

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai promosi jabatan dan rotasi pekerjaan terhadap kinerja karyawan, telah dilakukan oleh beberapa peneliti berikut hasil penelitian-penelitian terdahulu:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

| Peneliti (Tahun) | Judul Penelitian | Variabel Penelitian | Metode Penelitian | Hasil |
|---------------------------------------|--|---|------------------------------|---|
| Asep Suparno (2019) | Pengaruh Kebijakan Promosi Jabatan Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pemkot Bandung | - Promosi Jabatan (X1) - Rotasi Pekerjaan (X2) - Kinerja Karyawan (Y) | Analisis Jalur | <i>Kebijakan promosi jabatan sudah dilaksanakan dengan baik. Rotasi kerja sudah dilaksanakan dengan baik,</i> |
| Budi Santoso, Agung Riyardi (2012) | Rotasi, Mutasi Dan Promosi Karyawan Di Kantor Pelayanan | - Rotasi (X1) - Mutasi (X2) - Promosi (X3) | | - Rotasi kerja yang dilakukan sesuai dengan prinsi prinsip dasar teori rotasi |

| | | | | |
|---|--|--|--|---|
| | Pajak Pratama Klaten | | | <ul style="list-style-type: none"> - Mutasi kerja sudah sesuai dengan teori mutasi - Promosi sesuai dengan prinsip dari teori promosi - Remunerasi tidak sesuai dengan teori dari remunerasi |
| Ayu Wulan Sari, Yulianeu, Moh. Mukeri Warso, Azis Fathoni (2017) | Pengaruh Pengembangan Karir, Promosi Jabatan Dan Rotasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Spbu Coco Wiladah Semarang | <ul style="list-style-type: none"> - Pengembangan Karir (X1) - Promosi Jabatan (X2) - Rotasi Kerja (X3) - Komitment Organisasi (Y) | Analisis Koefisien Regresi Linier Berganda | <ul style="list-style-type: none"> - Pengembangan karir adalah paling besar pengaruhnya terhadap komitmen organisasi. - Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan untuk meningkatkan strategi pengembangan karir, promosi jabatan dan rotasi kerja yang diterapkan |
| Erviana Nurul Hidayati, | Pengaruh Pelatihan, Promosi | <ul style="list-style-type: none"> - Pelatihan (X1) - Promosi Jabatan (X2) | Analisis regresi | <ul style="list-style-type: none"> - Pelatihan, promosi jabatan dan rotasi |

| | | | | |
|---------------------------|--|---|---|---|
| Sriwidodo Soedarso | Jabatan, Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puslitbang Sumber Daya Air Bandung Pada Pusiltbang Sumber Daya Air Bandung | - Rotasi Pekerjaan (X3) - Kinerja Karyawan (Y) | linier berganda | pekerjaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada pulitbang sumber daya air bandung. |
| Ela Suparinah (2018) | Pengaruh Mutasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Waru Kaltim Plantation Di Penajam Paser Utara | - Mutasi (X1) - Promosi Jabatan (X2) - Kinerja Karyawan (Y) | Analisis Regresi Linier Berganda | - Mutasi dan promosi jabatan berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan. |
| Nur Aini, Tulus (2015) | Analisis Pengaruh Rotasi dan Mutasi Kerja Terhadap | - Rotasi (X1) - Mutasi Kerja (X2) - Kinerja Karyawan (Y) | Analisis Regresi Linier Berganda | - Pengaruh yang signifikan antara rotasi terhadap kinerja karyawan |

| | | | | |
|----------------------------------|--|--|----------------------------------|--|
| | Kinerja Karyawan di KJKS BMT Anda Salatiga | | | <ul style="list-style-type: none"> - Tidak ada pengaruh signifikan antara mutasi kerja terhadap kinerja karyawan. - Rotasi dan mutasi kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan |
| Agnetha Judas (2013) | Mutasi Dan Promosi Jabatan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado | <ul style="list-style-type: none"> - Mutasi (X1) - Promosi Jabatan (X2) - Prestasi Karyawan (Y) | Analisis Regresi Linier Berganda | <ul style="list-style-type: none"> - Mutasi dan Promosi Jabatan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai - Mutasi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai - Promosi jabatan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai |
| Ilma Megantara, Suliyanto, Ratno | Pengaruh Budaya Organisasi Dan Rotasi Pekerjaan | <ul style="list-style-type: none"> - Budaya Organisasi (X1) - Rotasi Pekerjaan (X2) | Analisis Lajur | <ul style="list-style-type: none"> - Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap motivasi |

