongan yang segera diisi.
2. Promosi Tetap (*Permanent Promotion*) Seorang pegawai dipromosikan dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi karena pegawai tersebut telah memenuhi syarat untuk dipromosikan.
3. Promosi Kecil (*Small Scale Promotion*) Menaikkan jabatan seorang pegawai dari jabatan yang tidak sulit untuk dipindahkan ke jabatan yang sulit yang memerlukan keterampilan tertentu, tetapi tidak disertai dengan peningkatan wewenang, tanggungjawab, dan gaji.
4. Promosi Kering (*Dry Promotion*) Seorang pegawai yang akan dinaikkan jabatannya ke jabatan yang lebih tinggi yang disertai dengan peningkatan pangkat, wewenang, dan tanggung jawab, tetapi tidak disertai dengan kenaikan gaji atau upah.

Dari penjelasan di atas dapat diketahui bahwa tidak semua promosi disertai dengan peningkatan penghasilan dan tidak semua orang tidak ingin dipromosikan, ada juga yang tidak bersedia untuk dipromosikan dengan alasan-alasan tertentu

2.1.3.5 Hambatan dalam Promosi Jabatan

Menurut Hasibuan (2019:114), hambatan dalam promosi jabatan meliputi beberapa faktor, seperti:

1. Kurangnya kesadaran dan kesempatan karyawan untuk meningkatkan kualitas diri dan kemampuan.
2. Kurangnya dukungan dan fasilitas yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas kinerja.
3. Kurangnya komunikasi yang efektif antara karyawan dan manajemen.
4. Kurangnya kejujuran dan integritas dalam proses evaluasi kinerja.
5. Kurangnya kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk jabatan yang lebih tinggi

2.1.3.6 Dimensi dan Indikator Promosi Jabatan

Menurut Hasibuan (2019:115), merumuskan indikator-indikator umum yang diperhitungkan dalam proses promosi jabatan, yaitu:

1. Kejujuran Untuk promosi jabatan-jabatan tertentu mungkin masalah kejujuran merupakan syarat yang penting. Misalnya untuk jabatan kasir pada umumnya syarat kejujuran merupakan syarat yang harus diperhatikan. Indikator kejujuran:
 - a. Mengutamakan kejujuran terhadap diri sendiri dan orang lain

- b. Mengutamakan kejujuran dalam menyelesaikan tugas
2. Tanggung Jawab Seringkali suatu perusahaan atau instansi diperlukan suatu tanggung jawab yang cukup besar sehingga masalah tanggung jawab merupakan syarat utama untuk promosi jabatan Indikator tanggung jawab :
 - a. Bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang di berikan
 - b. Pekerjaan sesuai arahan dan tepat waktu
 3. Loyalitas Karyawan itu harus loyal dalam membela perusahaan dari tindakan yang merugikan perusahaannya. Ini menunjukkan bahwa karyawan ikut berpartisipasi aktif terhadap perusahaannya. Indikator loyalitas :
 - a. Menjaga nama baik instansi/lembaga
 - b. Membela jika instansi menghadapi suatu masalah
 - c. Tidak merugikan instansi dalam keadaan dan bentuk apapun
 4. Tingkat Pendidikan Karyawan harus memiliki pengetahuan serta Pendidikan formal yang sesuai dengan spesifikasi dari jabatannya. Indikator tingkat pendidikan :
 - a. Pendidikan pegawai sesuai dengan jabatan
 - b. Pengalaman kerja yang setara dengan tingkat pendidikan tertentu
 5. Kreativitas Kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang baru untuk memberikan ide kreatif dalam memecahkan masalah atau sebagai kemampuan untuk melihat hubungan-hubungan yang baru antara unsur-unsur yang sudah ada sebelumnya. Indikator tingkat kreativitas :
 - a. memberikan saran cara baru untuk mencapai tujuan
 - b. memberikan ide baru dan inovatif untuk instansi/Lembaga

2.1.4 Rotasi Kerja

Dalam suatu perusahaan terdapat karyawan yang mengalami kejenuhan atau rasa bosan atas pekerjaan yang dilakukannya. Untuk itu perusahaan dalam hal ini adalah pimpinan harus mempunyai solusi untuk mengatasi hal tersebut, salah satunya adalah dengan melakukan rotasi kerja. Rotasi kerja sendiri merupakan perubahan posisi atau jenis pekerjaan atau wilayah tertentu. Misalnya dari bagian keuangan pindah ke bagian sumber daya manusia, atau sebelumnya ditempatkan di Bandung lalu di mutasi ke Jakarta.

Menurut Campbell 2009:

"Job rotation is a management technique where employees are moved between different tasks or jobs to promote flexibility and to enhance their skill set." Artinya "Rotasi kerja adalah teknik manajemen di mana karyawan dipindahkan antara berbagai tugas atau pekerjaan untuk meningkatkan fleksibilitas dan mengembangkan keterampilan mereka."

Menurut Kasmir (2020:140) Rotasi kerja merupakan perpindahan pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi yang memiliki tingkat level yang sama dari posisi pekerjaan sebelum mengalami pindah kerja. Rotasi kerja dilakukan untuk menghindari kejenuhan karyawan pada rutinitas pekerjaan yang terkadang membosankan serta memiliki fungsi tujuan lain supaya seseorang dapat menguasai dan mendalami pekerjaan lain di bidang yang berbeda pada suatu perusahaan."

