

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Rotasi Kerja

2.1.1.1 Definisi Rotasi Kerja

Rotasi pekerjaan dapat diartikan sebagai perpindahan karyawan dari suatu tempat ke tempat yang baru untuk meningkatkan atau mengembangkan kemampuan karyawan dan mengurangi kebosanan di lingkungan kerja (Hapsari, & Laura 2022). Rotasi pekerjaan adalah pergantian periodik seorang karyawan dari satu tugas ke tugas lain (Pandi Afandi 2018).

Sedangkan menurut (Megantara et al., 2019) menyatakan Rotasi Pekerjaan adalah sebuah Teknik yang dilakukan untuk mengurangi kemonotonan suatu rutinitas yang dilakukan karyawan.

Rotasi kerja merupakan cara untuk meningkatkan motivasi, mengurangi tingkat kebosanan dan pekerjaan yang monoton, meningkatkan pengetahuan, keterampilan kompetensi dan upaya untuk mengembangkan hubungan sosial (Simamora & Sihombing, 2023).

Menurut (Mu'jizat, 2021) rotasi pekerjaan merupakan alternatif yang dilakukan untuk mengatasi pekerjaan yang monoton, bosan dan mengurangi kejenuh dalam bekerja.

Tabel 2. 1
Definisi Rotasi Kerja

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Rotasi Kerja
1.	2018	Pandi Afandi	Rotasi pekerjaan adalah pergantian periodik seorang karyawan dari satu tugas ke tugas lain
2.	2019	Megantara et al	Rotasi Pekerjaan adalah sebuah Teknik yang dilakukan untuk mengurangi kemonotonan suatu rutinitas yang dilakukan karyawan
3.	2021	Mu'jiat	rotasi pekerjaan merupakan alternatif yang dilakukan untuk mengatasi pekerjaan yang monoton, bosan dan mengurangi kejenuh dalam bekerja.
4.	2022	Hapsari & Laura	Rotasi pekerjaan dapat diartikan sebagai perpindahan karyawan dari suatu tempat ke tempat yang baru untuk meningkatkan atau mengembangkan kemampuan karyawan dan mengurangi kebosanan di lingkungan kerja
5.	2023	Simamora & Sihombing	Rotasi kerja merupakan cara untuk meningkatkan motivasi, mengurangi tingkat kebosanan dan pekerjaan yang monoton, meningkatkan pengetahuan, keterampilan kompetensi dan upaya untuk mengembangkan hubungan sosial

Sumber: Hasil Olah penulis, 2024

Berdasarkan Tabel 2.1 mengenai definisi menurut para ahli penulis mengambil pendapat dan indikator menurut Pandi Afandi karena sesuai dengan fenomena yang terjadi di perusahaan.

2.1.1.2 Dasar – Dasar Rotasi Kerja

Hasibuan (2018) membagi dasar – dasar rotasi kerja menjadi 3 landasan, antara lain:

1. Merit System

Perpindahan jabatan yang di dasarkan atas landasan yang bersifat ilmiah, objektif dan hasil prestasi kerja, termasuk dasar rotasi kerja yang baik karena dapat meningkatkan semangat dan disiplin karyawan sehingga produktivitasnya meningkat. Seorang karyawan jika di rotasi atas dasar prestasi yang dicapai sehingga dipindahkan ke posisi pekerjaan atau tempat kerja yang lebih tepat agar

prestasi kerja serta kinerjanya meningkat.

2. *Seniority System*

Perpindahan jabatan juga di dasarkan pada landasan masa kerja, usia dan pengalaman kerja dari jabatan yang bersangkutan. Sistem ini kurang objektif karena kecakapan orang yang dipindahkan di dasarkan pada senioritas serta belum tentu dapat memangku jabatan yang baru.

3. *Spoll System*

Perpindahan jabatan diasarkan pada landasan kekeluargaan, sistem ini kurang baik sebab di dasarkan atas pertimbangan suka atau tidak suka. Karyawan di pindahkan ke poisisi baru atau tempat kerja baru atas dasar negosiasi antar karyawan dengan atasan sesuai kehendak karyawan.

2.1.1.3 Tujuan rotasi kerja

Menurut (Kusno et al., 2023), ada dua tujuan utama rotasi kerja:

1. Menciptakan keseimbangan antara tanggung jawab tenaga kerja dan organisasi saat ini untuk menjamin kondisi kerja yang stabil (personal stability);
2. Memberikan kesempatan untuk berkembang sebagai seorang profesional.

Tenaga kerja didorong atau dimotivasi untuk mengejar karir yang lebih tinggi, yang juga berarti menggunakan bakat mereka dengan semangat. Pengetahuan organisasi harus diperluas dan ditingkatkan

2.1.1.4 Alasan pelaksanaan rotasi kerja

Menurut Wirawan (2015) terdapat sebab dan alasan pelaksanaan rotasi kerja, yaitu :

- a. Permintaan sendiri

Rotasi ini dilakukan atas dasar keinginan sendiri dari karyawan yang bersangkutan dengan mendapat persetujuan pimpinan organisasi. Rotasi permintaan ini pada umumnya hanya pada jabatan yang peringkatnya sama, artinya kekuasaan dan tanggung jawabnya sama. Cara yang dilakukan oleh karyawan yaitu mengajukan permohonan dengan alasan yang jelas. Adapun alasan itu karena kesehatan, fisik dan mental karyawan misalnya karyawan yang mintadirotasikan dari dinas lapangan ke kantor dalam. Bisa juga masalah lainnya yaitu keluarga dimana kepentingan keluarga ini tidak bisa memaksa bertugas di tempat yang ditentukan seperti contoh merawat orangtua yang sudah lanjut usia. Selain itu hubungan Kerjasama antara karyawan dan atasan mempengaruhi prestasi kerja sehingga diperlukan perubahan posisi kerja. Seperti adanya perkelahian atau pertengkaran sesama karyawan.

b. Alih tugas produktif

Alih tugas produktif adalah rotasi kerja karena kehendak pimpinan perusahaan untuk meningkatkan produksi dengan menempatkan karyawan yang bersangkutan sesuai dengan kemampuan dan kecakapannya. Didasarkan pada hasil penilaian prestasi kerja yang berprestasi baik akan di promosikan, sedangkan karyawan yang tidak berprestasi dan tidak disiplin akan di demosikan. Alasan lain yaitu karena kecakapan, kemampuan dan sikap karyawan itu sendiri. Ada beberapa jenis alih tugas produktif yaitu :

1. *Production transfer* merupakan bentuk mutase secara horizontal dilakukan agar mengisi kekosongan pekerjaan pada suatu jabatan/posisi tertentu yang perlu diisi oleh karyawan lain agar tidak mengganggu kegiatan produksi

perusahaan.

2. *Replancement transfer* merupakan penggantian tenaga kerja dalam organisasi yang ditujukan untuk mempertahankan tenaga kerja berpengalaman. Dilakukan Ketika perusahaan atau organisai melakukan penciutan tenaga kerja
3. *Versonality transfer* merupakan pemindahan tenaga kerja agar meningkatnya kecakapan interpersonal karyawan
4. *Shift Transfer* adalah pemindahan sekelompok tenaga kerja dan melaksanakan suatu pekerjaan/ jabatan yang sama dilakukan oleh tenaga kerja yang berkelompok.
5. *Remedial transfer* merupakan penempatan seorang tenaga kerja pada jabatan atau posisi pekerjaan sesuai kondisi kerja bersangkutan.
6. *Personal transfer* merupakan kehendak dari karyawan untuk rotasi sebab tidak sesuai dengan bawahanya atau minat dan bakat yang dimiliki. Atau alasan lain yang dapat diterima pimpinan organisasi.
7. *Production transfer* merupakan bentuk horizontal terjadi atas organisasi itu sendiri untuk meningkatkan produktivitas dan reorganisasi.

2.1.1.5 Indikator Rotasi Kerja

Tabel 2. 2
Indikator Rotasi Kerja

Pandi Afandi (2018)	Megantara et al (2019)	Mu'jiat (2021)	Hapsari & Laura (2022)	Simamora & Sihombing (2023)
1. Perpindahan karena kemampuan karyawan	1. Waktu rotasi kerja	1. Perpindahan kemampuan	1. Prestasi kerja	1. Kemampuan
2. Perpindahan karena Pengetahuan karyawan	2. Kemampuan tugas dan lingkungan karyawan	2. Perpindahan kejenuhan	2. Kebutuhan	2. Kejenuhan
3. Perpindahan karena Kejenuhan karyawan	3. Penempatan kerja karyawan	3. Perpindah karena pengetahuan	3. Perpindahan karena kejenuhan karyawan	3. Prestasi
	4. Variasi pekerjaan		4. Tanggung jawab	4. Pengembangan Personal

Sumber: Hasil Olah penulis, 2024

Menurut Pandi Afandi (2018), indikator yang digunakan untuk mengukur rotasi kerja, yaitu:

1. Perpindahan karena kemampuan karyawan.

Yaitu karyawan dapat menguasai berbagai macam tugas dalam pekerjaannya.

Dapat dilihat dari kecapakan, kesungguhan dan ketepatan waktu.

2. Perpindahan karena pengetahuan karyawan

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

3. Perpindahan karena kejenuhan karyawan

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

Karyawan tidak merasa bosan jika bekerja dan bisa beradaptasi.

2.1.2 Stres Kerja

2.1.2.1 Definisi Stress Kerja

Menurut (Bulolo et al., 2021) Stres Kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai. Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi tugas pekerjaan yang dipercayakan kepadanya.

Sedangkan menurut (Yusnani & Sary, 2022) stres adalah keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja karyawan. Menurut Pandi Afandi (2018) Stres Kerja adalah suatu kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan mereka, dimana terdapat ketidaksesuaian karakteristik dan perubahan-perubahan yang tidak jelas yang terjadi dalam perusahaan.

Stres Kerja ialah situasi ketika seorang karyawan menghadapi tugas atau beban yang berat mengenai pekerjaan atau target yang diberikan kantor, namun pegawai tersebut secara emosi dan fisik tidak bisa menuntaskan tanggung jawab yang diserahkan, sehingga karyawan (Saputri et al., 2020). Robbins dan Judge (2017), menyatakan bahwa Stres kerja adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.

Tabel 2. 3 Definisi Stres Kerja

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Stres Kerja
1.	2017	Robbins dan Judge	Stres kerja adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.
2.	2018	Pandi Afandi	Stres Kerja adalah suatu kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan mereka, dimana terdapat ketidaksesuaian karakteristik dan perubahan-perubahan yang tidak jelas yang terjadi dalam perusahaan.
3.	2020	Saputri <i>et al.</i> ,	situasi ketika seorang karyawan menghadapi tugas atau beban yang berat mengenai pekerjaan atau target yang diberikan kantor, namun pegawai tersebut secara emosi dan fisik tidak bisa menuntaskan tanggung jawab yang diserahkan, sehingga karyawan
4.	2021	Buulolo <i>et al.</i> ,	Suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai. Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi tugas pekerjaan yang dipercayakan kepadanya.
5.	2022	Yusnani & Sary	Stres adalah keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja karyawan

Sumber: Hasil olah penulis, 2024

Berdasarkan pendapat para ahli diatas penulis memilih pendapat Robbins dan Judge (2017) sebagai teori karena sesuai dengan fenomena yang terjadi di PT. BPR Supra Artapersada Kota Sukabumi.

2.1.2.2 Sumber Stress Kerja

Menurut Pandi Afandi (2018) sumber Stres Kerja dikenal dengan job stressor yang sangat beragam dan reaksinya beragam pula pada setiap orang. Berikut beberapa sumber Stres Kerja, yaitu:

1. Kondisi Kerja

Kondisi kerja ini meliputi kondisi kerja *quantitative work overload*, *qualitative work overload*, *assembly line hysteria*, pengambilan keputusan, pembagian waktu kerja, dan kemajuan teknologi (*technostress*).

a. *Quantitative and Qualitative Work Overload*

Work overload atau beban kerja yang berlebihan terbagi menjadi dua, yaitu *quantitative and qualitative overload*. *Quantitative overload* adalah keadaan dimana kerja fisik karyawan melebihi batas kemampuannya. Hal ini disebabkan karyawan harus menyelesaikan pekerjaan yang banyak dalam waktu yang sudah ditentukan. *Qualitative overload* adalah keadaan dimana pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai terlalu sulit dan kompleks.

b. *Assembli line-hysteria*

Beban kerja yang kurang dapat terjadi ketika pekerjaan yang harus dilakukan tidak membuat seseorang tertantang atau pegawai tidak lagi tertarik dan perhatian terhadap pekerjaannya.

c. Pengambilan keputusan dan tanggung jawab

Pengambilan keputusan yang dapat berdampak pada perusahaan dan pegawai sering membuat karyawan menjadi tertekan.

d. Pembagian waktu kerja

Pembagian waktu kerja terkadang mudah berubah seorang karyawan dalam kehidupan sehari-hari, misalnya karyawan yang memperoleh jatah jam kerja berganti-ganti. Hal ini tidak selalu sama bagi setiap orang yang ada dan mudah menyesuaikan diri, tetapi ada karyawan yang merasa sulit sehingga menimbulkan persoalan.

e. Stres karena kemajuan teknologi (*technostress*)

Technostress adalah kondisi yang terjadi akibat ketidakmampuan individual karyawan atau organisasi dalam menghadapi teknologi yang baru.

2. Ambiguitas

Dalam berperan karyawan kadang tidak tahu apa yang sebenarnya diharapkan oleh perusahaan, sehingga ia bekerja tanpa arah yang jelas. Kondisi ini akan menjadi ancaman bagi karyawan yang berada pada masa karir tengah baya, karena harus berhadapan dengan ketidakpastian. Akibatnya dapat menurunkan kinerja, meningkatkan ketegangan dan keinginan keluar dari pekerjaan.

3. Faktor Interpersonal

Hubungan interpersonal dalam pekerjaan merupakan faktor penting untuk mencapai kepuasan kerja. Adanya dukungan sosial dari sesama karyawan, pihak manajemen maupun keluarga diyakini dapat menghambat timbulnya stres. Dengan demikian perlu kepedulian dari pihak manajemen pada pegawai agar selalu tercipta hubungan yang harmonis.

4. Perkembangan Karir

Pegawai biasanya mempunyai sebuah harapan dalam kehidupan karir kerja, yang ditujukan agar tercapainya prestasi dan pemenuhan kebutuhan diri. Apabila perusahaan tidak memenuhi kebutuhan tersebut, misalnya sistem promosi yang tidak jelas, pegawai akan merasa kehilangan harapan yang dapat menimbulkan gejala stres.

5. Struktur organisasi

Struktur organisasi dapat berpotensi menimbulkan stres jika diberlakukan secara kaku, dimana pihak manajemen kurang peduli terhadap karyawan, tidak melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dan tidak adanya dukungan bagi kreatifitas pegawai.

6. Hubungan antara pekerjaan dan rumah

Rumah merupakan tempat yang nyaman serta memungkinkan membangun dan mengumpulkan semangat dari dalam diri individu untuk memenuhi kebutuhan. Ketika tekanan sudah mengganggu ketenangan seseorang, hal ini dapat menimbulkan efek stres kerja. Kekurangan dukungan dari pasangan, konflik dalam rumah tangga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi stress dan karir.

2.1.2.3 Indikator Stres Kerja

Tabel 2. 4
Indikator Stres Kerja

Robins and Judge (2017)	Pandi Afandi (2018)	Saputri et al (2020)	Buulolo et al (2021)	Yunani & Sary (2022)
1. Stres lingkungan	1. Tuntutan Tugas	1. Beban tugas yang berlebihan	1. Beban kerja	1. Organizational Stressor
2. Stres organisasi	2. Tuntutan Tugas	2. Desakan waktu	2. Sikap pimpinan	2. Task Stessor
3. Stres Individu	3. Tuntutan Peran	3. Pelaksanaan pekerjaan yang tidak memadai	3. Lingkungan kerja	3. Personnel Stressor
	4. Tuntutan antar pribadi	4. Perubahan organisasi	4. Tekanan dan target	4. Work Environment
	5. Struktur organisasi			
	6. Kepemimpinan			

Sumber: Hasil olah penulis, 2024

Menurut Robins dan Judge (2017) menyatakan bahwa terdapat tiga indikator yaitu sebagai berikut:

1. Stres Lingkungan

Ketidakpastian dan kondisi di tempat kerja mempengaruhi desain organisasi, sehingga ketidakpastian itu dapat menjadi beban tersendiri bagi karyawan, terutama saat perubahan organisasi berlangsung.

2. Stres Organisasi

Organisasi berkaitan dengan situasi dimana karyawan mengalami tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan pribadi. Tuntutan tugas berkaitan dengan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan membuat karyawan merasa kelelahan untuk

menyelesaikan pekerjaannya. Tuntutan peran berkaitan dengan tekanan-tekanan yang dialami karyawan ketika menyelesaikan pekerjaannya. Tuntutan pribadi berkaitan kelompok kerja tidak memberikan bantuan teknis jika diperlukan

3. Stres Individu

Berkaitan dengan kehidupan pribadi masing-masing karyawan. Diantaranya masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi dan kepribadian karyawan yang dapat mempengaruhi keadaan seorang karyawan.

2.1.3 Kinerja Karyawan

3.2.3.1 Pengertian Kinerja

Menurut Kasmir (2019) Kinerja merupakan hasil serta tindakan dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam jangka waktu tertentu. Kinerja merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh karyawan dengan ketepatan waktu berdasarkan kriteria dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepadanya (Triemiaty et al., 2019). Kinerja merupakan hasil kerja dari pemenuhan tugas seorang karyawan (Astuti & Amalia, 2021). Pendapat lain menyatakan Kinerja karyawan adalah prestasi atau hasil kerja yang dihasilkan oleh kemampuan dari individu atau kelompok yang dilakukan berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesanggupan, dan waktu dengan maksimal (Antika et al., 2021). Mangkunegara (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tabel 2. 5

Definisi Kinerja

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Kinerja
1.	2017	Mangkunegara	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
2.	2019	Kasmir	Kinerja merupakan hasil serta tindakan dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam jangka waktu tertentu
3.	2019	Triemiaty <i>et al.</i> ,	Kinerja merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh karyawan dengan ketepatan waktu berdasarkan kriteria dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepadanya
4.	2021	Astuti & Amalia	Kinerja merupakan hasil kerja dari pemenuhan tugas seorang karyawan
5.	2021	Antika <i>et al.</i> ,	Kinerja karyawan adalah prestasi atau hasil kerja yang dihasilkan oleh kemampuan dari individu atau kelompok yang dilakukan berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesanggupan, dan waktu dengan maksimal.

Sumber: Hasil Olah Penulis, 2024

Berdasarkan uraian dari definisi kinerja diatas, maka penulis menggunakan pendapat Mangkunegara (2017), sebagai teori dasar dalam penelitian karena fenomena yang ada pada perusahaan.

3.2.3.2 Manfaat Kinerja

Manfaat penilaian kinerja menurut Sedermayanti (2017) sebagai berikut:

1. Meningkatkan prestasi kerja
2. Memberikan kesempatan kerja yang adil
3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
4. Penyesuaian kompensasi
5. Keputusan promosi dan demosi
6. Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan
7. Menilai proses rekrutmen dan seleksi

3.2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Tabel 2. 6 Indikator Kinerja

Kasmir (2019)	Triemiaty et al (2021)	Astuti & Amalia (2021)	PT Bank Perkreditan Rakyat Supra Artapersada (2023)	Antika et al., (2024)
1. Kualitas	1. Kedisiplinan	1. Kedisiplinan	1. Kualitas	1. Kualitas
2. Kuantitas	2. Integritas	2. Kedisiplinan	pekerjaan	2. Kuantitas
3. Waktu	3. Inisiatif	3. Integritas	2. Kuantitas Kerja	3. Ketepatan
4. Penekanan Biaya	4. <i>Skill</i>	4. Inisiatif	3. Pelaksanaan Tugas	Waktu
5. Pengawasan	5. <i>Team Work</i>	5. <i>Skill</i>	4. Tanggung Jawab	4. Efektivitas
6. Hubungan Antar Karyawan	6. Loyalitas	6. <i>Team Work</i>	5. Disiplin	
	7. <i>Leadership</i>	7. Loyalitas	6. Kerjasama	
		8. <i>Leadership</i>	7. Penyesuaian diri	

Sumber: Hasil Olah Peneliti, 2024

Menurut PT. BPR Supra Artapersada Sukabumi, menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas pekerjaan.

Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan dalam rentan waktu yang ditetapkan.

2. Kuantitas Kerja.

Seberapa cepat atau lambat seseorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan.

3. Pelaksanaan Tugas.

Seberapa jauh karyawan mampu dan mengerti dalam melaksanakan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung Jawab.

Kesadaran akan kewajiban karyawan dalam melakukan pekerjaannya apakah ada kesalahan dan cara karyawan mengatasi kesalahan tersebut.

5. Kerjasama

Kemampuan seorang karyawan untuk bekerja sama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan tugas yang telah ditetapkan oleh atasan untuk kepentingan perusahaan.

6. Pemahaman Tugas

Seberapa paham karyawan dalam melakukan kewajiban tugas dan mencari solusi ketika terjadi masalah.

7. Penyesuaian diri

Dimana karyawan mampu menghadapi perubahan di perusahaan. Mencakup tingkah laku, mental individu dan struktur organisasi yang berubah.

8. Inisiatif

Seberapa besar kemampuan karyawan dalam menilai, menganalisis dan membuat keputusan untuk menyelesaikan masalah

2.2 Hasil Peneliti terdahulu

Penelitian terdahulu memiliki tujuan untuk mendapatkan referensi dan bahan yang dapat digunakan sebagai patokan maupun perbandingan dalam penelitian yang sedang dilakukan saat ini. Adapun penelitian terdahulu sebagai berikut:

Tabel 2. 7 Penelitian Terdahulu

No	Penulis Dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian, Metode Penelitian, dan Sampel	Persamaan Dan Perbedaan
1.	Auliya & Adji, (2023)	Pengaruh Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai	Metode Penelitian: Deskriptif Kuantitatif	Persamaan : Variabel X Yaitu

No	Penulis Dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian, Metode Penelitian, dan Sampel	Persamaan Dan Perbedaan
	DOI: https://doi.org/10.37606/publik.v10i4.795	Pada PT PosIndonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Kota Bandung	<p>Sampel: Sebanyak 55 Karyawan.</p> <p>Hasil Penelitian: Mengungkapkan bahwa Rotasi Pekerjaan Memiliki Dampak Positif Dan Signifikan Secara Statistik Terhadap Kinerja Karyawan. Dengan Adanya Rotasi Pekerjaan Di PT Pos Indonesia (Persero) Bandung Diharapkan Agar Diterapkan Dengan Baik Supaya Pegawai Tidak Merasakan Bosan Dan Monoton Terhadap Pekerjaan Atau Jabatannya</p>	Rotasi Kerja Dan Variabel Y Yaitu Kinerja Karyawan Perbedaan : Tidak Ada Variabel X2 Yaitu Stress Kerja, Tempat Dan Waktu Penelitian Berbeda
2.	Winda et al., (2021)	<i>The Influence Of Workload And Work Stress On Employee Performance At PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Sentral Pengolahan Pos Semarang</i>	<p>Metode Penelitian: Kuantitatif</p> <p>Sampel : 38 Responden</p> <p>Hasil penelitian : Stres Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.</p>	<p>Persamaan: Variabel X2 Yaitu Stress Kerja Dan Y Yaitu Kinerja Karyawan</p> <p>Perbedaan: Variabel X1 Peneliti Menggunakan Variabel beban Kerja</p>
3.	Nurkhayati, M.Wahab Khasbulloh (2023) DOI: https://doi.org/10.55681/sentri.v2i4.717	Pengaruh Work Family Conflict, Rotasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tegal)	<p>Metode Penelitian: Studi Lapangan, Penelitian Pustaka, Interview, Dan Kuesioner.</p> <p>Sampel: 110 karyawan</p> <p>Hasil penelitian : Rotasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai, Dibuktikan Dari Hasil Analisis SEM Dengan Dan Stress Kerja Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai, Dibuktikan Dari Hasil Analisis SEM.</p>	<p>Persamaan : Variabel Rotasi Kerja, Stress Kerja Dan Kinerja</p> <p>Perbedaan : Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, Tempat Dan Waktu Penelitian Berbeda.</p>

No	Penulis Dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian, Metode Penelitian, dan Sampel	Persamaan Dan Perbedaan
4.	Rohali Ramadhan et al., (2021)	Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bri Cabang Tanjung Tabalong	<p>Metode Penelitian: Metode Kuantitatif,</p> <p>Sampel : Sampel Penelitian Ini Adalah Purposive Sampling. Hasilnya 32 Responden.</p> <p>Hasil Penelitian: Ada Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Cabang Tanjung Tabalong</p>	<p>Persamaan: Variabel Rotasi Kerja Dan Kinerja Karyawan</p> <p>Perbedaan : Variabel Stres Kerja</p>
5.	Dewi Hadiyah & Erliany Syaodih (2022)	Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Onamba Indonesia Karawang	<p>Metode penelitian : Metode Kuantitatif.</p> <p>Sampel: 33 responden</p> <p>Hasil Penelitian: Membuktikan Secara Parsial Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.</p>	<p>Persamaan: Variabel Rotasi Dan Kinerja Karyawan</p> <p>Perbedaan : Variabel Mutasi</p>

No	Penulis Dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian, Metode Penelitian, dan Sampel	Persamaan Dan Perbedaan
6.	Sutarto & Widiastuti (2023) DOI: https://doi.org/10.32477/jrima.v1i2.701	Pengaruh Rotasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening Di Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean B Yogyakarta	Metode Penelitian : Menggunakan Partial Least Square (PLS) Digunakan Untuk Analisis Data. Sampel : 102 orang Hasil Penelitian : Menunjukkan Bahwa Rotasi Pegawai Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Tetapi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja.	Persamaan: Variabel Rotasi Dan Kinerja Perbedaan: Variabel Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening
7.	Ninik & Hidayati (2023) DOI: https://doi.org/10.30640/jmcbus.v1i1.570	Dampak Rotasi Kerja Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Di PT. Pos Indonesia Malang	Metode Penelitian: Metode Deskriptif Kualitatif Dengan Data Primer Berupa Observasi Dan Wawancara Hasil Penelitian: Rotasi Kerja Yang Diberlakukan Berpengaruh Terhadap Efektivitas Kinerja Dan Dirasa Perlu Adanya Penerapan Prinsip Minimalisir Pada Rotasi Kerja Di Perusahaan Sesuai Dengan SOP, Karyawan PT. Pos Indonesia Malang	Persamaan: Variabel Rotasi Kerja Dan Kinerja Perbedaan : Tempat Dan Waktu Penelitian
8.	Amrianah (2019) DOI: 10.33080/mrj.v2i1.23	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bank Sulselbar Cabang Baru	Metode penelitian: Menggunakan Analisis Statistik Deskriptif, Dan Analisis Regresi Linier. Sampel : 52 orang Hasil Penelitian: Menunjukkan Bahwa Variabel Individual Baik Secara Simultan maupun Parsial Stres, Stres Kelompok, Dan Organisasi	Persamaan: Variabel Stress Kerja Dan Kinerja Karyawan Perbedaan: Tempat Dan Waktu Penelitian

No	Penulis Dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian, Metode Penelitian, dan Sampel	Persamaan Dan Perbedaan
			Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sulselbar Kantor Cabang Baru. Stres Seorang Individu Merupakan Faktor Terpenting Yang Perlu Diatasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai	
9.	Cay & Setyo Arbian, (2020) DOI:10.32493/sm.k.v3i1.4510	Pengaruh Stres Kerja Dan Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Astra Credit Companies Cabang Pondok Cabe Tangerang Selatan	Metode penelitian: Metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif Hasil penelitian : Rotasi Kerja secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan. Jadi, jika nilai Rotasi Kerja variabel meningkat, kinerja karyawan akan meningkat. Stres dan rotasi pekerjaan secara simultan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan.	Persamaan : Variabel X1, X2 dan Y Perbedaan : Tempat dan waktu penelitian
10.	Ambarsari et al., (2024) DOI: https://doi.org/10.46799/jss.v5i3.847	<i>The Influence Of Job Rotation, Work Environment, And Job Stress On The Performance Of East Jakarta Administrative Satpol Pp</i>	Metode Penelitian : kuantitatif Sampel : 92 responden Hasil penelitian: Rotasi, Lingkungan Kerja, Dan Stres Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Satpol PP Administrasi Jakarta Timur, dimana penerapan kebijakan rotasi pegawai yang tepat dapat meningkatkan kinerjanya.	Persamaan : Variabel Stres Kerja ,Rotasi kerja dan kinerja Perbedaan : Variab

No	Penulis Dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian, Metode Penelitian, dan Sampel	Persamaan Dan Perbedaan
11.	Ngatimun, (2023) DOI: https://doi.org/10.46729/ijstm.v4i6.994	<i>The Effect of Job Rotation on Employee Performance with Motivation as a Mediating Variable</i>	Metode penelitian: Metode kuantitatif Sampel : 80 responden Hasil Penelitian : Rotasi pekerjaan tidak berpengaruh pada kinerja karyawan. Pegawai KPP Pratama Sidoarjo Selatan adalah sadar dan pahami bahwa rotasi pekerjaan akan memberi mereka pengalaman baru. Namun, di sisi lain, ada akan terjadi perubahan tatanan kehidupan yang merupakan dampak dari rotasi kerja. Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan.	Persamaan : Variabel Rotasi kerja dan Kinerja Perbedaan : Variabel Motivasi

Sumber : Diolah peneliti, 2024

2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teori dan penelitian, kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah rotasi kerja dan stres kerja sebagai variabel bebas dan variabel tersebut diduga mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat. Kerangka pemikiran yaitu model konseptual akan teori yang saling berkaitan satu sama lain terhadap faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Untuk menjelaskan bagaimana pola hubungan antar variabel yang diteliti dan bagaimana konsep teori sehingga penulis dapat mengambil kesimpulan Hipotesis. Kinerja adalah tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan. Mencakup beberapa aspek diantaranya kualitas, kuantitas target yang di capai, Tanggung jawab karyawan atas pekerjaan yang diberikan, Kerjasama antar pekerja dalam menyelesaikan tugas, Inisiatif akan suatu tugas dan pemecahan masalah, Disiplin

kerja, Pemahaman terhadap tugas yang perlu diselesaikan dan bagaimana menyesuaikan diri di perusahaan serta ketika adanya tekanan perlu mencari jalan keluar. Kemampuan yang baik akan menghasilkan kinerja yang optimal. Kinerja yang baik juga dapat dipengaruhi oleh rotasi kerja.

Dengan melakukan rotasi kerja, perusahaan bisa mengidentifikasi kemampuan dan keterampilan karyawan ketika mereka ditempatkan dalam pekerjaan atau lingkup kerja yang berbeda. Rotasi kerja adalah perpindahan karyawan meliputi tugas dan posisi ke departemen yang berbeda dalam jangka waktu tertentu. Tujuan dari rotasi kerja yaitu menambah pengalaman, pengetahuan serta keterampilan, dan mengurangi kejenuhan kerja. Rotasi ini juga berfungsi untuk mengembangkan keahlian pegawai di bidang baru setelah mereka dipindahkan. Selain itu dengan rotasi kerja akan menggantikan kekosongan divisi ketika salah satu karyawan tidak masuk maka pekerjaan itu akan digantikan. Rotasi kerja kemudian akan diukur dengan indikator-indikator yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya kemampuan karyawan dalam mengerjakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, pengetahuan yang didapatkan dari proses belajar dan pengalaman karyawan dan kejenuhan yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka.

Selain Rotasi kerja, Stres kerja menjadi penentu kinerja pegawai dan perusahaan. Stres kerja adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara individu dan pekerjaannya. Stres ini terjadi ketika beban pikiran menjadi berlebihan, sehingga menyebabkan tekanan psikologis yang signifikan. Kondisi ini sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

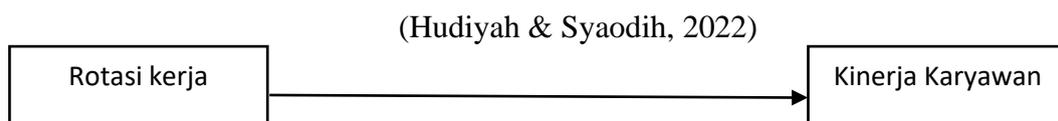
Stres kerja dapat merusak atau mengganggu kinerja. Secara sederhana, ini berarti stres memiliki potensi untuk menghambat pelaksanaan tugas dan mempengaruhi hasil kerja. Stres dapat meningkatkan kinerja dengan memberikan motivasi dan tantangan, stres yang berlebihan cenderung menurunkan kinerja melalui penurunan produktivitas, kualitas kerja, serta kesehatan mental dan fisik karyawan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengelola tingkat stres karyawan secara efektif melalui dukungan, pelatihan, dan kebijakan keseimbangan kerja. Dapat disimpulkan berdasarkan uraian di atas, bahwa rotasi kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, uraian dari kerangka pemikiran di atas didapat dalam keterkaitan antara variabel lainnya.

2.3.1 Pengaruh Rotasi kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Rotasi kerja dilakukan berdasarkan kebutuhan perusahaan. Biasanya dilakukan agar menambah pengalaman serta pengetahuan karyawan untuk meningkatkan kinerja. Selain itu dengan adanya rotasi kerja maka karyawan akan merasakan suasana baru dalam bekerja meminimalisir kejenuhan kerja. Ketika adanya rotasi kerja dan karyawan merasa posisi baru yang dia tempati sesuai maka kinerja dan semangat kerjanya akan meningkat hal itu akan berdampak terhadap kinerja karyawan. Begitu halnya dengan PT.BPR Supra Aratapersada cabang kota Sukabumi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Auliya & Adji, 2023) bahwa rotasi pekerjaan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya dengan diterapkannya rotasi pekerjaan di PT Pos Indonesia (persero) membuat pegawai tidak merasakan bosan dan monoton terhadap pekerjaan atau jabatannya hal itu berpengaruh pada kinerja yang

dihasilkan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Hudiyah & Syaodih, 2022) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rotasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana rotasi kerja dilihat dari segi kejenuhan kerja, tambahan pengetahuan , keterampilan dan kompetensi , persiapan manajemen ,pilihan posisi kerja yang tepat dan pengembangan hubungan sosial akan mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Rohali Ramadhan et al., 2021) hasil penelitian menunjukkan bahwa rotasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh besar.



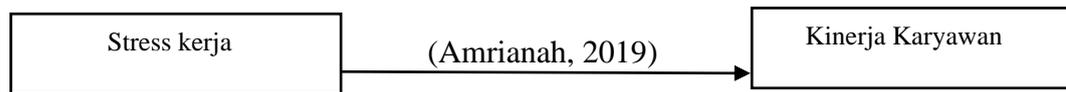
Gambar 2. 1 Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja

2.3.2 Pengaruh Stress kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Stress kerja merujuk pada tuntutan tugas yang diberikan kepada karyawan. Ketika hal itu tidak sesuai dengan kemampuan dan kapasitas yang dimiliki maka menyebabkan stres kerja yang berdampak pada turunya kinerja karyawan. Setiap karyawan memiliki kemampuan yang berbeda dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Amrianah, 2019) hasil penelitian menunjukkan bahwa stress individual ,stres kelompok, dan stres organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Sulselbar Kantor Cabang Barru. Stres seorang individu merupakan faktor terpenting yang perlu diatasi dalam meningkatkan kinerja pegawai . penelitian lain yang dilakukan

oleh (Prasetyani et al., 2022) hasil penelitian menunjukkan stress kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Sentral Pengolahan Pos Semarang.



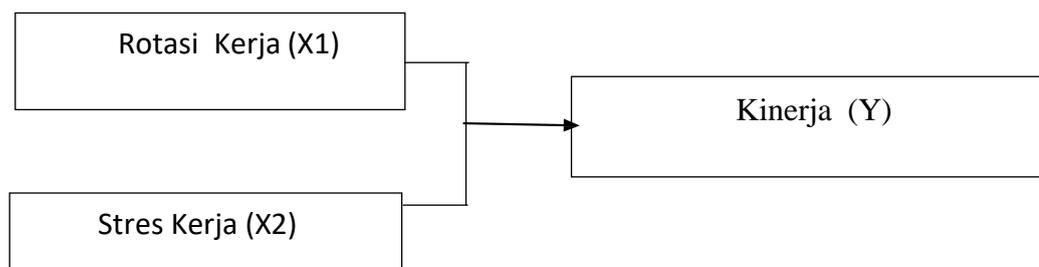
(Prasetyani et al., 2022)

Gambar 2. 2 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja

2.3.3 Pengaruh Rotasi Kerja (X1) Stress Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Penelitian yang dilakukan oleh (Cay & Setyo Arbian, 2020) hasil penelitian menunjukkan mempunyai nilai sebesar 18.298. Variabel stress kerja dan rotasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Astra Credit Companies Cabang Pondok Cabe.

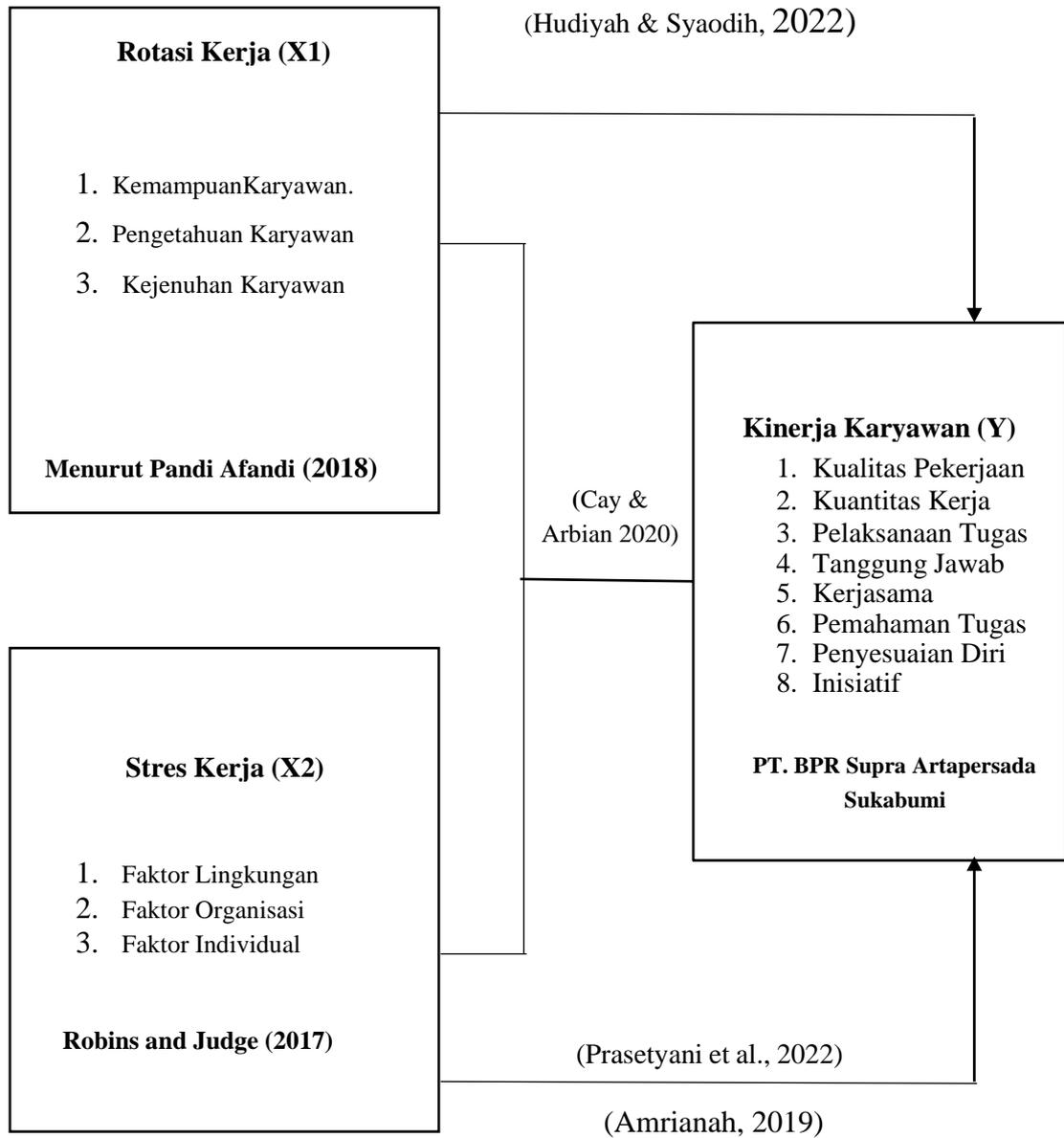
(Cay & Setyo Arbian, 2020)



Gambar 2. 3

Pengaruh Rotasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja

2.4 Paradigma Penelitian



Gambar 2. 4
Paradigma Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian dan studi Pustaka pada kerangka pemikiran maka, dengan demikian terbentuklah hipotesis sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian. Hipotesis ini masih anggapan sementara yang mungkin benar atau juga salah, sehingga dapat dianggap sebagai suatu kesimpulan yang sifatnya juga sementara sedangkan, penerimaan atau penolakan terhadap pendapat sementara tersebut tergantung pada hasil penelitian terhadap faktor-faktor yang dikumpul dan diambil suatu kesimpulan. Adapun hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : Rotasi kerja berpengaruh secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan PT.

BPR Supra Artapersada Kota Sukabumi

H2 : Stres Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. BPR

Supra Artapersada Kota Sukabumi

H3 : Rotasi Kerja dan Stres Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja

karyawan PT. BPR Supra Artapersada Kota Sukabumi