| | | | | |
|-------------------------------|---|--|------------------------|--|
| Purnomo (2019) | Terhadap Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai | <ul style="list-style-type: none"> - Motivasi Kerja (Y) - Kinerja Pegawai (Z) | | <ul style="list-style-type: none"> kerja dan kinerja karyawan - Rotasi pekerjaan berpengaruh terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan - Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai |
| Theolina Hormati (2016) | Pengaruh Budaya Organisasi, Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai | <ul style="list-style-type: none"> - Budaya Organisasi (X1) - Rotasi Pekerjaan (X2) - Motivasi Kerja (Y1) - Kinerja Pegawai (Y2) | Analisis Kausalitas | <ul style="list-style-type: none"> - Budaya organisasi dan Rotasi Kerja berkontribusi terhadap Motivasi Kerja. - Budaya organisasi dan Rotasi Kerja memberikan kontribusi terhadap Motivasi Kerja - Budaya organisasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja - Rotasi Kerja berpengaruh |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | | | positif terhadap Motivasi Kerja. - Motivasi Kerja memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja Pegawai - Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai |
| Made Bayu Indra Nugrah, Ida Bagus Ketut Surya (2016) | Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja | - Kompensasi (X1) - Lingkungan Kerja (X2) - Promosi Jabatan(X3) - Kepuasan Kerja (Y) | Analisa Regresi Linier Berganda | - Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan - Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja - Promosi jabatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja |
| <i>Junior Pangkey. Victor P.K. Lengkong.</i> | <i>Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Promosi Jabatan,</i> | - Rekrutment (X1) - Seleksi (X2) - Promosi Jabatan (X3) - Penggajian (X4) | Analisis Regresi Linier Berganda | - Rekrutmen tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan |

| | | | | |
|--|---|---|---|---|
| <p><i>Sjendry S.R Loindong</i></p> | <p><i>Penggajian Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado</i></p> | <ul style="list-style-type: none"> - Pelatihan (X5) - Kinerja Karyawan (Y) | | <ul style="list-style-type: none"> - Seleksi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan - Promosi jabatan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan - Penggajian berpengaruh terhadap kinerja karyawan - Pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan |
| <p>Riyan Rizkyandy</p> | <p>Pengaruh Budaya Organisasional Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Budaya Organisasional (X1) - Rotasi Pekerjaan (X2) - Kinerja Karyawan (Y) - Motivasi Kerja (Z) | <p>Analisis PLS (<i>Partial Least Square</i>)</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Budaya organisasional berpengaruh terhadap kinerja - Rotasi pekerjaan tidak berpengaruh terhadap kinerja - Budaya organisasional berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi |

| | | | | |
|--|---|---|---|---|
| | Transmigari Kota Dumai (Riau) | | | - Rotasi pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi. |
| Aprilia Mandagi, Lisbeth Mananeke, Rita Taroreh ³ | Pengaruh Promosi Jabatan Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado | - Promosi Jabatan (X1) - Rotasi Pekerjaan (X2) - Kinerja Pegawai (Y) | Analisis Regresi Linier Berganda | - Promosi Jabatan dan Rotasi jabatan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai - Promosi jabatan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai - Rotasi jabatan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai. |

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Promosi Jabatan

Promosi memberikan peran penting bagi setiap karyawan, bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan. Dengan promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan bersangkutan dengan menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian, promosi akan memberikan status social, wewenang, tanggung jawab, serta penghasilan yang semakin besar bagi karyawan. Adanya kesempatan untuk di promosikan juga akan mendorong penarikan pelamar yang semakin banyak memasukkan pelamarnya sehingga pengadaan karyawan yang baik bagi perusahaan akan lebih mudah

Menurut Gauzali Saydam (2005:550) promosi merupakan perubahan pekerjaan atau status /jabatan karyawan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi. Sedangkan menurut Suwatno (2001:97) promosi merupakan pemberian tugas, tanggung jawab, serta wewenang baru pada seorang karyawan yang lebih besar dan baik dan diikuti pula oleh kenaikan upah yang lebih tinggi dari semula karena adanya kenaikan pangkat dan jabatan. Menurut Veithzal Rivai (2004:211) promosi terjadi apabila seorang karyawan dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggungjawab dan atau level.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa promosi adalah proses pemindahan pegawai dari jabatan yang lebih rendah ke jabatan yang lebih tinggi yang akan memberikan status sosial, wewenang, tanggung jawab serta penghasilan yang semakin besar bagi pegawai tersebut.