Rotasi kerja menurut Ariani dkk (2020) adalah perpindahan pegawai dari satu bidang ke bidang lain dengan tingkatan dan tanggung jawab yang sama tanpa ada perubahan gaji. Rotasi kerja adalah hal yang biasa dilakukan oleh perusahaan atau instansi bagi para karyawan. Rotasi dilakukan bagi karyawan yang sudah lama bekerja.

Sementara rotasi kerja didalam penelitian Adilla dan Budiono (2022), dijelaskan sebagai peralihan pegawai dari tugas ke tugas lainnya secara periodik dengan kondisi pegawai memiliki aktivitas yang legal dan mematuhi standar etika, persyaratan, dan keterampilan yang sama.

Dari beberapa pengertian dapat disimpulkan bahwa rotasi kerja merupakan perpindahan karyawan dari satu tugas ke tugas yang lain yang berguna untuk mengurangi kejenuhan pada karyawan serta untuk meningkatkan pengetahuan karyawan.

2.1.4.1 Tujuan Rotasi Kerja

Tujuan dari pelaksanaan rotasi kerja kepada pegawai di perusahaan diantaranya sebagai berikut :

1. Menambah atau memperkaya pengetahuan tentang sesuatu pekerjaan yang lain, sehingga kemampuan dan keahlian ikut bertambah dan akan memberikan nilai lebih bagi pegawai yang bersangkutan.
2. Menghilangkan kejenuhan atas pekerjaannya yang selama ini dijalankan sehingga menjadi lebih segar. Karena kejenuhan akan mengakibatkan motivasi kerja menjadi lemah.
3. Merupakan cara yang dilakukan sebelum dipromosikan biasanya ada yang sengaja dipersiapkan untuk dipromosi melalui rotasi kerja terlebih dahulu.
4. Untuk pelaksanaan hukuman atau sanksi atas kesalahan yang sudah dilakukan oleh pegawai. Biasanya juga bisa berdampak pada penurunan pangkat.
5. Membuka kesempatan untuk pengembangan karir. Tujuan ini dimaksudkan untuk mendorong atau merangsang tenaga kerja agar berupaya menjangkau

karir yang lebih tinggi, yang berarti pula bahwa mereka akan berusaha mengeluarkan semua kemampuannya yang ditopang oleh semangat kerja yang tinggi.

6. Memberikan rangsangan atau stimulasi agar pegawai dapat berupaya meningkatkan karirnya lebih tinggi lagi.

2.1.4.2 Dasar-Dasar Rotasi Kerja

Penerapan rotasi kerja dalam suatu organisasi memerlukan suatu dasar pertimbangan yang dapat dijadikan landasan untuk menyortir pegawai yang akan di rotasikan. Hasibuan (2019:102-103) membagi dasar rotasi kerja menjadi tiga landasan pelaksanaan, yaitu :

1. **Merit System**, yaitu perpindahan kerja yang didasarkan atas landasan yang bersifat ilmiah, objektif dan hasil prestasi kerjanya. Sistem ini termasuk dasar rotasi jabatan yang baik karena: dapat meningkatkan output dan produktivitas kerja; dapat meningkatkan semangat kerja; dapat menurunkan jumlah kesalahan yang diperbuat; absensi dan disiplin karyawan semakin baik; serta jumlah kecelakaan akan menurun.
2. **Seniority System**, yaitu perpindahan kerja yang didasarkan atas landasan masa kerja, usia dan pengalaman kerja dari jabatan yang bersangkutan. Sistem ini tidak objektif karena kecakapan orang yang dipindahkan didasarkan pada senioritas dan belum tentu mampu memangku jabatan yang baru.
3. **Spoil System**, yaitu perpindahan kerja yang didasarkan atas landasan kekeluargaan, sistem ini kurang baik karena didasarkan atas pertimbangan suka tidak suka.

2.1.4.3 Dimensi dan Indikator Rotasi Kerja

Pengukuran rotasi kerja berdasarkan tingkat kebutuhan pegawai dalam organisasi. Pegawai hendaknya mengetahui dasar perpindahan posisi dalam bekerja, karena jangan sampai rotasi kerja akan membuat pegawai tidak nyaman dan akan menimbulkan masalah-masalah dalam bekerja. Menurut Kasmir (2020:192) unsur – unsur indikator rotasi adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan kerja

Rotasi yang dilakukan dapat menambah pengetahuan dan keterampilan karyawan serta penguasaan pekerjaan setelah dilakukannya rotasi. Indikator kemampuan kerja :

- a. Kemampuan terhadap pekerjaan dengan baik dan komprehensif
- b. Tidak pernah melakukan kesalahan

2. Sikap kerja

Kemampuan Kerjasama karyawan dengan rekan kerja di lingkungan kerja baru yang ditempatinya. indikator sikap kerja :

- a. Beban kerja sehari-hari sesuai pekerjaan
- b. Sikap optimis dalam bekerja
- c. Sikap kerja yang baik dalam menjalin kerjasama dengan rekan kerja

3. Kondisi Kerja

Apakah terdapat perubahan pada kondisi kerja sebelum dan setelah dilakukan rotasi. Indikator kondisi kerja :

- a. Kantor nyaman dengan kebersihan yang ada
- b. Merasa aman dalam bekerja

4. Sikap Pribadi

Bagaimana sikap dan minat karyawan terhadap pekerjaan setelah dilakukan rotasi? Indikator sikap pribadi :

- a. Mengatakan sesuai kenyataan
- b. Dapat menyesuaikan diri
- c. Memahami pandangan dan pendapat orang lain

2.1.5 Kinerja Karyawan

Istilah kinerja sendiri berasal dari kata *job performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja merupakan hasil dari fungsi-fungsi suatu profesi pekerjaan dalam kurun waktu tertentu, keberhasilan suatu organisasi dapat ditentukan oleh diantaranya dengan pengelolaan kinerja karyawannya. Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari.

