

BAB II

STUDI PUSTAKA

A. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Rumah Sakit

Menurut Sedarmayanti (2017:52) secara umum kinerja diartikan sebagai “hasil kerja, pelaksanaan tugas, atau pencapaian dalam pekerjaan.” Smith, dalam Sedarmayanti (2017:53), menjelaskan bahwa kinerja adalah “output yang dihasilkan dari proses, baik yang melibatkan manusia maupun yang lainnya.” Ini mengindikasikan bahwa kinerja adalah hasil yang muncul dari suatu proses. Kasmir (2018:182) mendefinisikan kinerja sebagai pencapaian hasil dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan pekerjaan serta kewajiban yang diberikan dalam batas waktu tertentu.

Rumah sakit merupakan lembaga atau organisasi khusus yang menyediakan layanan kesehatan. Berdasarkan Permenkes Nomor 3 Tahun 2020, rumah sakit adalah lembaga pelayanan kesehatan yang memberikan layanan lengkap, termasuk layanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Menurut Siregar (2018) menjelaskan bahwa rumah sakit adalah organisasi yang kompleks, melibatkan berbagai ilmu pengetahuan khusus, serta melibatkan personel yang terlatih dalam menghadapi masalah medis dengan tujuan pemulihan dan pemeliharaan kesehatan.

Dari berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja rumah sakit adalah hasil dari pelayanan yang diberikan oleh tim medis dan non medis. Kinerja ini menjadi faktor penentu terhadap kualitas layanan kesehatan dan juga berperan dalam menciptakan citra positif atau negatif rumah sakit di mata masyarakat.

2. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2018:189-192), terdapat beberapa faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja, yang dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Kemampuan

Kemampuan dan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

b. Pengetahuan

Pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan yang dapat mendukung mereka dalam mencapai hasil kerja yang optimal.

c. Rancangan kerja

Yaitu rancangan atau struktur pekerjaan yang dapat mempermudah karyawan untuk mencapai tujuan pekerjaan mereka.

d. Kepribadian

Kepribadian yang dimiliki oleh karyawan yang bisa beragam dan berpengaruh pada cara mereka menjalankan tugas misalnya, ekstrovert, ketelitian, kemandirian, responibilitas, empati, dsb.

e. Motivasi kerja

Motivasi atau dorongan yang mendorong karyawan untuk melaksanakan tugas mereka dengan baik.

f. Budaya Organisasi

Norma – norma, kebiasaan, dan nilai – nilai yang berlaku di dalam suatu perusahaan atau organisasi.

g. Kepemimpinan

Cara seorang pemimpin mengatur, mengelola, dan memberikan intruksi kepada bawahannya untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka.

h. Gaya kepemimpinan

Pendekatan atau sikap yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam memberikan arahan kepada bawahannya.

i. Kepuasan kerja

Perasaan senang atau kepuasan yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaan mereka.

j. Lingkungan kerja

Suasana atau kondisi yang ada di sekitar tempat kerja. Misalnya, budaya perusahaan, lingkungan fisik, hubungan interpersonal, dan kebijakan – kebijakan organisasi.

k. Loyalitas

Kesetiaan dan dedikasi karyawan terhadap strategi dan prinsip – prinsip yang diterapkan oleh organisasi di tempat kerja.

l. Komitmen

Kepatuhan karyawan terhadap kebijakan dan aturan yang berlaku diperusahaan mereka.

m. Disiplin kerja

Tingkat kedisiplinan yang ditunjukkan oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan mereka, yang mencerminkan tingkat mereka dalam melaksanakan tugas.

3. Indikator Kinerja

Ada lima indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan menurut Kasmir (2018 : 208-210), yaitu :

a. Kualitas Kerja

Kualitas adalah tingkat dimana penyelesaian suatu produk menghasilkan kinerja yang lebih baik, dan sebaliknya kinerja akan menurun jika pekerjaan yang dihasilkan berkualitas buruk. Berbeda juga dengan volume pekerjaan yang dihasilkan, hal ini menekankan pada kualitas pekerjaan. Meliputi mengerjakan tugas pekerjaan yang diberikan dengan teliti dan rapi.

b. Kuantitas Kerja

Untuk mengukur kinerja juga dapat dilihat dari jumlah yang dihasilkan pada waktu tertentu.

c. Waktu

Adanya batasan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan tersebut

d. Penekanan Biaya

Sebelum suatu kegiatan perusahaan dilaksanakan, terlebih dahulu ditetapkan anggaran biaya – biaya yang akan dikeluarkan. Artinya biaya – biaya yang dianggarkan dijadikan acuan agar tidak melebihi apa yang dianggarkan.

e. Hubungan Antar Karyawan

Hubungan yang positif antara sesama karyawan dapat menciptakan atmosfer kerja yang harmonis dan meningkatkan partisipasi bersama. Hal ini dapat berkontribusi pada peningkatan hasil kerja yang lebih efektif.