Untuk mendapatkan karyawan yang layak memperoleh promosi jabatan, perusahaan harus menetapkan syarat-syarat bagi karyawan untuk memperoleh promosi jabatan, sehingga promosi jabatan yang dilakukan diberikan kepada karyawan yang tepat. Syarat promosi jabatan pada setiap perusahaan berbeda-beda, sesuai dengan kebijakan perusahaan masing-masing

2.2.1.1 Tujuan - Tujuan Promosi Jabatan

- a). Untuk memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi kerja tinggi.
- b). Dapat menimbulkan kepuasan dan kebanggaan pribadi, status social yang semakin tinggi, dan penghasilan yang semakin besar.
- c). Untuk merangsang agar karyawan lebih bergairah bekerja, berdisiplin tinggi, dan memperbesar produktivitas kerjanya.
- d). Untuk menjamin stabilitas kepegawaian dengan direalisasinya promosi kepada karyawan dengan dasar dan pada waktu yang tepat serta penilaian yang jujur.
- e). Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai dalam perusahaan karena timbulnya lowongan berantai.

- f). Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan inovasinya yang lebih baik demi keuntungan optimal perusahaan
- g). Untuk menambah/memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja para karyawan dan ini merupakan daya dorong bagi karyawan lainnya.
- h). Untuk mengisi kekosongan jabatan karena penjabatnya berhenti. Agar jabatan itu tidak lowong maka di promosikan karyawan lainnya.
- g). Karyawan yang di promosikan kepada jabatan yang tepat, semangat, kesenangan dan ketenangan dalam bekerja semakin meningkat sehingga produktivitasnya semakin meningkat.
- h). Untuk mempermudah penarikan pelamar sebab adanya kesempatan promosi merupakan daya dorong serta perangsang bagi pelamar-pelamar untuk memasukkan lamarannya.
- i). Promosi akan memperbaiki status karyawan dari karyawan sementara menjadi karyawan tetap setelah lulus dalam masa percobaanya.

2.2.1.2 Indikator – Indikator Promosi Jabatan

Beberapa indikator dikemukakan oleh banyak ahli, namun tidak ada yang relevan karena hampir sama dengan faktor yang menyebabkan promosi jabatan. Jadi untuk indikator disini mengambil literasi sendiri yakni meliputi:

- a) Posisi Jabatan Naik
- b) Tunjangan Jabatan Naik
- c) Tanggung Jawab Pekerjaan Bertambah

d) Rekan Kerja Berbeda

2.2.2 Rotasi Pekerjaan

Rotasi pekerjaan merupakan salah satu alternative jika karyawan menderita rutinitas yang berlebihan atau kebosanan atas kerja mereka , hal tersebut perlu jika karyawan tersebut menganggap bahwa pekerjaannya tidak lagi menantang, maka karyawan tersebut oleh perusahaan seharusnya dipindahkan ke pekerjaan lain, pada tingkat yang sama, yang mempunyai persyaratan ketrampilan yang serupa.

Rotasi pekerjaan menurut Bambang Wahyudi (2002:178) 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 karyawan yang mengalami perpindahan secara rutin dalam suatu pekerjaan kepekerjaan lain untuk memperoleh pengetahuan organisasi atau perusahaan secara menyeluruh.

Hani Handoko (2000:41) memberikan pengertian rotasi pekerjaan yaitu memindahkan para karyawan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain. Pekerjaan itu secara nyata tidak berubah, hanya para karyawan yang berputar dengan tujuan untuk mengatasi sifat monoton dari pekerjaan yang sangat terspesialisasi melalui pemberian kesempatan untuk menggunakan berbagai keterampilan. Mathis L. Robert & John H. Jackson, (2002:52) menjelaskan rotasi pekerjaan adalah proses pemindahan seseorang

karyawan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lainnya. Dalam beberapa organisasi, rotasi pekerjaan tidak terencana, organisasi lain memiliki data dan jadwal yang terelaborasi, yang secara tepat merencanakan setiap program bagi masing-masing karyawan.

Dari beberapa definisi di atas dapat diambil kesimpulan bahwa rotasi jabatan merupakan suatu proses perpindahan pegawai dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lainnya secara horizontal tanpa menimbulkan perubahan dalam hal gaji ataupun pangkat/golongan.