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu hasil organisasi dan karyawan berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan didalam organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan hasil dan tindakan yang diinginkan.

Menurut Shao dkk (2022:4) kinerja adalah suatu kegiatan berkerja untuk mengukur tingkat kesuksesan suatu pekerjaan. Dengan optimalnya kinerja karyawan, maka kinerja organisasi akan berjalan dengan lancar hingga dapat mencapai tujuannya dengan baik.

Menurut Afandi (2021:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Mangkunegara (2020:35) kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan individu maupun kelompok baik secara kualitas maupun kuantitas yang memberikan kontribusi pada tujuan strategis organisasi.

2.1.5.2 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Pengaruh kinerja karyawan sangatlah berdampak bagi perusahaan atau organisasi. Pengaruh kinerja karyawan ini sangat berdampak pada maju mundurnya suatu perusahaan atau organisasi. Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (2020:29) yaitu :

1. Kemampuan dan Keahlian Merupakan kemampuan 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. Komitmen Organisasi Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.
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 penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.
5. 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 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.

2.1.5.3 Tujuan Kinerja Karyawan

Menurut Rivai dan Sagala (2020:36) tujuan penilaian kinerja meliputi:

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang.
3. Mendorong pertanggungjawaban dari karyawan.
4. Untuk membedakan antar karyawan satu dengan karyawan yang lainnya.
5. Pengembangan SDM
6. Meningkatkan motivasi kerja.

7. Meningkatkan etos kerja.
8. Memperkuat hubungan antar karyawan atau supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.

Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok yaitu:

- 1) Manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan untuk membuat keputusan dibidang SDM dimasa yang akan datang.
- 2) Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya untuk memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karir dan memperkuat kualitas hubungan antar manajer yang bersangkutan dengan karyawannya.

2.1.5.4 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Dalam konsep definisi yang dikemukakan, Shao dkk (2022:7), lebih lanjut mengembangkan dimensi-dimensi kinerja karyawan meliputi :

1. (*Quantity of Work*) Kuantitas Hasil Kerja
Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu.
2. (*Quality of Work*) Kualitas Hasil Kerja
Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan di dalam menangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi.
3. (*Punctuality*) Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas karyawan yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. (*Initiative*) Inisiatif

Melakukan sesuatu atau bekerja tanpa harus diberi tahu terlebih dahulu apa yang harus dilakukan.

5. (*Work Without Supervision*) Bekerja Tanpa Pengawasan

Bekerja tanpa pengawasan merupakan bentuk kemandirian karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawabnya meskipun tidak didampingi atau diawasi oleh atasannya. Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan karyawan untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh karyawan.

Berdasarkan pemaparan di atas maka dapat disimpulkan bahwa dimensi kinerja karyawan merupakan konsep yang mendasar sebagai standar seseorang untuk dinyatakan memiliki kinerja yang tinggi

2.1.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian serta dapat mempermudah untuk lebih fokus pada bidang kajian yang sedang diteliti. Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaannya untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu dan mempermudah dalam membantu suatu penelitian yang sedang dilakukan. Selain itu penelitian terdahulu

dapat dipakai sebagai sumber perbandingan dengan penelitian yang sedang dilakukan. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai acuan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis.

Selain itu penelitian terdahulu dapat digunakan sebagai sumber perbandingan dengan penelitian yang sedang penulis lakukan dan agar dapat mengetahui persamaan dan perbedaan penelitian yang sedang dilakukan dengan peneliti terdahulu sebagai perbandingan yaitu variabel bebas mengenai Promosi Jabatan, Rotasi Kerja dan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat. Berikut tabel penelitian terdahulu.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti, Judul Peneliti, dan Tahun Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Nurasnita dan Harahap (2019) Pengaruh Promosi Jabatan Dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Wilayah Sumut JURNAL PLANS Penelitian Ilmu Manajemen & Bisnis Vol 13, No.2	Promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Penelitian ini sama-sama membahas mengenai promosi jabatan terhadap kinerja karyawan	a. Lokasi dan waktu penelitian b. Tidak membahas rotasi kerja c. Menambahk an variabel motivasi kerja

No.	Nama Peneliti, Judul Peneliti, dan Tahun Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	DOI: https://doi.org/10.24114/plans.v13i2.13314			
2	Lisnawati dan Juhaeti, (2021) Pengaruh Kompetensi Dan Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Bagian Teknik Level Basic Pada Pt. PLN (Persero) UPT Cawang Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen Vol. 2, No. 1 DOI: https://doi.org/10.35931/jimen.v2i1.3016	Hasil penelitian menunjukkan bahwa rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Penelitian ini sama-sama membahas mengenai rotasi kerja terhadap kinerja	a. Lokasi dan waktu penelitian b. Tidak membahas promosi jabatan c. menambahkan variabel kompensasi.
3	Simamora dan Sihombing (2023) <i>The Effect of Job Mutation and Job Rotation on Employees' Performance at PT PLN Humbang Hasundutan District Area</i> <i>Journal of Digital Economics and Business, Vol. 2, No. 1)</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	Penelitian Sama-sama membahas variable Rotasi Kerja terhadap kinerja Kinerja Pegawai	a. Lokasi dan waktu Penelitian b. Peneliti terdahulu menggunakan variable mutasi kerja

No.	Nama Peneliti, Judul Peneliti, dan Tahun Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	DOI: https://doi.org/10.55927/ministal.v2i1.2355			
4	Apriada dan Wulandari (2020) Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Bali. <i>Accounting Profession Journal (APAJI)</i> , 2(2) DOI: https://doi.org/10.35593/apaji.v2i2.18	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Promosi Jabatan berpengaruh positif terhadap kinerja.	Penelitian sama-sama meneliti Variabel promosi jabatan terhadap kinerja karyawan	a. Lokasi dan Waktu Penelitian b. Tidak membahas rotasi kerja dan c. Menambahkan variabel pelatihan dan komunikasi
5	Palandeng dkk (2022) Pengaruh Promosi Jabatan, Rekan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pada PT. PLN Unit Induk Wilayah Suluttenggo Jurnal EMBA Vol. 10 No. 3 DOI: https://doi.org/10.35794/emba.v10i3.43105	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel promosi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja	Penelitian Sama-sama Menggunakan Variabel Promosi jabatan dan Kinerja	a. Lokasi dan Waktu Penelitian b. Tidak membahas rotasi kerja c. Peneliti Menggunakan Variabel Rekan Kerja dan Lingkungan Kerja

No.	Nama Peneliti, Judul Peneliti, dan Tahun Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
6	<p>Dewi dan Rahmadani (2024)</p> <p>Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UPT Padang</p> <p>Jurnal Bina Bangsa Ekonomika Vol. 17, No. 2,</p> <p>DOI: https://doi.org/10.46306/jbbe.v17i2.558</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Penelitian sama-sama menggunakan variabel promosi jabatan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>a. Lokasi dan waktu penelitian</p> <p>b. Tidak membahas variabel rotasi kerja</p> <p>c. Peneliti menambahkan variabel pelatihan dan pengembangan SDM</p>
7	<p>Asep Suparno (2019)</p> <p>Pengaruh Kebijakan Promosi Jabatan dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>Jurnal Ekonam Vol.1, No.1</p> <p>DOI: https://doi.org/10.37577/ekonam.v1i1.101</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan variabel kebijakan Promosi jabatan dan rotasi kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Penelitian sama-sama menggunakan variabel Promosi jabatan, Rotasi Pekerjaan terhadap Variabel Kinerja Karyawan</p>	<p>Waktu, Lokasi, Tempat Penelitian</p>
8	<p>Ningsi dkk (2019)</p> <p>Pengaruh Pelatihan Dan Promosi Terhadap Motivasi Dan Kinerja</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel promosi berpengaruh signifikan dan</p>	<p>Penelitian sama-sama menggunakan variabel promosi terhadap</p>	<p>a. Lokasi dan waktu penelitian</p> <p>b. Tidak membahas</p>

No.	Nama Peneliti, Judul Peneliti, dan Tahun Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Kendari)</p> <p>Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik, Vol. 5, No. 1</p> <p>DOI: https://doi.org/10.26858/jiap.v5i2.1765</p>	<p>positif terhadap kinerja karyawan</p>	<p>kinerja karyawan</p>	<p>variabel rotasi kerja</p> <p>c. Penelitian terdahulu menambahkan variabel prlatihan dan motivasi.</p>
9	<p>Mutholib dan Ammy (2020)</p> <p>Pengaruh Rotasi Kerja, <i>Quality Of Worklife</i> dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN(Persero) Wilayah Sumatera Utara</p> <p>Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi), Vol. 1, No. 3</p> <p>DOI: https://doi.org/10.53695/JA.V1I3.84</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel rotasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Penelitian sama-sama menggunakan variabel rotasi kerja terhadap kinerja karyawan</p>	<p>a. Lokasi dan waktu penelitian</p> <p>b. Tidak membahas variabel promosi jabatan</p> <p>c. Penelitian terdahulu menambahkan variabel <i>Quality Of Worklife</i> dan Gaya Kepemimpinan Transformasional.</p>
10	<p>Nurazizah dkk (2023)</p> <p>Analisis Pengaruh <i>Job Rotation</i>,</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Rotasi kerja berpengaruh</p>	<p>Penelitian sama-sama menggunakan variabel rotasi kerja terhadap</p>	<p>a. Lokasi dan waktu penelitian</p> <p>b. Tidak membahas</p>

No.	Nama Peneliti, Judul Peneliti, dan Tahun Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p><i>Training and Development, Career Planning dan Performance Appraisal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) UPK Tarahan</i></p> <p>Jurnal Ilmiah Akuntansi, Keuangan dan Bisnis (JIKABI), Vol. 2, No. 2</p> <p>DOI: https://doi.org/10.31289/jbi.v2i2.2977</p>	negatif terhadap kinerja karyawan.	kinerja karyawan	<p>promosi jabatan</p> <p>c. Penelitian terdahulu menambahkan variabel <i>Training and Development, Career Planning dan Performance Appraisal</i></p>
11	<p>Kusuma dan Ardana, (2020)</p> <p>Pengaruh Penempatan dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Bali</p> <p>E-Jurnal Manajemen, Vol. 9, No. 1</p> <p>DOI: https://doi.org/10.31179/jbi.v9i1.3817</p>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Meneliti pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan PT. PLN.	<p>a. Lokasi dan Waktu Penelitian</p> <p>b. Tidak membahas rotasi kerja dan</p> <p>c. Penelitian terdahulu menambahkan variabel penempatan.</p>
12	<p>Nurhasanah dan Supriyanti (2021)</p> <p>Pengaruh Promosi Jabatan dan Rotasi</p>	Promosi jabatan dan rotasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	Meneliti pengaruh promosi jabatan dan rotasi kerja	Lokasi dan waktu penelitian

No.	Nama Peneliti, Judul Peneliti, dan Tahun Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Cimahi</p> <p>Jurnal Ilmu Manajemen, Vol. 9, No. 2</p> <p>DOI: https://doi.org/10.36176/jim.v9i2.1127</p>		terhadap kinerja karyawan	
13	<p>Perkasa Amrys dan Septyarini (2024)</p> <p>Pengaruh Promosi Jabatan, Mutasi Pegawai dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai PLN Icon Plus Jakarta)</p> <p>ICHES: <i>International Conference on Humanity Education and Society</i>, Vol. 3, No. 1</p> <p>DOI: https://doi.org/10.37131/ichees.v3i1.4227</p>	Promosi jabatan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui.	Meneliti pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan PT. PLN.	<p>a. Lokasi dan waktu penelitian</p> <p>b. Tidak membahas rotasi kerja</p> <p>c. Penelitian terdahulu menambahkan variabel Mutasi Pegawai dan Pelatihan Kerja.</p>
14	<p>Khotimah dkk (2019)</p> <p>Pengaruh Promosi Jabatan Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT.</p>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan	Penelitian sama-sama menggunakan variabel promosi terhadap kinerja	<p>a. Lokasi dan waktu penelitian</p> <p>b. Tidak membahas variabel rotasi kerja</p>

No.	Nama Peneliti, Judul Peneliti, dan Tahun Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang) Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 25, No. 2 DOI: https://doi.org/10.37131/jab.v25i2.5407	terhadap kinerja karyawan		c. Penelitian terdahulu menambahkan variabel insentif
15	Nugroho, Riko dan Kunartinah. (2019) Analisis Pengaruh Promosi Jabatan dan Rotasi Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening pada PT. PLN (Persero) Area Kudus Jurnal Bisnis dan Ekonomi, Vol. 26, No. 1	Promosi jabatan dan rotasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi.	Meneliti pengaruh promosi jabatan dan rotasi kerja terhadap kinerja karyawan	a. Lokasi dan waktu penelitian b. Menambahkan variabel intervening motivasi
16	Gea (2019) Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Kabupaten Nias Jurnal Warta Dharmawangsa, Vol. 13, No. 2 DOI:	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Meneliti pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan	Lokasi dan waktu penelitian

No.	Nama Peneliti, Judul Peneliti, dan Tahun Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	https://doi.org/10.46576/wdw.v0i60.416			
17	<p>Putra dan Hamidah, (2018)</p> <p>Pengaruh Rotasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Pasuruan</p> <p>Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 58, No. 1</p> <p>DOI: http://dx.doi.org/10.25016/ejme.v58i1.2486</p>	<p>Rotasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi.</p>	<p>Meneliti pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja karyawan</p>	<p>a. Lokasi dan waktu penelitian</p> <p>b. Tidak membahas promosi jabatan</p> <p>c. Menambahkan variabel kompensasi dan intervening motivasi.</p>
18	<p>Sasono (2020)</p> <p>Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pt PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Kalimantan Barat</p> <p><i>Equator Journal of Management and Entrepreneurship</i>, Vol. 8, No. 1</p> <p>DOI:</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Meneliti pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>a. Lokasi dan waktu penelitian</p> <p>b. Tidak membahas rotasi kerja.</p>

No.	Nama Peneliti, Judul Peneliti, dan Tahun Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	http://dx.doi.org/10.26418/ejme.v8i1.38546			
19	<p>Prasetyo dan Marlina (2019)</p> <p>Pengaruh Rotasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Padang</p> <p>Jurnal Ekonomi dan Bisnis Dharma Andalas, Vol. 21, No. 1</p> <p>DOI: https://doi.org/10.47233/jebd.v21i1.7582</p>	<p>Rotasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Meneliti pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja karyawan</p>	<p>a. Lokasi dan waktu penelitian</p> <p>b. Tidak membahas promosi jabatan</p> <p>c. Menambahkan variabel lingkungan kerja.</p>
20	<p>Kurniawan dan Alimudin (2020)</p> <p>Pengaruh Promosi Jabatan dan Rotasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Timur</p> <p>Jurnal Ilmu Manajemen, Vol. 8, No. 4</p>	<p>Promosi jabatan dan rotasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi.</p>	<p>Meneliti pengaruh promosi jabatan dan rotasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN.</p>	<p>a. Lokasi dan waktu penelitian</p> <p>b. Menambahkan variabel intervening motivasi.</p>

No.	Nama Peneliti, Judul Peneliti, dan Tahun Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	DOI: https://doi.org/10.36578/ekonam.v8i4.1721			
21	<p>Syahla Rania Salsa, Santi Riana Dewi (2024)</p> <p><i>The Effect of Benefits, Job Rotation and Job Promotion on Employee Performance of PT X Cilegon City</i></p> <p><i>ProBusiness: Management Journal</i>, 15 (4) (2024) pp. 590-598</p>	<p><i>The results of this study show that (1) Benefits have a positive and notable effect on employee performance, (2) Job Rotation has a positive and notable effect on employee performance, (3) Job Promotion has a positive and notable effect on employee performance.</i></p>	<p><i>Testing the effect of job promotion and job rotation on employee performance</i></p>	<p><i>a. Location and time of research</i> <i>b. Add the dependent variable allowance</i></p>
22	<p>Niken Widiastutik, Mintarti Rahayu, Himmiyatul Amanah Jiwa Juwita (2022)</p> <p><i>Effect of remuneration and job rotation on employee performance with job satisfaction as a mediation variable</i></p> <p><i>INTERNATIONAL JOURNAL OF RESEARCH IN BUSINESS AND SOCIAL SCIENCE</i> 11(6)(2022) 175-183</p>	<p><i>The research results stated that Position Promotion, Employee Transfer and Job Training variables have a positive effect and significant to Work Morale Simultaneously.</i></p>	<p><i>Testing the effect of job rotation on employee performance</i></p>	<p><i>a. Location and time of research</i> <i>b. Adding the independent variable remuneration</i> <i>c. Adding the intervening variable job satisfaction</i></p>

No.	Nama Peneliti, Judul Peneliti, dan Tahun Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	DOI: https://doi.org/10.20525/ijrbs.v1i16.1976			
23	Deden Zaenal Abidin, Anwar Musadad (2024) <i>The Influence of Competency and Position Promotion on Employee Performance at PT</i> INNOVATIVE: <i>Journal Of Social Science Research</i> Volume 4 No 4 1 Year 2024 Page 3484-3497 DOI: https://doi.org/10.31004/innovative.v4i1.5645	<i>The research results show that for the Competency, Position Promotion and Employee Performance variables at PT. XYZ Karawang is considered good and has a positive and significant influence.</i>	<i>Testing the effect of promotion on employee performance</i>	<i>a. Location and time of research b. Adding the dependent variable competency</i>
24	Ucok Wahyu Nurteja, Prihatin Lumbanraja, Yeni Absah (2022) <i>Analysis of the Effect of Job Placement and Internal Promotion on Employee Performance Through Job Loyalty as a Mediating Variable at PT. X</i> <i>International Journal of Research and</i>	<i>The results of the study found that the variables of Job Placement and Internal Promotion were not able to influence Employee Performance, while the Job Loyalty variable was able to mediate the</i>	<i>Analyzing Internal influences Promotion of Employee Performance</i>	<i>a. Location and time of research b. Added Independent variable Job Placement c. Adding loyalty mediating variables</i>

No.	Nama Peneliti, Judul Peneliti, dan Tahun Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p><i>Review Vol. 9; Issue: 12; December 2022</i></p> <p>DOI: https://doi.org/10.52403/ijrr.20221238</p>	<p><i>variables of Job Placement and Internal Promotion on Employee Performance.</i></p>		
25	<p>Tasman, Zulkifli Musannip Efendi Siregar , Meisa Fitri Nasution (2021)</p> <p><i>The Influence of Work Environment, Promotion, and Job Satisfaction on Employee Performance</i></p> <p><i>Jurnal Institut Penelitian dan Kritik Internasional Budapest (BIRCI-Journal)</i> Vol 4 No 3 (2021)</p> <p>DOI: https://doi.org/10.33258/birci.v4i3.2170</p>	<p><i>The results of the hypothesis test show that the work environment has a positive and significant effect on job satisfaction. Partially, position promotion has a positive and significant effect on job satisfaction.</i></p> <p><i>The work environment has a positive and significant effect on work performance. Position promotion has a positive and significant effect on work performance.</i></p>	<p><i>Testing the effect of promotion on employee performance</i></p>	<p><i>a. Location and time of research</i> <i>b. Adding the independent variable work environment</i> <i>Adding the independent variable job satisfaction</i></p>

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 2.1 penelitian terdahulu, dapat dilihat bahwa sudah banyak penelitian yang dilakukan untuk mengetahui tentang promosi jabatan dan rotasi kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh para peneliti terdahulu mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel promosi jabatan dan kepuasan kerja. Dan selain itu, terdapat perbedaan pada penelitian terdahulu dan penelitian saat ini dimana waktu, tempat

atau objek penelitian yang berbeda yang dilakukan oleh penelitian terdahulu dan penelitian saat ini.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan penjelasan mengenai keterkaitan antar variabel, kerangka pemikiran akan mempermudah pemahaman dalam mencermati arah-arrah pembahasan dalam penelitian ini yang disertai dengan paradigma penelitian untuk memberikan gambaran yang lebih rinci dan jelas antara keterkaitan variabel penelitian yang dilakukan. Kerangka penelitian ini menghubungkan antara variabel Promosi Jabatan, Rotasi Kerja, terhadap Kinerja Karyawan.

2.2.1 Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan

Adanya peranan promosi jabatan ini berarti perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang diikuti oleh hak, status, dan penghasilan yang lebih besar. Promosi jabatan juga dipandang sebagai pengakuan atas kemampuan dan potensi pegawai yang bersangkutan untuk menduduki posisi yang lebih tinggi, dengan adanya program promosi jabatan ini maka pegawai yang berpotensi akan merasakan peningkatan Kinerja dalam bekerja di perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurasnita dan Harahap (2019) dengan judul “Pengaruh Promosi Jabatan Dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Wilayah Sumut” menyimpulkan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pada PT PLN (Persero) Wilayah Sumut

Penelitian lainnya dilakukan Kusuma dan Ardana (2020) dengan judul “Pengaruh Penempatan dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Bali” menemukan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN Distribusi Bali.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Apriada dan Wulandari (2020) “Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Bali”. menyimpulkan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Bali

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu di atas maka dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya jika promosi jabatan yang dimiliki perusahaan semakin baik maka kinerja karyawannya pun akan semakin tinggi, dan sebaliknya jika promosi jabatan disuatu perusahaan atau instansi kurang baik maka kinerja yang di rasakan oleh karyawannya pun juga rendah atau tidak maksimal.

2.2.2 Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Rotasi kerja adalah perpindahan satuan kerja ke satuan kerja lainnya guna meningkatkan keterampilan pada berbagai bidang, mengurangi kebosanan, meningkatkan motivasi, menambah pengetahuan serta pengalaman ternaga kerja.

Rotasi kerja diharapkan dapat menstimulasi pegawai untuk mencapai kinerja yang lebih baik karena terdapat proses penambahan pengetahuan dan kemampuan pegawai, secara tepat, serta memberi tantangan lebih besar bagi pegawai untuk mencapai kinerja, Dalam metode rotasi ini para pegawai yang mengalami

perpindahan ditunjuk agar memperoleh pengetahuan perusahaan secara menyeluruh.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lisnawati dan Juhaeti, (2021) dengan judul “Pengaruh Kompetensi Dan Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Bagian Teknik Level Basic Pada PT. PLN (Persero) UPT Cawang” menyimpulkan bahwa rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UPT Cawang.

Penelitian lainnya dilakukan oleh Mutholib dan Ammy (2020) dengan judul “Pengaruh Rotasi Kerja, *Quality Of Worklife* dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara” menyatakan bahwa rotasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Simamora dan Sihombing (2023) dengan judul “*The Effect of Job Mutation and Job Rotation on Employees’ Performance at PT PLN Humbang Hasundutan District Area*” Dalam penelitian ini disimpulkan rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu di atas maka dapat disimpulkan bahwa rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya jika rotasi kerja yang dimiliki perusahaan semakin baik maka kinerja karyawan pun akan semakin tinggi, dan sebaliknya jika rotasi kerja disuatu perusahaan atau instansi kurang baik maka kinerja yang di rasakan oleh pegawainya pun juga rendah atau tidak maksimal karena pada dasarnya rotasi kerja yaitu adalah

perputaran atau perpindahan satuan kerja untuk meminimalisir kejenuhan dan meningkatkan pengalaman serta pengetahuan.

2.2.3 Pengaruh Promosi dan Rotasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dengan adanya kebijakan Promosi Jabatan dan Rotasi Kerja menjadikan pegawai lebih termotivasi dalam bekerja dengan lebih baik lagi, Dari penjelasan tersebut promosi jabatan dan rotasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurhasanah dan Supriyanti, (2021) dengan judul “Pengaruh Promosi Jabatan dan Rotasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Cimahi” menemukan bahwa promosi jabatan dan rotasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. PLN UP3 Cimahi.

Penelitian lainnya dilakukan oleh Asep Suparno (2019) “Pengaruh Kebijakan Promosi Jabatan dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan” menyimpulkan bahwa Promosi jabatan dan rotasi kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

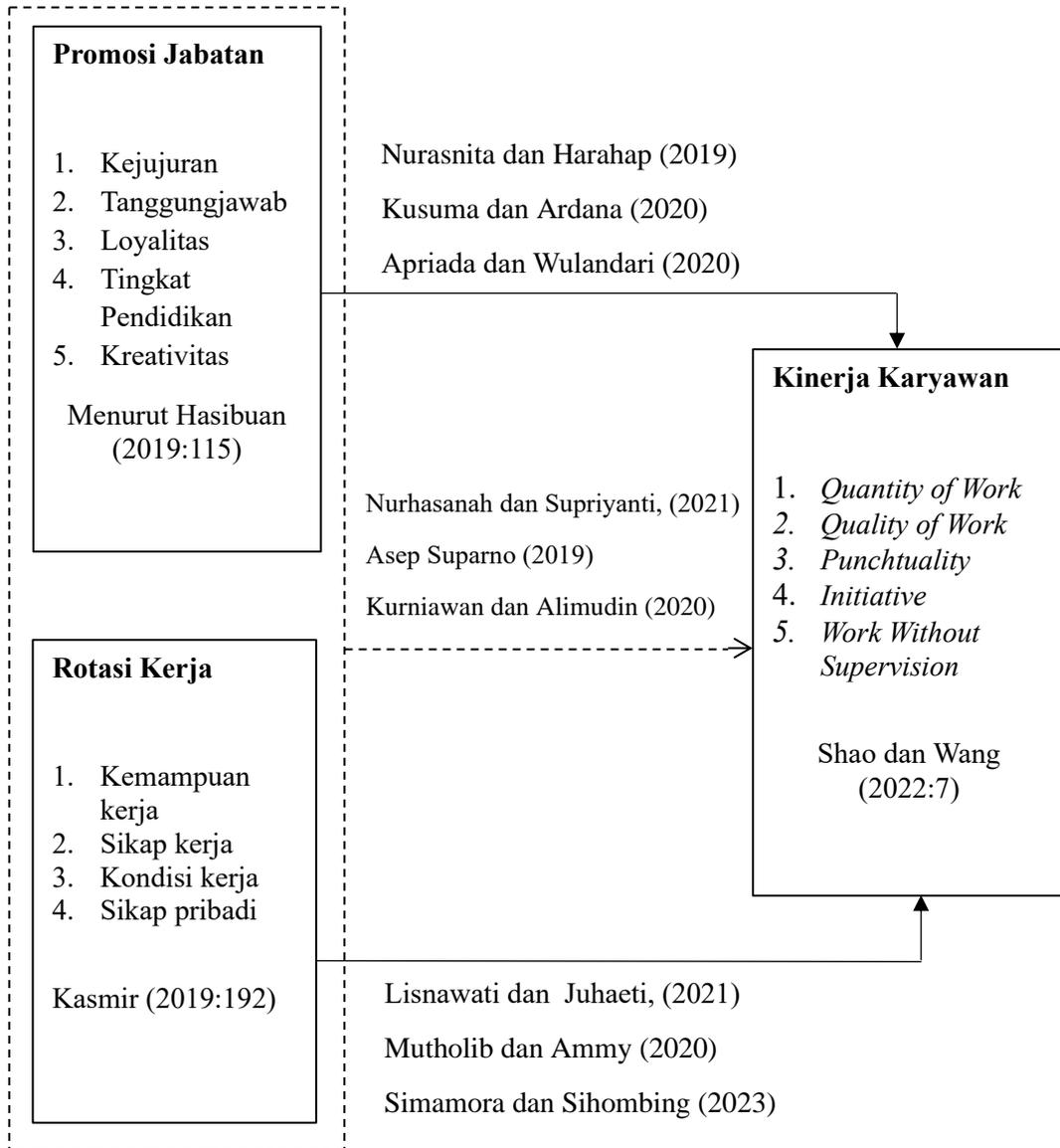
Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Kurniawan dan Alimudin (2020) dengan judul “Pengaruh Promosi Jabatan dan Rotasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Timur” menunjukkan bahwa promosi jabatan dan rotasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. PLN Unit Induk Distribusi Jawa Timur melalui motivasi sebagai variabel intervening.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu di atas maka dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan dan rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan, yang artinya jika promosi jabatan dan rotasi kerja yang dimiliki perusahaan semakin baik maka kinerja karyawannya pun akan semakin tinggi, dan sebaliknya jika promosi jabatan dan rotasi kerja disuatu perusahaan atau instansi kurang baik maka kinerja yang dilakukan karyawan pun juga rendah atau tidak maksimal karena pada dasarnya promosi jabatan itu adalah untuk mempromosikan pegawai dari jabatan sebelumnya ke jabatan yang lebih tinggi dengan tanggung jawab yang tinggi dan penghasilan yang lebih besar juga edangkan rotasi kerja yaitu adalah perputaran atau perpindahan satuan kerja untuk meminimalisir kejenuhan dan meningkatkan pengalaman serta pengetahuan. Berikut tabel paradigma pada halaman selanjutnya

2.3 Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian merupakan seperangkat konsep yang berhubungan satu sama lain secara logis dan membentuk sebuah kerangka pemikiran yang memiliki fungsi untuk memahami, menafsirkan, dan menjelaskan kenyataan dan masalah yang dihadapi. Kerangka berpikir tersebut kemudian akan menuntun peneliti menuju konsep teori apa yang akan digunakan, pendekatan, metode, teknik, dan langkah-langkah analisis penelitian selanjutnya sehingga berkesinambungan. Berdasarkan pada kerangka pemikiran yang diuraikan oleh peneliti, maka peneliti membuat paradigma penelitian di halaman berikutnya:



Gambar 2.1 Paradigma Penelitian

Keterangan :

-----> = Berpengaruh secara Simultan

-----> = Berpengaruh secara parsial

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang diajukan atas rumusan penelitian yang masih perlu diuji kebenarannya. Hipotesis dibuat atas dasar rumusan masalah yang berlandaskan pada teori-teori dan penelitian terdahulu. Berdasarkan penjelasan kerangka penelitian di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Hipotesis Simultan
 - a. Terdapat pengaruh promosi jabatan dan rotasi kerja terhadap kinerja karyawan
2. Hipotesis Parsial
 - a. Terdapat pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan
 - b. Terdapat pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja karyawan.