4. Indikator Yang Akan di Gunakan

Dalam penelitian ini, indikator yang akan digunakan oleh peneliti yaitu

a. Kualitas

Kualitas adalah tingkat dimana penyelesaian suatu pekerjaan menghasilkan kinerja yang lebih baik

b. Kuantitas

Yaitu jumlah yang dapat dihasilkan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kuantitas pekerjaan dapat dilakukan dengan melihat volume pekerjaan yang seharusnya merupakan prinsip kerja biasa dengan kemampuan yang sungguh – sungguh

c. Waktu

Adanya batasan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan tersebut.

B. Mutasi

1. Pengertian Mutasi

Mutasi adalah pergeseran karyawan dari satu ke posisi lain diluar organisasi, terutama secara horizontal, tanpa adanya peningkatan dalam tanggung jawab, otoritas, atau kompensasi. Menurut Siagian (2013:172) mutasi menempatkan seseorang pada pekerjaan lain diluar dari organisasi dengan kewajiban dan gaji yang setara dengan status lamanya. Sementara itu, menurut Sadili (2013:254) mutasi merupakan suatu tindakan yang berkaitan dengan proses perpindahan kemampuan, status usaha dan kewajiban pada keadaan tertentu sehingga karyawan memperoleh kepuasan dalam bekerja dan mempunyai pilihan untuk memberikan prestasi yang maksimal.

Dari beberapa pendapat yang dikemukakan diatas, disimpulkan bahwa mutasi adalah salah satu cara untuk mengembangkan karyawan tersebut terutama dari segi kebutuhan, kecakapan dan pengalaman.

2. Tujuan Mutasi

Tujuan mutasi, sesuai dengan Hasibuan (2015:104), dapat dirangkum sebagai berikut :

- a. Meningkatkan kinerja kerja karyawan.

Tujuan mutasi adalah untuk meingkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Mengindikasikan bahwa mutasi, yaitu perpindahan dari kantor cabang ke cabang kantor lainnya tanpa merubah posisi jabatan.

- b. Menciptakan keseimbangan tenaga kerja dan kompensasi jabatan.
Mutasi bertujuan untuk menciptakan keseimbangan antara jumlah tenaga kerja dengan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan.
- c. Pengembangan pengetahuan dan kemampuan
Mutasi dapat digunakan untuk memperluas dan meningkatkan pengetahuan serta kemampuan karyawan.
- d. Mengatasi rasa bosan atau kebosanan dalam pekerjaan
Salah satu tujuan mutasi adalah mengatasi rasa bosan atau kejenuhan terhadap pekerjaan sehingga karyawan merasa puas dalam bekerja.
- e. Sebagai dorongan bagi karyawan untuk berupaya meningkatkan karir.
- f. Penggunaan sebagai sanksi atas pelanggaran
Dalam beberapa kasus, mutasi juga dapat digunakan sebagai tindakan sanksi terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran.
- g. Pengakuan dan imbalan atas prestasi
Tujuan mutasi adalah memberikan pengakuan dan imbalan kepada karyawan atas prestasi yang telah mereka capai.
- h. Motivasi
Mutasi dapat digunakan sebagai motivasi agar kinerja karyawan meningkat melalui persaingan yang terbuka.
- i. Penyesuaian pekerjaan dengan kondisi fisik karyawan
Mutasi juga dapat digunakan untuk menyesuaikan pekerjaan dengan kondisi fisik karyawan.