2.2.2.1 Prosedur Rotasi Pekerjaan

Prosedur rotasi kerja karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan sehingga berorientasi pada penempatan orang yang tepat pada posisi yang tepat pula. Pengambilan keputusan penempatan karyawan diambil berdasarkan pertimbangan rasional dan objektif oleh Manajer Sumber Daya Manusia.

Prosedur rotasi karyawan, harus memenuhi tiga buah persyaratan sebagai berikut:

- a) Harus ada wewenang untuk penempatan personalia yang datang dari daftar permintaan personalia, yang dikembangkan melalui analisis beban kerja dan analisis tenaga kerja.
- b) Harus mempunyai standar personalia yang digunakan untuk membandingkan calon pekerja, standar ini dikemukakan oleh spesifikasi jabatan yang dikembangkan melalui analisis jabatan

- c) Harus mempunyai pelamar yang ditempatkan di bagian yang kosong, hal ini dapat menggunakan sumber- sumber dari perusahaan maupun diluar perusahaan.

Dengan prosedur penempatan yang tepat melalui penilaian yang rasional dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan akan berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan karena kinerja karyawan yang baik pula. Hal ini dapat terjadi apabila prosedur penempatan karyawan digunakan dengan efektif

2.2.2.2 Indikator Rotasi Pekerjaan

Beberapa indikator dikemukakan oleh banyak ahli, namun tidak ada yang relevan karena hampir sama dengan faktor yang menyebabkan rotasi pekerjaan. Jadi untuk indikator disini mengambil literasi sendiri yakni meliputi:

- a) Posisi Jabatan Levelnya Setingkat
- b) Tunjangan Relative Sama
- c) Tanggung Jawab Pekerjaan Relative Sama
- d) Rekan Kerja Relative Sama

2.2.3 Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja merupakan fungsi kunci untuk melaksanakan sumber daya manusia secara efektif. Namun dalam banyak kondisi, fungsi penilaian kinerja hanya dipandang sebelah mata oleh para pengambil kebijakan organisasi. Martin (1995), berpendapat bahwa kegiatan penilaian kinerja dalam organisasi menempati posisi undervalued. Masalah umum

yang timbul pada persepektif ini adalah bahwa kegiatan penilaian kinerja menghabiskan banyak waktu dan sebagian besar orang-orang dalam organisasi tersebut tidak begitu menyukainya, meskipun mereka berkepentingan secara langsung terhadap fungsi tersebut.

Mathis dan Jackson (2006), mendefinisikan bahwa kinerja (performance) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut: kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan dari waktu dari hasil, kehadiran, kemampuan bekerja sama.

Hasibuan (2005), mengemukakan prestasi kerja atau kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja atau kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu, kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Suatu perusahaan didirikan untuk mencapai suatu maksud atau tujuan tertentu. Salah satu kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat pencapaian tujuan perusahaan adalah kinerja pegawai. Kinerja Pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Anwar Prabu Mangkunegara, 2011).

2.2.3.1 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa pendapat mengenai factor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Mahmudi (2005:21) kinerja pegawai dipengaruhi beberapa faktor meliputi:

- a) Faktor personal (Individu), meliputi: pengetahuan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan pemimpin atau team leader.
- c) Faktor team, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kesertaan dan kekompakan anggota tim.
- d) Faktor system, meliputi system kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan organisasi, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.

2.2.3.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Keban (2004:109) dalam Pasolong (2010:184) penukuran kinerja pegawai penting dilakukan oleh instansi pelayanan public. Dengan mengetahui kelemahan, hambatan dan dorongan, atau sebagai faktor sukses bagi kinerja pegawai serta institusi maka terbukalah jalan menuju profesionalisasi, yaitu memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dilakukan selama ini.

Terdapat berbagai teori mengenai indikator kinerja pegawai. Salah satunya indikator kinerja menurut Mangkunegara (2011:75) menyebutkan sebagai berikut:

a) Kualitas Kerja

Tingkat baik atau buruknya seorang karyawan dalam mengerjakan sebuah pekerjaannya.

b) Kuantitas Kerja

Seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan seorang pegawai. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

c) Pelaksanaan Tugas

Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

d) Tanggung Jawab

Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Promosi Jabatan dengan Kinerja Karyawan

