

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Kinerja

Menurut Mangkuprawira dan Hubies (2018) kinerja pegawai ialah hasil dari suatu proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari pegawai serta organisasi yang bersangkutan. menurut Gomes (2017) kinerja pegawai sebagai dihubungkan dengan seperti efisiensi, evektiitas dan output sering dihubungkan dengan produktivitas Mangkunegara (2017) Kinerja ialah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang diraih oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2018) kinerja merupakan suatu bentuk hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugasnya atas usaha, kecakapan dan kesempatan. Hasibuan juga memaparkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasari atas pengalaman, kecakapan, kesungguhan dan waktu. Lebih lanjut, Hasibuan mengatakan bahwa kinerja ialah gabungan tiga faktor penting, yakni minat dan kemampuan seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja. Apabila kinerja tiap pegawai

atau individu baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan menjadi baik pula.

Menurut Robbins (2017:260) kinerja pegawai ialah hasil kerja yang baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Simamora (2020) kinerja pegawai untuk mencapai organisasi yang berfungsi secara efektif serta sesuai dengan sasaran organisasi, maka sebuah organisasi harus memiliki kinerja pegawai yang baik yakni dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang profesional dan handal. Menurut Rivai (2018) kinerja ialah kesediaan suatu kelompok atau seseorang untuk melaksanakan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan penuh tanggung jawab dengan hasil yang seperti diharapkan. Sedangkan menurut Malthis dan Jakson (2019) mengungkapkan kinerja karyawan ialah pengaruh seberapa banyak memberikan kontribusinya terhadap organisasi.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, kinerja ialah perbandingan hasil kerja yang diraih oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga dapat diartikan hasil yang dicapai oleh tiap seseorang baik kuantias maupun kualitas dalam suatu ruang organisasi yang sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

2.2 Pengertian Rotasi

2.2.1 Rotasi

Rotasi kerja merupakan kebijakan yang diterapkan perusahaan untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia dan diharapkan dapat mengatasi kebosanan yang dialami oleh pekerja, manajemen kerja yang lebih baik dan meningkatkan keterampilan dalam bekerja. Menurut Wirawan (2017) rotasi kerja adalah pemindahan pegawai dalam organisasi dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya. Rotasi kerja dilakukan ketika ada pegawai baru dalam tahap training agar mereka dapat memahami berbagai unit pekerjaan yang ada dalam perusahaan atau organisasi. Menurut Supratno (2017) rotasi kerja ialah memindahkan karyawan ke posisi yang sesuai dengan yang dimiliki dan keinginan kerja yang berkaitan, dengan begitu kinerja yang maksimal akan diperoleh untuk meningkatkan kinerja suatu organisasi. Kegiatan ketenagakerjaan yang berkaitan dengan pemindahan tanggung jawab, fungsi serta status ketenagakerjaan pada status tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan dapat memberikan kinerja yang semaksimal mungkin kepada organisasi dan tenaga kerja yang bersangkutan mendapatkan kepuasan kerja yang mendalam.

Menurut siswanto (2018) rotasi jabatan dapat memberikan pengetahuan para karyawan mengenai bagian bagian organisasi yang berbeda baik praktik maupun keterampilan manajerial. Rotasi pekerjaan melibatkan

pemindahan karyawan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya dan juga dari satu penempatan ke penempatan lainnya

Sejalan dengan hal tersebut Irham (2017) mengemukakan bahwa rotasi memiliki defisini merupakan suatu mutasi pribadi yang dilakukan secara horizontal tanpa mengubah gaji ataupun pangkat/golongan agar pekerja memiliki banyak pengetahuan dan menghindarkan terjadinya kebosanan. Rotasi karyawan dilakukan secara rutin dalam satu pekerjaan ke pekerjaan lain untuk memperoleh pengetahuan tentang perusahaan secara menyeluruh

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa rotasi merupakan perpindahan tugas pegawai dari satu unit pekerjaan ke pekerjaan lain guna mengatasi kejenuhan dalam bekerja tanpa mengubah gaji ataupun pangkat dalam suatu organisasi atau perusahaan.

2.3 Manfaat dan Tujuan Rotasi Kerja

Tujuan dan manfaat adanya rotasi kerja menurut Kasmir (2018) adalah sebagai berikut :

1. Menimbulkan keseimbangan antara tenaga kerja dengan jabatan yang ada dalam organisasi sehingga kondisinya menjadi stabil.
2. Rotasi kerja dapat mengembangkan karir.
3. Menambah pengetahuan tenaga kerja.
4. Menghindari kebosanan saat bekerja.
5. Memberikan apresiasi terhadap pegawai.

6. Pekerja dapat bersaing sehingga semakin semangat dalam meningkatkan prestasi kerja.
7. Dapat dijadikan sanksi terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran

2.4 Mutasi

2.4.1 Pengertian Mutasi

Menurut Hanggraeni (2018) mutasi ialah perpindahan dari posisi yang lama ke posisi yang baru namun memiliki tanggung jawab, kedudukan dan pemberian gaji yang sama. Menurut Donni (2021) mutasi dapat diartikan sebagai suatu bentuk kegiatan memindahtugaskan karyawan dari pekerjaan yang saat ini ke pekerjaan lain yang ada di organisasi. Akan tetapi mutasi tidak selamanya sama halnya dengan pemindahan. Mutasi juga meliputi kegiatan memindahkan karyawan, pengoperan tanggung jawab, pemindahan status ketenagakerjaan, dan sejenisnya. Adapun pemindahan hanya terbatas pada mengalihkan tenaga kerja dari satu tempat ke tempat lain.

Menurut Hasibuan (2018) Mutasi ialah suatu kegiatan memindahalihkan tenaga kerja dari satu tempat tenaga kerja ke tempat kerja lain. Menurut Sastrohadiwiryono (Kadarisman, 2017) Mutasi adalah kegiatan karyawan yang berhubungan langsung dengan proses tanggung jawab, pemindahan fungsi dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada organisasi.

Sedangkan menurut Moekijat (2017) mutasi adalah suatu perubahan dari suatu jabatan dalam suatu kelas ke suatu jabatan dalam kelas yang lain yang tingkatnya tidak lebih tinggi atau tidak lebih rendah (yang tingkatnya sama) dalam rencana gaji. Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa mutasi ialah suatu bentuk proses pemindahan posisi/jabatan/pekerjaan seorang karyawan ke posisi/jabatan/pekerjaan lain yang dianggap setingkat atau sederajat.

2.5 Dukungan Organisasi

2.5.1 Pengertian Dukungan Organisasi

Menurut Endah (2017) dukungan organisasi ialah sejauh mana organisasi organisasi memberi dukungan kepada karyawan dan sejauh mana kesiapan organisasi dalam memberikan bantuan saat dibutuhkan. Menurut Naoutunna dan Kadarisman (2017) dukungan organisasi yang baik membuat pegawai menganggap perubahan organisasi bukan sesuatu yang mengancam, namun sebagai sesuatu yang membuat mereka dapat bekerja lebih efektif dan membawa manfaat. Selanjutnya Robbins dan Judge (2017) mengartikan bahwa dukungan organisasi ialah tingkat dimana para karyawan meyakini bahwa organisasi menilai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraan mereka.

Sedangkan menurut Mohamed dan Ali (2018) menyatakan bahwa dukungan organisasi melambangkan tingkat kepercayaan karyawan mengenai komitmen organisasi terhadap para karyawan yang mereka miliki.

Karyawan dengan tingkat keyakinan dukungan organisasi yang tinggi akan merasa bahwa organisasi mempertimbangkan kesejahteraan para karyawan, menghargai kontribusi karyawan dan akan membantu mereka ketika ada masalah yang muncul . sebaliknya karyawan dengan tingkat dukungan organisasi yang rendah akan merasa mengambil keuntungan dari mereka dan akan merasa organisasi mengabaikan kepentingan mereka. Menurut Rhoades dan Eisenberg (2020) dukungan organisasi dilakukan dengan alasan kondisi pekerjaan dan beberapa praktek sumber daya manusia seperti penghargaan, perbaikan keadilan serta kondisi kerja yang menguntungkan

Berdasarkan beberapa ulasan mengenai dukungan organisasi dapat disimpulkan bahwa dukungan organisasi dicerminkan pada kepedulian organisasi terhadap kepuasan karyawan melalui penghargaan organisasi pada kontribusi yang telah diberikan karyawan, kepedulian terhadap segala aspirasi yang diberikan oleh pegawai, kepedulian terhadap menempatkan pegawai pada pekerjaan yang tepat sesuai dengan keampuannya dan memberi bantuan ketika mendapat masalah.

2.6 Manfaat Mutasi

Menurut Wursanto (2019) Mutasi pegawai ini merupakan suatu metode dalam program pengembangan manajemen yang berfungsi untuk meningkatkan efektifitas manajer secara keseluruhan dalam pekerjaan dan jabatannya dengan memperluas pengalaman dan membiasakan dengan

berbagai aspek dari operasi perusahaan. Menurut Wursanto manfaat pelaksanaan mutasi adalah:

- a. Memenuhi kebutuhan tenaga kerja di bagian atau unit yang kekurangan tenaga tanpa merekrut dari luar
- b. Memenuhi keinginan kepada pegawai sesuai dengan minat serta bidang tugasnya masing-masing.
- c. Menjamin keyakinan seorang pegawai bahwa mereka tidak akan diberhentikan karena kekurangmampuan/kekurangcakapan mereka
- d. Memberi motivasi terhadap pegawai.
- e. Mengatasi rasa jenuh pegawai pada pekerjaan, jabatan dan tempat kerja yang sama.

2.7 Hubungan Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai

Salah satu hal yang perlu dilakukan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan yakni pelaksanaan mutasi yang baik agar menempatkan pegawai pada tempat yang sesuai, supaya karyawan yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja atau suasana baru setinggi mungkin dan dapat meningkatkan kinerja yang lebih tinggi. Untuk mengungkapkan adanya keterkaitan antara mutasi terhadap kinerja karyawan dikemukakan Hasibbuan dalam Kadarisman (2017) mengatakan bahwa: Pelaksanaan mutasi dengan maksud perpindahan pegawai yakni menempatkan karyawan pada tempat yang tepat, supaya karyawan yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja atau suasana baru

setinggi mungkin serta dapat menunjukkan kinerja yang lebih tinggi.” Mutasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, keterkaitan antara mutasi dan kinerja karyawan yaitu: “Mutasi itu harus didasarkan pada indeks prestasi yang telah dicapai oleh karyawan yang berkaitan, oleh karena itu dengan mutasi diharapkan memberi uraian pekerjaan, sifat pekerjaan, lingkungan kerja dan alat - alat kerja yang cocok bagi karyawan sehingga dapat bekerja efektif dan efisien pada karir itu Veithzal Rivai, (2018).

Bambang Wahyudi (2017) menyatakan bahwa Suatu mutasi akan membuka sebuah kesempatan terjadinya suatu persaingan dalam meningkatkan kinerja namun perlu diperhatikan bahwa persaingan untuk meningkatkan kinerja akan timbul apabila jaminan bahwa mutasi akan dilakukan secara objektif.

2.8 Hubungan Rotasi Terhadap Kinerja Pegawai

Saravani dan Abbasi (2017) berpendapat bahwa rotasi pekerjaan ialah pendekatan yang penting dari desain suatu pekerjaan serta kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang memiliki potensi untuk meningkatkan kemampuan dalam karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja. Perusahaan sudah seharusnya memperhatikan perkembangan sumber daya manusianya yakni karyawan dan rotasi pekerjaan menjadi salah satu unsur penting yang harus diperhatikan karena dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja karyawan dalam suatu organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurdiana dan Triyono (2017) menemukan bahwa rotasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Mansur (2009) mengungkapkan bahwa rotasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan Ditjen Pajak. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa rotasi kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan maka dalam penelitian ini akan mengajukan hipotesis yang sama untuk meneliti pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kota Surabaya.

2.9 Hubungan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Darolia et al. (2017) menyatakan bahwa dukungan organisasi berhubungan dengan kinerja pegawai dimana keuntungan bagi anggota seperti memperoleh gaji dan promosi, kenyamanan kerja karena diterima dan diakui, memperoleh informasi secara mudah serta beberapa hal lain yang dibutuhkan anggota untuk dapat menjalankan tugasnya secara efektif dan efisien. Sedangkan menurut Rivai (2018) mengungkapkan bahwa karyawan dengan dukungan organisasi dapat mengurangi ketidakhadiran dan pengunduran diri sehingga dapat merangsang kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Riantoko et al. (2017) yang dilakukan pada anggota Polri menunjukkan bahwa dukungan organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja polisi

2.10 Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian yang dilakukan oleh Nova Ellyzar (2017) dengan judul “Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja, Dan Konflik Interpersonal Terhadap Stress Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Bpkp Perwakilan Provinsi Aceh”. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja merupakan faktor utama yang paling dominan berpengaruh terhadap tingkat kinerja pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Aceh. Oleh karena itu, evaluasi terhadap penetapan beban kerja yang efektif dan efisien harus menjadi perhatian utama jajaran pimpinan BPKP Perwakilan Provinsi Aceh, hal ini dimaksudkan dengan tujuan memotivasi kinerja pegawai dan menghindari kejenuhan.

Amanda Olivia A 2019 dengan judul Pengaruh Rotasi, Mutasi Terhadap Semangat Kerja dan Kinerja Pegawai Rektorat Universitas Riau. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa Rotasi dan mutasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja para pegawai. Untuk meningkatkan semangat kerja pegawai, perlu adanya kejelasan dalam pelaksanaan rotasi dan mutasi. Semakin baik pelaksanaan rotasi dan mutasi yang dilakukan, maka akan meningkatkan semangat kerja dan sebaliknya.

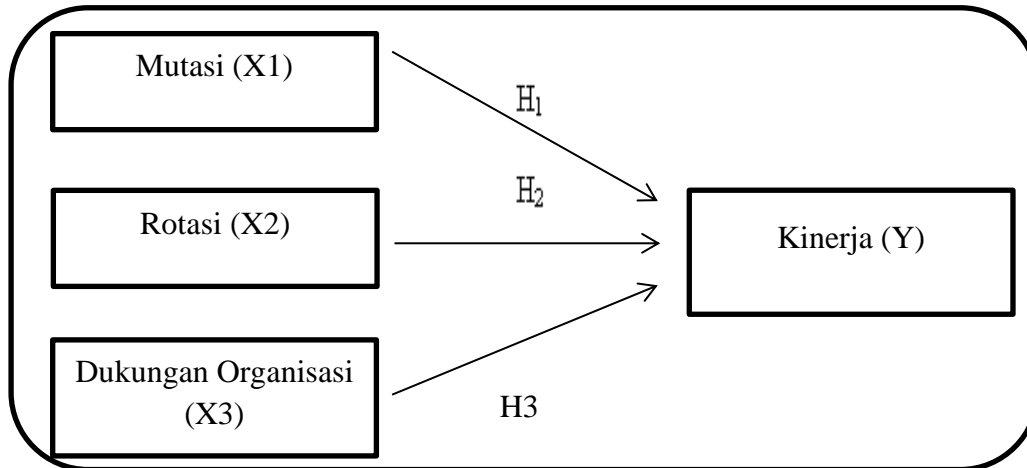
Penelitian yang dilakukan oleh Marti Hartati (2020) dengan judul “Peran Rotasi dan Mutasi Terhadap Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Di 4 (empat) Perusahaan Impor Area Jakarta Utara Pada Tahun 2020” dengan jumlah 96 responden terdiri dari 53 responden laki-laki dan 43 responden wanita pada koefisien jalur dapat diketahui persamaan struktural menjelaskan

pengaruh RK atau Rotasi Karyawan sebesar 0.542 pengaruh tersebut memang terbukti signifikan. Namun pengaruh parsial atau sebagian dari kegiatan mutasi karyawan kepada kinerja karyawan sangat kecil dan tidak signifikan. Sehingga kontribusi pengaruh simultannya sangat kecil hal ini ditunjukkan dengan nilai R square yang hanya sebesar 0.399. dengan demikian dapat disimpulkan penelitian ini mengungkapkan bahwasannya terdapat pengaruh yang cukup signifikan antara Rotasi karyawan dengan kinerja karyawan. Di sisi lain terdapat pihak tidak terbukti cukup signifikan bahwa peran mutasi karyawan mempengaruhi secara langsung kinerja karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Dede (2018) yang mengatakan bahwa dukungan organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Akan tetapi menurut Novitassari dan Tutik (2020) dukungan organisasi secara tidak signifikan terhadap kinerja namun secara parsial memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Sedangkan menurut Kadir et al. (2016) dengan judul Pengaruh Dukungan Organisasi dan kemampuan Individu Terhadap Kinerja Penyuluh Sosial dan Partisipasi Masyarakat. Menyatakan bahwa dukungan organisasi berpengaruh secara positif terhadap meningkatnya kinerja penyuluh sosial.

2.11 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.1 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian ini adalah:

H₁ : Mutasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kota Surabaya.

H₂ : Rotasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kota Surabaya.

H₃ : Dukungan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kota Surabaya.