3. Manfaat Mutasi

Mutasi karyawan merupakan salah satu strategi dalam program pengembangan manajemen yang membantu karyawan menjadi lebih efektif dalam pekerjaan dan posisinya dengan memberi mereka lebih banyak pengalaman. Manfaat dari pelaksanaan mutasi adalah sebagai berikut :

a. Mengeidentifikasi kebutuhan tenaga kerja

Melalui mutasi perusahaan dapat mengetahui kebutuhan tenaga kerja di bagian atau unit yang kekurangan tenaga kerja tanpa merekrut dari luar.

b. Memenuhi keinginan karyawan

Mutasi juga dapat memenuhi keinginan karyawan sesuai dengan pekerjaan yang mereka inginkan.

c. Memberikan jaminan bagi pegawai

Mutasi memberikan jaminan kepada karyawan bahwa mereka tidak akan diberhentikan dari pekerjaannya.

d. Mencegah kejenuhan

Salah satu manfaat mutasi adalah mencegah terjadinya kejenuhan pada pekerjaan dan lingkungan kerja

e. Motivasi dan kepuasan kerja

Melalui mutasi, karyawan dapat menghadapi tantangan dan situasi baru, yang dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja mereka.

4. Jenis – Jenis Mutasi

Menurut Samsudin sebagaimana yang disebutkan dalam (Wibowo, 2016) mutasi pegawai terbagi menjadi dua sumber yaitu :

a. Keinginan Sendiri

Karyawan mengajukan secara langsung untuk dipindahkan ketempat kerja yang baru.

b. Kebijakan Manajemen

Manajemen sumber daya manusia memiliki kebijakan untuk mengadakan kegiatan mutasi baik dalam jangka panjang ataupun jangka pendek. Jangka pendek dimaksudkan untuk keadaan yang mendesak, sedangkan untuk jangka panjang diperuntukan menjaga kontinuitas perusahaan.

5. Indikator Mutasi

Menurut Hasibuan (2015:110) indikator mutasi terdiri dari :

a. Pengalaman.

Memiliki jam terbang yang tinggi dalam pekerjaannya.

b. Kebutuhan

Adanya kekosongan jabatan pada cabang tertentu, sehingga diperlukannya penyesuaian kekosongan tersebut.

c. Kecakapan

Mempunyai skill yang dapat diandalkan.

d. Tanggung jawab

Bertanggung jawab terhadap tugas dan kewajiban mereka.

6. Indikator Yang Akan di Gunakan

Indikator yang akan digunakan oleh peneliti yaitu :

a. Kebutuhan

Kebutuhan dalam konteks ini merujuk pada adanya kekosongan posisi yang belum terisi di suatu bagian atau departemen di dalam organisasi. Penyesuaian kekosongan dilakukan dengan tujuan untuk mengisi posisi tersebut tanpa melakukan perekrutan dari luar organisasi. Proses ini melibatkan mutasi dari bagian lain yang memiliki keterampilan atau pengalaman yang sesuai untuk memenuhi kebutuhan di bagian yang kosong tersebut.

b. Kecakapan

Kecakapan yang dimaksud adalah memiliki skill yang dapat diandalkan untuk menyelesaikan tugas di dalam organisasi. Dengan demikian, penempatan karyawan dengan kecakapan yang relevan dapat meningkatkan peluang kesuksesan di dalam tim tersebut.

c. Pengalaman

Merujuk pada pengetahuan dan wawasan yang diperoleh seseorang melalui partisipasi dalam berbagai situasi. Memiliki karyawan dengan pengalaman yang memadai dapat membantu, memastikan bahwa karyawan tersebut mengerti dengan tugas – tugas yang akan diemban. Oleh karena itu, pengalaman menjadi faktor penting dalam menentukan keberhasilan penempatan karyawan disuatu posisi atau departemen.

C. Rotasi

1. Pengertian Rotasi

Rotasi adalah perputaran atau perpindahan karyawan namun lebih pada perpindahan divisi atau bagian dengan tingkat level yang sama dengan lingkungan dan tugas pekerjaan yang cenderung berbeda agar para karyawan terhindar dari rasa jenuh atau kinerja yang menurun.

Pendapat tersebut didukung oleh Edy Sutrisno (2019), yang mengatakan bahwa rotasi adalah perpindahan pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi yang memiliki tingkat level yang sama dari posisi pekerjaan sebelumnya. Tujuan rotasi adalah untuk mencegah kebosanan, meningkatkan pengetahuan dan pengalaman karyawan, serta memberikan kesempatan kepada mereka untuk menguasai pekerjaan diluar oranisasinya.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa rotasi adalah suatu proses perpindahan karyawan dari satu divisi ke divisi lainnya dengan tujuan untuk meningkatkan pengetahuan karyawan, pengalaman karyawan, wawasan yang dimiliki karyawan, keahlian dan untuk mengatasi kejenuhan dalam pekerjaan.

2. Tujuan Rotasi

Secara keseluruhan, tujuan dari rotasi adalah untuk meningkatkan pengalaman, pengetahuan, meningkatkan keterampilan, dan mengatasi rasa kejenuhan karyawan yang mungkin terjadi akibat berkerja terlalu lama dalam suatu posisi atau tugas yang sama.

Dalam bukunya, Hasibuan (2015) menyatakan bahwa tujuan rotasi kerja meliputi :

- a. Meningkatkan kinerja kerja karyawan.
- b. Menciptakan keseimbangan antara karyawan dengan komposisi pekerjaan atau jabatan.
- c. Melalui rotasi, karyawan memiliki kesempatan untuk memperluas wawasan dan pengetahuan mereka.
- d. Rotasi juga bertujuan untuk menghilangkan kejenuhan karyawan terhadap suatu jabatan atau pekerjaan tertentu.
- e. Rotasi dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan karier mereka dan mencapai posisi yang lebih tinggi dalam organisasi.
- f. Sebagai dorongan agar semangat kerja karyawan meningkat melalui persaingan yang terbuka.

3. Manfaat Rotasi

Secara umum manfaat rotasi antara lain kemampuan untuk menguasai dan memperdalam pekerjaan dibidang yang berbeda dalam suatu perusahaan sekaligus menghindari rasa bosan karyawan dalam rutinitas kerja yang monoton. Menurut Bambang Wahyudi dalam kutipan buku (2020 : 7) mengemukakan manfaat dari rotasi adalah sebagai berikut :

- a. Menciptakan keseimbangan antara karyawan dengan jabatan yang ada dalam suatu organisasi, sehingga terciptanya kondisi tenaga kerja yang stabil.
- b. Adanya peluang untuk meningkatkan karir. Melalui penyesuaian pekerjaan atau penugasan baru, karyawan dapat mengembangkan keterampilan dan pengalaman untuk maju dalam jalur karir.
- c. Menambah wawasan dan memperluas pengetahuan. Memperluas pengetahuan sehingga berkontribusi dengan ide – ide baru.
- d. Menghilangkan kebosanan terhadap pekerjaan. Rutinitas yang berlebih dapat menyebabkan kebosanan dan kejenuhan.
- e. Memberikan imbalan terhadap prestasi kerja. Karyawan yang mencapai hasil yang memuaskan dapat melihat penyesuaian pekerjaan sebagai pengakuan terhadap usaha dan kontribusi mereka, yang dapat meningkatkan motivasi dan komitmen mereka.
- f. Memberikan kesempatan untuk meningkatkan prestasi kerja. Organisasi memberikan karyawan kesempatan untuk meningkatkan prestasi kerja mereka.

Dengan demikian tujuan rotasi kerja mencakup aspek yang dapat memberikan manfaat baik bagi karyawan maupun organisasi secara keseluruhan diantaranya memiliki banyak tujuan yang beragam, seperti menciptakan keseimbangan, meningkatkan kinerja, mengembangkan pengetahuan dan kemampuan, serta mengatasi kejenuhan yang dialami oleh karyawan itu sendiri.

4. Indikator Rotasi

Menurut Edwin (2013) indikator yang digunakan untuk mengukur rotasi pekerjaan adalah :

a. Kemampuan Karyawan

Kemampuan karyawan merujuk pada seperangkat keterampilan yang dimiliki oleh seorang individu untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dilingkungan kerja.

b. Pengetahuan Karyawan

Menurut Schermerhon, Hunt & Osborn (dalam Edwin, 2013), pengetahuan merujuk pada pemahaman atau ilmu yang dimiliki oleh karyawan yang diperoleh melalui proses pembelajaran dari pengalaman. Hal ini berarti bahwa setiap karyawan memiliki tingkat pengetahuan yang unik dan bervariasi, dan pekerjaan yang mereka lakukan seringkali memerlukan pengetahuan yang beragam.

c. Kejenuhan Karyawan

Menurut Herbert Frudenberger (dalam Edwin, 2013) kejenuhan kerja (*burn-out*) merupakan suatu bentuk kelelahan yang disebabkan karyawan yang bekerja terlalu intens dan terus menerus. Karyawan yang mengalami kejenuhan kerja akan merasakan hilangnya semangat untuk bekerja, mereka pun merasakan kegagalan di setiap aspek terhadap lingkungan pekerjaan, rekan kerja dan bereaksi negatif terhadap masukan dari orang lain.

Menurut Saydam, 2017 terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur rotasi kerja, yaitu :

a. Kejenuhan Karyawan

Karyawan yang sudah bekerja lama dengan pekerjaan yang intens dan terus - menerus dapat menimbulkan rasa bosan atau jenuh, jika tidak diatasi dapat menimbulkan permasalahan seperti menurunnya kinerja karyawan.

b. Kemampuan Karyawan

Karyawan yang ditempatkan sesuai dengan kemampuan akan memberikan manfaat bagi perusahaan. Jika bekerja tidak sesuai dengan kemampuan maka karyawan akan merasa tidak cocok dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut.

c. Lingkungan Pekerjaan

Seperti hubungan dengan sesama rekan kerja, atasan dan rasa nyaman dengan fasilitas baik sarana maupun prasarana sehingga menciptakan semangat kerja dan menciptakan kinerja kerja secara maksimal.

5. Indikator Yang Akan di Gunakan

Dari beberapa pendapat diatas indikator rotasi yang akan digunakan oleh peneliti yaitu :

a. Kejenuhan

Karyawan yang sudah bekerja lama dengan pekerjaan yang intens dan terus - menerus dapat menimbulkan rasa bosan atau jenuh, jika

tidak diatasi dapat menimbulkan permasalahan seperti menurunnya kinerja karyawan

b. Kemampuan

Karyawan yang ditempatkan sesuai dengan kemampuan akan memberikan manfaat bagi perusahaan. Jika bekerja tidak sesuai dengan kemampuan maka karyawan akan merasa tidak cocok dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut.

c. Pengetahuan

Tolak ukur lain untuk rotasi kerja yaitu dengan menilai pengetahuan karyawan

D. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Wibowo (2016 : 415), setiap individu yang bekerja ingin mendapatkan kepuasan dari lingkungan kerjanya, dan kepuasan kerja akan berdampak pada kinerja yang diharapkan oleh organisasi. Menurut Afandi dalam Wibowo (2016 : 410) kepuasan kerja adalah suatu pandangan yang menggembirakan dan positif terhadap pekerjaan yang dilakukan seperti tingkah laku dan perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Edy Sutrisno (2019) mengatakan bahwa tingkat kepuasan kerja seorang karyawan berkaitan dengan bagaimana perasaan mereka terhadap pekerjaannya, seberapa baik rekan kerja untuk bekerja sama, dan apakah mereka merasa baik atau tidak terhadap pekerjaannya.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat diasumsikan bahwa kepuasan kerja adalah pandangan umum, tingkah laku dan sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dinilai dari tanggung jawab dan penghargaan yang diperolehnya. Oleh karena itu, organisasi perlu memahami bagaimana seharusnya menciptakan kepuasan kerja terhadap karyawannya..

Kepuasan kerja sangat berkaitan dengan variabel - variabel yang mempengaruhinya. Mengingat variabel - variabel tersebut karyawan mampu merasakan puas atau tidaknya dalam bekerja. Jika perusahaan dapat memberikan rasa aman dalam bekerja maka akan sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama bekerja. Di tempat kerja pemimpin juga harus berkomunikasi dengan baik dan mudah antar karyawan, mau mendengar, memahami dan mengenali perasaan karyawannya yang berperan penting dalam menciptakan rasa kepuasan dalam bekerja.

2. Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Gilmer (1966), dalam Wibowo (2016 : 435) faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yang dapat diidentifikasi sebagai berikut :

- a. Kesempatan untuk maju. Setiap karyawan memiliki hak untuk berkembang, oleh karena itu setiap perusahaan harus memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk memperoleh pengalaman guna pmeningkatkan kinerja.

- b. Keamanan kerja. Keamanan karyawan saat bekerja adalah salah satu faktor yang berdampak pada tingkat kepuasan kerja. Apabila karyawan merasa puas, mereka cenderung akan tetap berkomitmen bekerja di perusahaan tersebut.
- c. Gaji. Gaji adalah salah satu faktor penentu kepuasan kerja, hal ini dikarenakan setiap pekerja yang bekerja menginginkan imbalan dari perusahaan tempat mereka bekerja.
- d. Perusahaan dan manajemen. Manajemen dan perusahaan harus memberikan keadaan situasi atau kondisi yang stabil dan aman untuk menentukan kepuasan karyawan dalam melakukan aktivitasnya saat bekerja.
- e. Pengawasan. Keadaan dimana pimpinan tidak menunjukkan perhatian dan koordinator yang kurang mendukung terhadap tim bawahannya dapat menyebabkan tingkat pergantian karyawan yang tinggi dan seringnya absensi dalam jam kerja.
- f. Kondisi kerja. Kondisi kerja yang aman akan memberikan kenyamanan dan menyenangkan untuk karyawan dalam bekerja.
- g. Aspek sosial dalam pekerjaan. Faktor yang menentukan puas atau tidaknya karyawan dalam melakukan aktivitasnya, sehingga faktor ini dianggap sangat penting, dalam hal – hal yang mempengaruhi kepuasan kerja.
- h. Komunikasi. Komunikasi yang baik menimbulkan rasa kepuasan terhadap pekerjaan, seperti kesediaan atasan untuk mendengar

masukan dan saran atau keluhan kesah bawahannya serta mampu memahami karyawan.

- i. Fasilitas. Fasilitas yang lengkap untuk menunjang aktivitas pekerjaan termasuk dana pensiun, perumahan, dan cuti.

3. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja menurut Afandi dalam Wibowo (2016 : 447), sebagai berikut :

- a. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya, sehingga karyawan merasa kepuasan tersendiri terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

- b. Gaji

Besarnya gaji yang diterima karyawan karena menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan .

- c. Promosi

Promosi yang dimaksud adalah perpindahan tujuan memberikan kesempatan untuk maju.

- d. Pengawasan

Seseorang yang memberikan intruksi atau arahan dalam pelaksanaan kerja. Posisi ini dapat memiliki berbagai istilah tergantung pada konteks di dalam organisasi, seperti supervisor, koordinator, manajer, atau pimpinan tim.

- e. Rekan kerja

Kepuasan terhadap hubungan antar sesama rekan kerja dan pimpinan untuk pemberian solusi serta kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan.

4. Indikator Yang Akan di Gunakan

a. Gaji

Besarnya gaji yang diterima karyawan karena menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

b. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya, sehingga karyawan merasa kepuasan tersendiri terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

c. Promosi

Promosi yang dimaksud adalah perpindahan dengan tujuan memberikan kesempatan untuk maju atau kenaikan jabatan.

E. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu, atau sering disebut juga sebagai tinjauan pustaka, merujuk pada rangkuman, analisis, dan integrasi penelitian atau literatur yang telah dilakukan sebelumnya dalam bidang tertentu. Hal ini melibatkan kajian terhadap tulisan, jurnal, buku, atau penelitian – penelitian lain yang relevan dengan topik penelitian yang sedang diinvestigasi. Penelitian terdahulu memberikan dasar pengetahuan yang diperlukan untuk mengidentifikasi celah pengetahuan, merancang metodologi penelitian yang tepat, dan mengembangkan pemahaman yang lebih baik tentang topik tersebut dengan tujuan mengidentifikasi celah pengetahuan yang diteliti

sebelumnya, mengidentifikasi hipotesis atau pernyataan masalah, dan menghindari duplikasi penelitian.

Berikut tabel penelitian terdahulu tentang “Pengaruh Mutasi Rotasi dan kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”.

Tabel 6
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Penelitian & Tahun	Variabel	Metode	Hasil
1	Randi Ariandy dkk (2023) Analisis Pengaruh Rotasi Kerja, Mutasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi-Maluku.	Rotasi (X ₁) Mutasi (X ₂) Gaya Kepemimpinan (X ₃) Kinerja (Y)	Analisis Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh signifikan mutasi, rotasi, dan gaya kepemimpinan masing – masing berpengaruh terhadap variabel dependen yakni kinerja karyawan. Semakin baik mutasi, rotasi, dan gaya kepemimpinan yang dilakukan perusahaan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.
2	Nur Aini (2015) Analisis Pengaruh Rotasi dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja di KJKS BMT Anda Salatiga	Rotasi (X ₁) Mutasi (X ₃) Kinerja (Y)	Regresi linier sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa rotasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di KJKS BMT Anda Salatiga.

No	Penelitian & Tahun	Variabel	Metode	Hasil
3	Haikal (2018) Pengaruh Sistem Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. SAT, Tbk Cabang Palembang.	Rotasi (X_1) Kinerja (Y)	Regresi linier sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa rotasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
4	Marti Hartati (2021) Peran Rotasi dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Empat Perusahaan Impor Area Jakarta Utara.	Rotasi (X_1) Mutasi (X_2) Kinerja (Y)	Analisis Linier Berganda	<p>Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang cukup signifikan antara rotasi karyawan dengan kinerja karyawan.</p> <p>Variabel mutasi sangat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
5	Amanda Yola (2021) Analisis Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai Studi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Magelang.	Mutasi (X_1) Kinerja (Y)	Regresi linier sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa mutasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Magelang.
6	Maya Sari dkk (2020)	Rotasi (X_1)		Hasil penelitian bahwa rotasi berpengaruh

No	Penelitian & Tahun	Variabel	Metode	Hasil
	Pengaruh Rotasi dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PN 7 Cabang Bengkulu.	Mutasi (X ₂) Kinerja (Y)	Analisis Linier Berganda	signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel mutasi sangat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
7	Dewi Hidayah dan Erliany Syaodih (2022) Pengaruh Rotasi dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Onamab Indonesia Karawang.	Rotasi (X ₁) Mutasi (X ₂) Kinerja (Y)	Analisis Linier Berganda	Hasil penelitian membuktikan secara parsial rotasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Mutasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial mutasi kerja dan rotasi kerja secara bersama – sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
8	M Reza dkk (2022) Analisis Pengaruh Rotasi, Mutasi dan Kesesuaian Jobdesc Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tenra Aneka Teknik Jakarta	Rotasi (X ₁) Mutasi (X ₂) Jobdesc (X ₃) Kinerja (Y)	Analisis Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan rotasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan dapat disimpulkan bahwa variabel rotasi memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan. Mutasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan dapat disimpulkan bahwa variabel mutasi memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan.

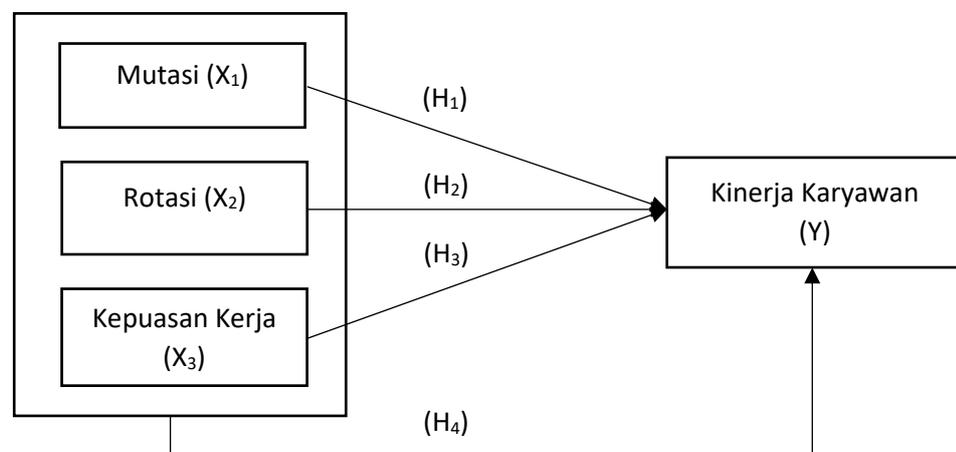
No	Penelitian & Tahun	Variabel	Metode	Hasil
				Jobdesc berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan dapat disimpulkan bahwa variabel jobdesc memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan.
9	Maria Helena (2022) Pengaruh Rotasi dan Mutasi pada Kinerja Karyawan Universitas Flores	Mutasi (X_1) Rotasi (X_2) Kinerja (Y)	Analisis Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa mutasi secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Universitas Flores. Rotasi secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Universitas Flores.
10	Fika Mufaziah (2017) Pengaruh Mutasi dan Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Pendidikan dan Pelatihan Keuangan Yogyakarta Tahun 2017.	Mutasi (X_1) Rotasi (X_2) Kinerja (Y)	Analisis Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa mutasi secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Balai dan Pendidikan Keuangan. Yogyakarta. Rotasi secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Balai dan Pendidikan Keuangan. Yogyakarta.

F. Kerangka Pemikiran

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh mutasi, rotasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan RS. Permata Cububur. Dengan adanya mutasi maka akan berpengaruh positif dan signifikan yang

menyebabkan karyawan akan terus meningkatkan kinerja. Rotasi terhadap sumber daya manusia yang jelas juga akan berdampak terhadap karyawan yang dapat mengurangi tingkat kejenuhan. Kepuasan kerja yaitu ketika karyawan merasa senang akan pekerjaan yang dilakukannya sehingga karyawan merasa puas. Keadaan ini dapat dilihat dari hasil pekerjaannya, kepuasan kerja akan dapat meningkatkan kinerja mereka. Sehingga termotivasi untuk meningkatkan kinerja dalam suatu perusahaan.

Hubungan antara variabel – variabel mutasi, rotasi dan kepuasan kerja terhadap variabel kinerja yang diteliti tersebut dapat ditunjukkan pada gambar sebagai berikut :



Gambar 2
Kerangka Pemikiran

G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah dalam penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan (Sugiyono, 2018:105). Dikatakan

sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum berdasarkan pada fakta empiris yang didapat melalui teknik pengumpulan data. Berdasarkan pengertian dan kerangka penelitian, maka untuk mengetahui operasionalnya penulis menetapkan hipotesis yang dapat dijadikan sebagai jawaban sementara dari rumusan masalah maka dapat dikemukakan hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

1. Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan Rs. Permata Cibubur.

Mutasi kerja adalah perpindahan karyawan dari bagian atau unit ke cabang lainnya tanpa mengubah status jabatan dan tanggung jawab karyawan itu sendiri. Pengalaman kerja tidak kalah penting, semakin lama masa kerja diperusahaan maka semakin banyak pengalaman yang didapat oleh karyawan sehingga karyawan dikatakan cakap dalam suatu pekerjaannya. Mutasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan salah satunya akan kebutuhan di kantor cabang lain. Artinya jika mutasi kerja yang diterapkan sesuai dengan keadaan pegawai maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan.

2. Pengaruh Rotasi Terhadap Kinerja Karyawan RS Permata Cibubur.

Rotasi adalah strategi yang digunakan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Melalui rotasi, karyawan dapat merasakan lebih puas dengan pekerjaan mereka dan mengembangkan

lebih banyak keterampilan. Sistem rotasi diharapkan dapat menghasilkan peningkatan kinerja karyawan karena mereka memperoleh pengetahuan dan kemampuan tambahan, serta mengurangi rasa jenuh. Melalui rotasi, karyawan juga dapat mempelajari tugas baru dan menjadi lebih siap menghadapi tantangan dalam pekerjaan mereka.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Marti Hartati pada tahun 2021 menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara rotasi jabatan berdampak positif pada kinerja karyawan. Apabila karyawan merasa nyaman dengan pekerjaannya, hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RS Permata Cibubur.

Dalam pandangan Bangun (2012), ketika seorang pekerja merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan adalah sesuatu yang mereka nikmati, mereka akan menganggap bahwa pekerjaan tersebut memberikan kepuasan kerja. Kepuasan kerja ini tercermin dalam hasil kerja mereka, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja mereka.

4. Pengaruh Mutasi Rotasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RS Permata Cibubur.

Kinerja karyawan adalah suatu hal yang berpengaruh bagi kesuksesan suatu perusahaan. Kinerja karyawan dapat dinilai berdasarkan kualitas, kuantitas, dan efisiensi waktu yang mereka dedikasikan untuk menyelesaikan pekerjaan. Melalui mutasi, rotasi dan

kepuasan kerja perusahaan dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hidayah dan rekan – rekannya pada tahun 2022 menunjukkan bahwa mutasi dan rotasi secara bersama – sama memiliki dampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa mutasi dan rotasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.