Promosi merupakan perubahan pekerjaan atau status jabatan karyawan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi. Perubahan pekerjaan disertai dengan bertambahnya tugas yang harus dikerjakan mampu meningkatkan rasa tanggung jawab seorang karyawan. Apalagi dengan jabatan yang lebih tinggi pastinya tuntutan perusahaan

mengenai kualitas dan kuantitas pekerjaan sangat penting. Dengan adanya promosi jabatan , diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerja masing- masing. Pernyataan tersebut sesuai dengan penelitian dari Asep Suparno (2019) dengan judul “Pengaruh Kebijakan Promosi Jabatan Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan” (Sebuah studi karyawan Pemkot Bandung), Hasil penelitian menunjukkan bahwa promosi jabatan yang dilaksanakan oleh Pemkot Bandung sudah dilaksanakan dengan baik dan ada pengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penelitian dari Erviana Nurul Hidayati, Sriwidodo Soedarso yang berjudul “Pengaruh Pelatihan, Promosi Jabatan, Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai “ (Puslitbang Sumber Daya Air Bandung Pada Pusiltbang Sumber Daya Air Bandung) juga mengemukakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari promosi jabatan terhadap kinerja pegawai.

2.3.2 Hubungan Rotasi Pekerjaan dengan Kinerja Karyawan

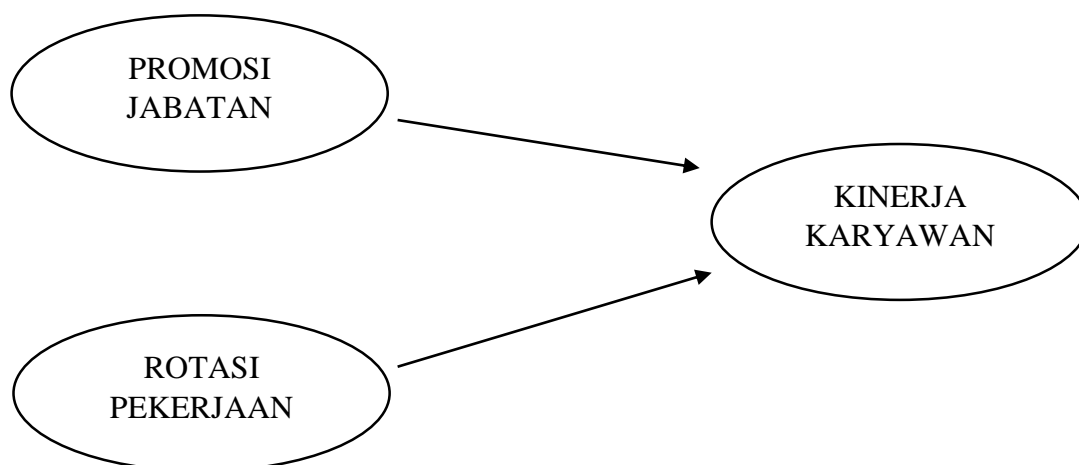
Rotasi pekerjaan yaitu memindahkan posisi karyawan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain. Perubahan pekerjaan ini tidak jauh berbebeda dengan pekerjaan sebelumnya, hanya bertukar pekerjaan saja dengan pekerjaan yang lain. Sehingga karyawan tidak hanya memiliki keterampilan bekerja hanya di satu posisi saja, namun mampu bekerja di berbagai posisi yang ada di perusahaan. Dengan adanya kegiatan rotasi pekerjaan diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Pernyataan tersebut didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Asep

Suparno (2019) dengan judul “Pengaruh Kebijakan Promosi Jabatan Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan” (Sebuah studi karyawan Pemkot Bandung), yang menunjukkan bahwa rotasi kerja yang dilaksanakan oleh Pemkot Bandung sudah dilaksanakan dengan baik, disesuaikan demi perbaikan kinerja pegawai yakni menambah wawasan karyawan dan menghilangkan kejenuhan karyawan. Penelitian dari Erviana Nurul Hidayati, Sriwidodo Soedarso yang berjudul “Pengaruh Pelatihan, Promosi Jabatan, Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai” (Puslitbang Sumber Daya Air Bandung Pada Puslitbang Sumber Daya Air Bandung) juga mengemukakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari rotasi pekerjaan terhadap kinerja pegawai.

2.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan landasan teori di atas dan penelitian sebelumnya bahwa Promosi Jabatan dan Rotasi Pekerjaan dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan, maka dapat di bangun kerangka konseptual sebagai dasar pembentukan hipotesis sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



2.5 Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas, maka dalam penelitian ini penulis menggunakan hipotesis antara lain :

H1: Diduga dengan adanya promosi jabatan karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan

H2: Diduga dengan adanya rotasi pekerjaan karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan