

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu disiplin ilmu atau metode dalam mengatur hubungan dan peran sumber daya manusia, khususnya tenaga kerja, dengan tujuan agar pengelolaan tersebut dapat dilakukan secara efisien dan efektif, serta mampu digunakan secara maksimal. Fokus utama Manajemen Sumber Daya Manusia adalah mencapai tujuan bersama antara perusahaan, karyawan, dan masyarakat secara optimal (Purwanto, 2024).

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah Pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa Sumber Daya Manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat (Yuliana, 2023).

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah serangkaian kebijakan yang dirancang untuk memaksimalkan integritas organisasi, komitmen karyawan, fleksibilitas, dan kualitas kerja. Kebijakan tersebut diarahkan untuk menyatukan elemen-elemen organisasi, meningkatkan komitmen pekerja, serta meningkatkan fleksibilitas dan kualitas hasil kerja (Wibowo, 2024).

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan disiplin ilmu yang mendalami berbagai strategi untuk mengintegrasikan manusia secara efektif dalam konteks organisasi. Manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, penerapan, rekrutmen, pelatihan, pengembangan karir, serta inisiatif terhadap pengembangan organisasional (Arpan, 2024).

Manajemen sumber daya manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional (Yusuf & maliki, 2020).

Berdasarkan berbagai Pengertian Manajemen sumber daya manusia diatas, dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu disiplin ilmu sekaligus metode pengelolaan tenaga kerja yang berfokus pada pemanfaatan potensi manusia secara optimal, efisien, dan efektif dalam suatu organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia tidak hanya menekankan pada pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga memperhatikan kepentingan karyawan.

2.1.1.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah untuk memastikan bahwa perusahaan mampu mencapai keberhasilan melalui sumber daya manusia. Sistem manajemen sumber daya manusia dapat menjadi sumber kapabilitas organisasi yang memungkinkan perusahaan dapat belajar dan mempergunakan kesempatan untuk peluang baru. Berikut ini tujuan dari manajemen sumber daya manusia: (Sedarmayanti, 2017).

1. Memungkinkan perusahaan mendapatkan dan mempertahankan karyawan yang mahir , dapat dipercaya dan memiliki motivasi tinggi yang memenuhi kebutuhan perusahaan.
2. Meningkatkan dan memperbaiki kapasitas yang melekat pada tenaga kerja berupa kontribusi, kemampuan dan Kecakapan tenaga kerja.
3. Mengembangkan sistem kerja dengan kinerja tinggi yang meliputi prosedur perekrutan dan seleksi secara teliti, sistem kompensasi dan insentif yang tergantung pada kinerja, pengembangan manajemen serta aktivitas pelatihan yang terkait kebutuhan perusahaan.
4. Mengembang praktik manajemen dengan komitmen tinggi yang menyadari bahwa karyawan adalah pihak terkait dalam perusahaan bernilai dan membantu mengembangkan iklim kerja sama dan kepercayaan bersama.
5. Menciptakan iklim dan mempertahankan hubungan yang produktif dan harmonis melalui asosiasi antara manajemen dengan karyawan.
6. Mengembangkan lingkungan kerja seperti kerja sama tim dan fleksibilitas kerja karyawan.

2.1.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia bagi organisasi atau perusahaan adalah sebagai perencanaan tenaga kerja, Pengorganisasian, Pengarahan kepemimpinan, dan juga sebagai pengendalian dan pengawasan operasional perusahaan. Berikut ini beberapa penjelasan mengenai fungsi dari manajemen sumber daya manusia: (Irmayani, 2022)

1. Perencanaan (*Planning*)

Fungsi Perencanaan yaitu menyusun rancangan sekitar kebutuhan sumber daya manusia organisasi. Perencanaan sumber daya manusia menyangkut penetapan jumlah dan kualifikasi yang dibutuhkan untuk melaksanakan semua program kerja dalam rangka mencapai visi, misi dan tujuan organisasi.

2. Pengorganisasian (*Staffing*)

Fungsi Pengorganisasian yaitu mendesain struktur organisasi yang menggambarkan interelasi antar pekerjaan, personil dan faktor-faktor fisik lainnya yang dijadikan dasar untuk menempatkan orang-orang di dalam struktur tersebut sesuai keahlian masing-masing, *Put the right men in the right job*.

3. Pengarahan/Penggerakkan (*Directing/Leadership*)

Fungsi pengarahan yaitu menggerakkan orang-orang untuk bekerja dan berpartisipasi sesuai dengan bidang tugasnya secara efektif dan efisien menuju arah yang diinginkan organisasi.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Fungsi pengendalian yaitu untuk mengukur dan menilai sejauh mana dapat di realisasikan. Melalui fungsi ini manajer sumber daya manusia dapat menentukan dimana tindakan perbaikan dilakukan dan bagaimana cara terbaik untuk menyempurnakan.

2.1.2. Kinerja Karyawan

2.1.2.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* berarti prestasi atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja adalah hasil

kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Bintoro & Daryanto, 2017).

Kinerja karyawan merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi sesuai visi suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dan memahami dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Kemampuan seseorang menjadi tolak ukur dalam meningkatkan kinerja karyawan, yang terlihat dari hasil kerja yang di capai (Simbolon & Susanto, 2023).

Kinerja karyawan adalah sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seorang pekerja dalam melaksanakan pekerjaan yang sudah dibebankan kepada pekerja tersebut yang di dasarkan atas keahlian, pengalaman, kesungguhan dalam bekerja serta waktu yang dipergunakan dalam bekerja (Ahmadi, 2021).

Berdasarkan dari beberapa pengertian Kinerja Karyawan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja atau taraf kesuksesan yang dicapai oleh pekerja dalam bidang pekerjaannya yang secara langsung dapat tercermin dari *output* yang dihasilkan baik berupa jumlah maupun kualitas dari pekerja tersebut sesuai dengan kriteria yang diberlakukan untuk pekerja tersebut.

2.1.2.2. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Masalah kinerja yang merupakan hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan yang dilaksanakan oleh karyawan, oleh karena itu kinerja dipengaruhi oleh sejumlah faktor dalam mencapai tujuan organisasi pada periode waktu tertentu. Terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor internal dan eksternal yang terdiri dari faktor Individu, Tim, Kepemimpinan, Sistem, dan Situasional. Berikut ini penjelasan dari faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan: (Tiong, 2023).

1. Faktor Individu

Faktor individu yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.

2. Faktor Tim

Faktor tim terdiri dari kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan kerja satu tim, kepercayaan terhadap rekan kerja, bekerja sama dengan tim.

3. Faktor Kepemimpinan

Faktor kepemimpinan meliputi kualitas seorang pemimpin untuk memberikan dorongan, semangat dan pengarahan dengan bawahannya.

4. Faktor Sistem

Faktor sistem berhubungan dengan sarana dan prasarana kerja yang tersedia dalam organisasi dan budaya kerja pada suatu organisasi.

5. Faktor Situasional

Faktor situasional terdiri dari tekanan dan dinamika yang terdapat pada lingkungan internal dan eksternal.

2.1.2.3. Indikator Kinerja Karyawan

Perusahaan yang baik harus dapat mengukur setiap kinerja dari karyawan yang dimiliki, karena hal ini merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan apakah sebuah target yang diberikan perusahaan dapat dicapai atau tidak. Terdapat enam indikator dari kinerja karyawan, sebagai berikut: (Bintoro & Daryanto, 2017)

1. Kualitas Kerja

Penyelesaian tugas yang berkaitan dengan keterampilan dan kemampuan pegawai serta persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan tolak ukur kualitas pekerjaan.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas yang dinyatakan dalam satuan dan siklus operasi yang dilakukan adalah kuantitas yang diproduksi yang dinyatakan dalam kuantitas.

3. Ketepatan Waktu

Menyelesaikan aktivitas tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lainnya.

4. Efektivitas Kerja

Kemampuan untuk meningkatkan hasil kerja di setiap bagian organisasi dengan menggunakan sumber daya yang tersedia seperti, kekuasaan, uang dan bahan baku secara tepat dan baik.

5. Kemandirian Karyawan

Tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerja yang sudah diberikan.

6. Komitmen Kerja

Suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan tempat karyawan bekerja.

2.1.3. Rotasi Kerja

2.1.3.1. Pengertian Rotasi Kerja

Rotasi adalah Perputaran karyawan dari satu posisi ke posisi lainnya, terutama dalam jenjang yang sama seperti umumnya perpindahan karyawan secara horizontal. Rotasi pekerjaan merupakan upaya peningkatan variasi tugas secara berkala dengan mengganti pekerja di antara pekerjaan yang meliputi tugas-tugas yang berbeda (Nur, Yunaz, Widayati, & Rambe, 2017).

Rotasi Pekerjaan merupakan satu pendekatan dalam pengembangan manajemen yang menggerakkan individu melalui serangkaian penugasan pada berbagai jabatan untuk memaparkan individu pada operasi perusahaan secara lebih luas. Karyawan digerakkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain dalam perusahaan, sehingga karyawan mendapatkan kesempatan mengerjakan tugas yang bervariasi (Pella & Inayati, 2018).

Rotasi Pekerjaan merupakan teknik dari perusahaan yang berarti bahwa karyawan di latih mengerjakan beraneka ragam tugas, dengan prinsip partisipasi dan pengalihan kemampuan, para karyawan pada umumnya tidak mengalami kesulitan untuk di alih tugaskan, baik secara permanen maupun untuk sementara waktu (Fathoni, Somad, & Ilham, 2020).

Dari beberapa penjelasan rotasi pekerjaan diatas dapat disimpulkan bahwa rotasi merupakan suatu proses perpindahan karyawan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan

lainnya secara horizontal tanpa menimbulkan perubahan dalam hal gaji ataupun golongan dengan tujuan untuk meningkatkan, pengetahuan, pengalaman, wawasan, keahlian karyawan dan untuk mengatasi kejenuhan karyawan dalam bekerja.

2.1.3.2. Prinsip Dasar Rotasi

Prinsip dasar rotasi kerja adalah memindahkan karyawan pada posisi yang tepat dan pekerjaan yang sesuai, agar semangat dan produktivitas kerjanya meningkat. Hendaknya dalam pelaksanaan rotasi kerja, perusahaan menetapkan terlebih dahulu suatu dasar pertimbangan yang dapat di jadikan pedoman untuk memilih karyawan yang akan dirotasi (Hasibuan, 2019).

Berikut ini prinsip dasar rotasi kerja terbagi menjadi 3 landasan utama, yaitu:

1. Merit System

Merit system adalah sistem pemindahan kerja yang didasarkan atas landasan yang bersifat ilmiah, objektif, dan sesuai hasil prestasi kerjanya. Sistem ini termasuk dasar rotasi jabatan yang baik karena dapat meningkatkan semangat dan disiplin karyawan sehingga produktivitasnya meningkat.

2. Seniority System

Seniority system adalah perpindahan jabatan yang didasarkan atas landasan masa kerja, usia dan pengalaman kerja dari jabatan yang bersangkutan. Sistem ini tidak objektif karena kecakapan orang yang di pindahkan didasarkan pada senioritas dan belum tentu mampu memangku jabatan yang baru.

3. Spoil System

Spoil system adalah perpindahan jabatan yang didasarkan atas landasann kekeluargaan. Sistem pemindahan kerja seperti ini kurang baik karena di dasarkan atas pertimbangan suka dan tidak suka.

2.1.3.3. Manfaat dan Tujuan Rotasi

Manfaat rotasi kerja secara umum, rotasi kerja dilakukan untuk menghindari kejenuhan tenaga kerja pada rutinitas pekerjaan yang terkadang membosankan serta memiliki fungsi dan tujuan lain supaya seseorang dapat menguasai dan mendalami

pekerjaan lain di bidang yang berbeda pada suatu perusahaan. Berikut terdapat beberapa manfaat dari rotasi pekerjaan: (Hermawan, Maulana, Adinda, Maulana, & Fauzan, 2020)

1. Menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja dengan jabatan yang ada dalam perusahaan, sehingga dapat menjamin terjadinya kondisi tenaga kerja yang stabil.
2. Membuka kesempatan untuk mengembangkan karir yang bertujuan untuk mendorong dan merangsang tenaga kerja agar berupaya menjangkau karir yang lebih tinggi.
3. Memperluas dan menambah pengetahuan yang merupakan kebutuhan yang perlu mendapat perhatian dalam satu perusahaan.
4. Menghilangkan kejenuhan terhadap suatu jabatan.
5. Membuka kesempatan untuk terjadinya persaingan dalam meningkatkan prestasi kerja.

Tujuan dari rotasi pekerjaan adalah untuk memberikan pengalaman dan pengetahuan kerja baru bagi karyawan sehingga menimbulkan semangat kerja dan berupaya menghindari kejenuhan dan kebosanan terhadap pekerjaan karyawan. Berikut ini terdapat beberapa tujuan dari rotasi pekerjaan: (Hermawan, Maulana, Adinda, Maulana, & Fauzan, 2020)

1. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
2. Untuk menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja dengan komposisi pekerjaan atau jabatan.
3. Memperluas dan menambah pengetahuan karyawan
4. Untuk menghilangkan rasa jenuh dan bosan terhadap pekerjaan karyawan.
5. Untuk memberikan kesempatan dan perangsang agar karyawan berupaya meningkatkan karir yang lebih tinggi.

2.1.3.4. Faktor-faktor yang mempengaruhi Rotasi Kerja

Pada rotasi kerja karyawan, manajer sumber daya manusia harus dapat menempatkan karyawan sesuai dengan karakteristik dan kualifikasi yang dimiliki karyawan. Berikut beberapa faktor yang mempengaruhi rotasi kerja: (Afandi, 2020).

1. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan unsur pokok bagi setiap karyawan untuk mengubah perilakunya dalam mengerjakan sesuatu. Semakin tinggi tingkat kemampuan karyawan, maka semakin mudah karyawan mengikuti perubahan sesuai dengan tugasnya.

2. Keterampilan

Keterampilan dapat berupa fisik maupun non fisik yang merupakan kemampuan seseorang yang diperlukan untuk melaksanakan suatu pekerjaan baru.

3. Pendidikan

Pendidikan merupakan salah satu faktor yang membentuk kehidupan manusia. Dapat berupa lembaga pendidikan yang bersifat formal maupun informal. Semakin tinggi pendidikan seseorang, maka akan semakin bertambah wawasan dan kemampuannya.

4. Kepercayaan

Kepercayaan karyawan merupakan suatu hal yang dapat menentukan sikapnya dalam menggunakan pengetahuan dan keterampilan dalam melakukan pekerjaan.

5. Kemampuan

Kemampuan merupakan suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

6. Lingkungan

Lingkungan perusahaan merupakan suatu hal yang dapat mempengaruhi perilaku karyawan.

7. Pengalaman Jabatan

Pengalaman jabatan merupakan faktor pertimbangan, apabila terdapat beberapa pertimbangan bagi calon pejabat struktural, maka yang di prioritaskan untuk diangkat dalam jabatan-jabatan struktural tersebut adalah pegawai yang memiliki pengalaman lebih banyak dan memiliki korelasi jabatan dengan jabatan yang akan di isi.

8. Tujuan perusahaan

Tujuan perusahaan ditentukan oleh kepercayaan kolektif dari para pimpinan perusahaan. Pimpinan perusahaan yang memiliki visi dan tujuan yang jelas akan menciptakan lingkungan yang mendorong perilaku produktif.

2.1.3.5. Indikator-Indikator Rotasi

Rotasi kerja merupakan pemindahan karyawan dari satu posisi atau tugas ke posisi lain dalam perusahaan dengan tujuan mengembangkan kemampuan dan meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan harus dapat mengukur apakah rotasi kerja berjalan dengan baik. Terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur rotasi kerja, yaitu sebagai berikut: (Hermawan, Maulana, Adinda, Maulana, & Fauzan, 2020)

1. Kejenuhan Karyawan

Karyawan yang telah bekerja lama di suatu unit bagian pekerjaan akan merasakan dan bosan dalam menjalankan aktivitas kerja.

2. Kemampuan Karyawan

Karyawan memerlukan wadah atau tempat yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki sehingga akan memberikan manfaat bagi perusahaan. Apabila karyawan tidak bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki atau standar kualifikasi pekerjaan yang diberikan perusahaan terlalu tinggi, maka karyawan akan merasa tidak cocok untuk melakukan pekerjaan tersebut.

3. Lingkungan Pekerjaan

Lingkungan pekerjaan yang nyaman, hubungan antara rekan kerja yang baik dan semangat akan menciptakan produktivitas kerja yang maksimal.

2.1.4. Mutasi

2.1.4.1. Pengertian Mutasi

Mutasi adalah suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan, baik secara horizontal maupun vertikal di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Hal ini bersifat kenaikan pangkat karena berasal dari hasil penilaian prestasi kerja (Supomo & Nurhayati, 2019).

Mutasi karyawan merupakan perpindahan karyawan dari suatu jabatan ke suatu jabatan lainnya. Mutasi karyawan juga dapat diartikan sebagai perpindahan tempat kerja dan tanggung jawab, upah, dan posisi suatu jabatan yang cukup sama, mutasi karyawan dapat terjadi dimana saja baik berupa suatu posisi, bidang dan divisi atau departemen perusahaan (Suwarto, 2024).

Mutasi adalah sebuah perubahan posisi/tempat ataupun pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal didalam suatu perusahaan dengan tujuan pengembangan karyawan dan meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut (Febriansah, 2018).

Dari beberapa definisi mutasi diatas dapat disimpulkan bahwa mutasi merupakan sesuatu perpindahan karyawan dari suatu divisi atau tempat kerja ke divisi atau tempat kerja lainnya yang dilakukan secara horizontal maupun vertikal didalam suatu perusahaan dengan tujuan meningkatkan kinerja karyawan dan menyesuaikan posisi dengan keahlian yang dimiliki karyawan.

2.1.4.2. Manfaat dan Tujuan Mutasi Bagi Karyawan

Keputusan pemindahan karyawan ke tingkat atau posisi lainnya tidak hanya tanpa adanya tujuan. Tidak hanya sekedar menghilangkan rasa bosan dan kondisi kurang bersemangat terhadap pekerjaannya, namun mutasi pekerjaan dilaksanakan agar memberikan manfaat yang sangat penting bagi karyawan dan perusahaan. Berikut ini adalah manfaat dari mutasi karyawan: (Suwarto, 2024)

1. Memenuhi suatu kebutuhan tenaga kerja yang kompeten
Perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang cukup handal pada bidangnya. Mutasi di perlukan agar menyeimbangkan antara tenaga kerja dan pekerjaan serta posisi yang tersedia.
2. Peningkatan produktivitas pekerja
Dengan melakukan mutasi pekerja ke tempat kerja lainnya maka akan meningkatkan pengetahuan dan keahlian karyawan.
3. Mendorong kenaikan karir karyawan
Mutasi pekerja dilakukan secara langsung juga akan meningkatkan motivasi karyawan untuk beradaptasi dan berusaha meningkatkan karir yang lebih tinggi.

4. Mengatasi konflik di sebuah lingkungan kerja

Kejadian konflik di tempat kerja juga bisa terjadi karena adanya berbagai hal dan hal tersebut akan mengganggu proses koordinasi pekerjaan karyawan sehari-hari. Maka, mutasi kerja dapat dilaksanakan agar dapat mengatasi resiko perbedaan antar karyawan.

Mutasi dapat dipahami sebagai kegiatan memindahtugaskan pegawai dari pekerjaan yang diembannya ke pekerjaan lain yang ada di dalam perusahaan. Mutasi pada dasarnya bukan merupakan hukuman dari perusahaan kepada karyawan atau pegawai, namun merupakan bentuk pengembangan pegawai sehingga pegawai mampu meningkatkan kompetensinya serta memberikan pengalaman kepada pegawai tersebut. Berikut berbagai tujuan dari pelaksanaan mutasi karyawan antara lain: (Indahingwati & Nugroho, 2020).

1. Usaha untuk menempatkan karyawan pada pekerjaan dan jabatan tertentu sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya.
5. Upaya menempatkan karyawan pada pekerjaan dan jabatan tertentu sesuai dengan jenjang pendidikan yang dimilikinya.
6. Mutasi menempatkan karyawan pada pekerjaan dan jabatan tertentu sesuai dengan pengalaman yang dimilikinya.
7. Mutasi ditujukan untuk pengisian kekosongan jabatan tertentu di unit kerja yang ada di dalam perusahaan.
8. Mutasi memastikan bahwa karyawan menjadi bagian penting dari perusahaan sehingga perusahaan tidak akan memberhentikannya.

2.1.4.3. Penyebab dan Alasan dari Sebuah Mutasi Karyawan

Mutasi adalah perpindahan pekerjaan karyawan dalam suatu perusahaan yang memiliki tingkat level yang sama dari posisi pekerjaan sebelum mengalami pindah kerja. Hakekatnya mutasi merupakan bentuk perhatian pimpinan terhadap bawahan. Berikut ini penyebab dan alasan terjadinya pelaksanaan mutasi karyawan sebagai berikut: (Mudayat, Titiyanty, & Arisanti, Sumber Daya Manusia, 2022)

1. Permintaan Sendiri

Mutasi atas permintaan sendiri adalah mutasi yang di lakukan atas keinginan sendiri dari karyawan yang bersangkutan dan dengan mendapat

persetujuan pimpinan perusahaan. Mutasi permintaan sendiri pada umumnya hanya pemindahan yang peringkatnya sama baik, antarbagian maupun di pindahkan ketempat lain.

2. Alih Tugas Produktif (ATP)

Alih tugas produktif adalah mutasi karena kehendak pimpinan perusahaan untuk meningkatkan produksi dengan menempatkan karyawan yang bersangkutan ke jabatan atau pekerjaan yang sesuai dengan kecakapan karyawan.

2.1.4.4. Indikator-indikator Mutasi

Beberapa hal yang dapat dilakukan perusahaan dalam melaksanakan mutasi, yaitu dengan memperhatikan indikator-indikator mutasi kerja. Menurut (Suwarto, 2024) Terdapat beberapa Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur mutasi kerja, sebagai berikut:

1. Frekuensi Mutasi

Frekuensi pemutasian ialah tingkatan keseringan pelaksanaan mutasi didalam suatu perusahaan.

2. Kebutuhan Perusahaan

Adanya kebutuhan perusahaan tertentu dan kesesuaian kebutuhan perusahaan dan bidang karyawan.

3. Pengalaman Karyawan

Lama masa menjabat karyawan tersebut dan pengalaman spesifik di bidang yang relevan.

4. Keahlian kerja karyawan

Memiliki kompetensi atau keahlian sesuai dengan bidangnya dan memiliki skill yang mampu diandalkan

5. Tanggung Jawab Karyawan

Memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan dan kewajiban karyawan.

2.1.5. Motivasi Kerja

2.1.5.1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah keinginan karyawan untuk melakukan sesuatu akibat dorongan dari diri sendiri maupun dari luar diri karyawan. Dorongan tersebut dapat membangkitkan kemauan kerja karyawan untuk memulai melaksanakan pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawab yang di miliki (Paais, 2023).

Motivasi kerja merupakan perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan untuk berperilaku terhadap pekerjaannya, yang terdiri dari suatu proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dalam mencapai tujuan perusahaan (Indahingwati & Nugroho, 2020)

Motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat di kembangkan oleh kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter (Penghargaan finansial langsung) dan Imbalan non-moneter (penghargaan tidak berwujud) yang dapat mempengaruhi hasil kinerja karyawan baik secara positif maupun negatif (Maulana, Khairuddin, & Guntur, 2023).

Berdasarkan dari beberapa definisi motivasi kerja diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan baik dari dalam diri sendiri maupun dorongan dari luar sehingga dapat meningkatkan dan membangkitkan semangat kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab karyawan.

2.1.5.2. Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan suatu perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Terdapat dua jenis motivasi yang harus diketahui oleh suatu perusahaan, sebagai berikut: (Maulana, Khairuddin, & Guntur, 2023)

1. Motivasi Kerja Positif

Motivasi kerja positif adalah suatu dorongan yang diberikan oleh seorang karyawan untuk bekerja dengan baik, dengan maksud mendapatkan kompensasi untuk mencukupi kebutuhan hidupnya dan berpartisipasi penuh terhadap pekerjaan yang ditugaskan oleh perusahaan. Beberapa bentuk motivasi positif, sebagai berikut:

- a. Penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, seorang pemimpin memberikan pujian atas hasil kerja karyawan jika pekerjaan tersebut memuaskan maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan.
 - b. Informasi, pemberian informasi yang jelas akan sangat berguna untuk menghindari adanya berita-berita yang tidak benar, kesalahpahaman dan perbedaan pendapat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
 - c. Pemberian perhatian yang tulus kepada karyawan sebagai seorang individu.
2. Motivasi Kerja Negatif

Motivasi ini dilakukan dalam rangka menghindari kesalahan-kesalahan yang terjadi pada masa kerja. Selain itu, motivasi ini juga berguna agar karyawan tidak melalaikan kewajiban yang telah di bebankan. Berikut ini beberapa bentuk motivasi kerja negatif:

- a. Motivasi Internal, motivasi ini timbul dari dalam diri karyawan saat menjalankan suatu pekerjaan. Dengan demikian, berarti bahwa kesenangan karyawan muncul pada saat melakukan pekerjaan dan karyawan tersebut merasakan senang terhadap pekerjaan tersebut.
- b. Motivasi eksternal adalah motivasi yang muncul sebagai akibat adanya pengaruh yang ada diluar pekerjaan dan dari luar diri karyawan itu sendiri. Motivasi eksternal ini biasanya dikaitkan dengan suatu Imbalan.

2.1.5.3. Prinsip-Prinsip Motivasi

Motivasi merupakan suatu hal penting yang sering di lakukan pimpinan dalam suatu perusahaan, baik secara terbuka maupun tersembunyi. Pimpinan memiliki suatu prinsip yang dapat digunakan untuk memotivasi karyawan, sebagai berikut: (Priyono, 2023)

1. Prinsip partisipasi

Prinsip ini menerapkan bahwa karyawan perlu memiliki peran dan bagian dalam menentukan tujuan yang dicapai oleh pimpinan perusahaan.

2. Prinsip Komunikasi

Prinsip ini menerapkan bahwa pemimpin harus memberikan informasi yang jelas mengenai tugas dan usaha untuk mencapai tujuan sehingga karyawan akan lebih termotivasi.

3. Prinsip mengakui andil bawahan

Prinsip ini menerapkan bahwa pemimpin harus menghormati bahwa karyawan memiliki peran dan sumbangan dalam usaha pencapaian tujuan sehingga karyawan akan lebih terdorong untuk bekerja.

4. Pendelegasi Wewenang

Pada prinsip ini pemimpin memberikan kebebasan kepada karyawan untuk mengambil keputusan sendiri dalam pekerjaan mereka sehingga akan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan yang di tentukan oleh pemimpin.

5. Prinsip Memberikan Perhatian

Pada prinsip ini pemimpin harus memperhatikan kebutuhan dan harapan karyawan sehingga akan meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja sesuai dengan yang diharapkan oleh pemimpin.

2.1.5.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi kerja karyawan didalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal yang berasal dari psikologi dalam diri seseorang dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri seseorang. Berikut ini Penjelasan dari kedua faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja: (Pianda, 2018)

1. Faktor Internal terdiri dari:

- a. **Kematangan Pribadi**, seseorang yang bersifat egois dan kemandirian biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan sehingga agak sulit untuk dapat bekerja sama dalam membuat motivasi kerja. Oleh sebab itu, kebiasaan yang dibawa sejak kecil, nilai yang dianut dan sikap bawaan seseorang sangat mempengaruhi motivasinya.
- b. **Tingkat Pendidikan**, seorang karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena memiliki wawasan yang lebih luas.

- c. Keinginan dan Harapan Pribadi, seseorang yang ingin bekerja keras untuk memenuhi harapan pribadi yang hendak di wujudkan menjadi kenyataan sehingga membuat dirinya termotivasi.
 - d. Kelelahan dan Kebosanan, Faktor ini akan mempengaruhi gairah dan semangat kerja karyawan yang nantinya akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan.
2. Faktor Eksternal, faktor yang berasal dari luar, seperti:
- a. Kondisi Lingkungan Kerja, Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan dan juga hubungan kerja dengan rekan-rekan kerja.
 - b. Kompensasi yang memadai merupakan alat untuk motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan yang memberikan dorongan kepada para karyawan untuk bekerja dengan baik.
 - c. Supervisor yang baik, faktor ini menerapkan bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang supervisor dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan sesuai kebutuhan perusahaan
 - d. Jaminan Karir (Penghargaan atas prestasi), karir adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang didapati seseorang sepanjang hidupnya. Para karyawan mengejar karir agar dapat memenuhi kebutuhan individual secara mendalam.

2.1.5.5. Indikator-indikator Motivasi Kerja

Indikator merupakan ukuran yang digunakan untuk melihat sejauh mana seseorang memiliki dorongan dalam meaksanakan suatu pekerjaan. Berikut ini beberapa indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mengukur motivasi kerja, sebagai berikut: (Priyono, 2023)

1. Tanggung Jawab Karyawan, artinya memiliki tanggung pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya.
2. Prestasi Kerja, artinya melakukan sesuatu atau pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

3. Peluang untuk maju, artinya ingin mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan.
4. Pengakuan atas kinerja, artinya ingin mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.
5. Pekerjaan yang menantang, artinya berkeinginan untuk belajar menguasai pekerjaan di bidangnya.

2.2. Review Penelitian Terdahulu

Sebelum penelitian ini dilakukan, terdapat peneliti lain yang sudah melakukan penelitian terlebih dahulu tentang Rotasi, Mutasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan. Berikut ini hasil dari penelitian terdahulu, sebagai berikut:

1. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Junaedi, Firdaus, & Kusumah, 2024) dengan judul Pengaruh Rotasi Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Graha Andrasentra Propertindo, TBK. Penelitian ini menggunakan metode analisis data Regresi Linear Berganda dengan mendapatkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa rotasi kerja dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara parsial dan simultan.
2. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Hanif, 2024) dengan judul penelitian Pengaruh Rotasi Kerja dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 6000. Penelitian ini menggunakan Metode analisis data *Partial Least Square* (PLS) dengan Mendapatkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa secara parsial rotasi kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan sedangkan *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Anjani & Teviana, 2024) dengan judul penelitian Pengaruh Mutasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bank Sumut Pusat Medan. Penelitian ini menggunakan metode analisis data Regresi Linear Berganda dengan mendapatkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa secara parsial dan secara simultan mutasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Bank Sumut Pusat Medan.

4. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Isabella, Subagyo, & Widodo, 2024) dengan judul penelitian Pengaruh Mutasi, Adaptabilitas dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di KPPBC TMC KEDIRI. Penelitian ini menggunakan metode analisis data Regresi Linear Berganda dengan Mendapatkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa secara parsial variabel mutasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan namun variabel adaptabilitas dan stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara simultan variabel mutasi, adaptabilitas, dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Paroli, 2024) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Griya Pratama Garut. Penelitian ini menggunakan metode analisis data regresi linear sederhana dan mendapatkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Firya & Sucipto, 2024) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Jasa Publik Asrori & Rekan. Penelitian ini menggunakan metode analisis data Regresi Linear Berganda dengan mendapatkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan namun kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan Secara simultan motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan.

Table 2.1 Review Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
	Fahmi Junaedi, Muhammad Azis, Anuraga Kusumah (Junaedi, Firdaus, &	Pengaruh Rotasi Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Graha Andrasentra Propertindo, TBK.	X1: Rotasi Kerja X2: Motivasi Kerja Y: Kinerja Karyawan	1. Secara Parsial menunjukkan hasil bahwa rotasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan 2. Secara parsial Mutasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja

Kusumah, 2024)				3. Secara Simultan menunjukkan hasil bahwa Rotasi kerja dan Mutasi Kerja mempengaruhi kinerja karyawan.
Aisyah Hanif (Hanif, 2024)	Pengaruh Rotasi Kerja dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 6000	X1: Rotasi Kerja X2: Self Efficacy Y: Kinerja Karyawan		1. Secara Parsial Rotasi kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. 2. Secara parsial Self Efficacy berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
Anjani Risna dan Tengku Teviana (Anjani & Teviana, 2024)	Pengaruh Mutasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bank Sumut Pusat Medan.	X1: Mutasi Kerja X2: Disiplin Kerja Y: Kinerja Pegawai		1. Secara parsial Mutasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 3. Mutasi Kerja dan Disiplin Kerja secara Simultan memiliki Pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
Isabella, Subagyo dan Wahyu Widodo (Isabella, Subagyo, & Widodo, 2024)	Pengaruh Mutasi, Adaptabilitas dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di KPPBC TMC Kediri.	X1: Mutasi X2: Adaptabilitas X3: Stres Kerja Y: Kinerja Karyawan		1. Secara parsial Mutasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Adaptabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. 4. Secara simultan mutasi, adaptabilitas dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
Paroli (Paroli, 2024)	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan studi pada PT Griya Pratama Grup	X1: Motivasi Kerja Y: Kinerja Karyawan		Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.
Afida Friya dan Rakhmat Hadi Sucipto (Firya &	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Jasa Publik Asrori & Rekan.	X1: Motivasi Kerja X2: Kepuasan Kerja Y: Kinerja Karyawan		1. Secara Parsial Motivasi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 2. Secara Parsial Kepuasan

Sucipto,
2024)

- Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Secara Simultan Motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka Konseptual merupakan kerangka yang bertujuan menjelaskan bagaimana terjadinya hubungan antara masing-masing variabel secara *logis*. Penelitian ini menggunakan 2 jenis variabel yaitu variabel independen dan dependen. Variabel independen terdiri dari Rotasi, Mutasi dan Motivasi Kerja sedangkan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan.

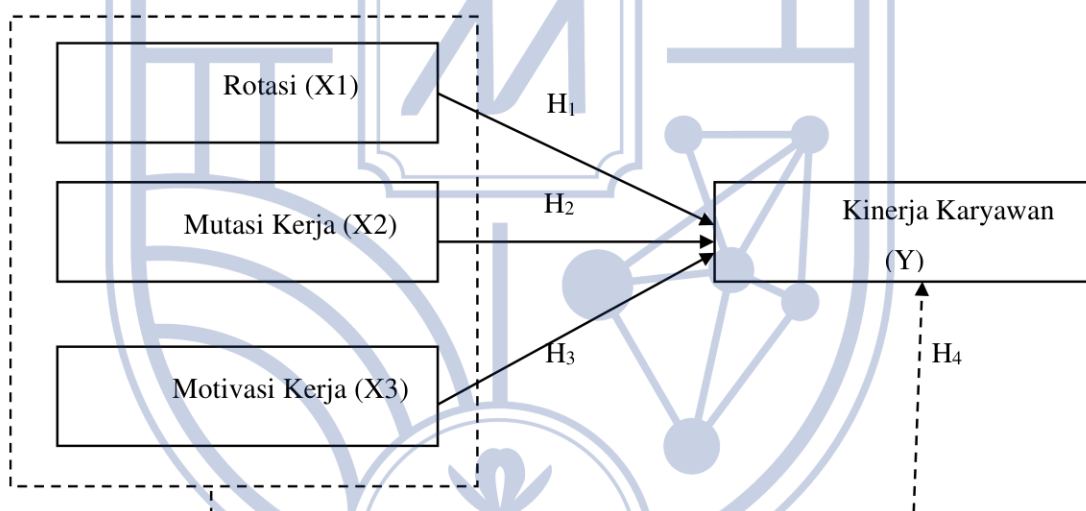
Kinerja karyawan adalah indikator penting untuk menilai efektivitas suatu perusahaan serta menjadi dasar untuk pengembangan dan peningkatan kinerja di masa depan. Kinerja karyawan mencerminkan komitmen dan kontribusi seorang karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Jika kondisi kinerja pada perusahaan mengalami peningkatan kearah yang baik, maka perusahaan dapat mencapai tujuan. Oleh karena itu perusahaan harus mampu menerapkan ketiga hal ini dengan baik kepada karyawan yaitu Rotasi, Mutasi dan Motivasi kerja.

Rotasi Kerja adalah proses perpindahan antar posisi dalam satu departemen, sehingga karyawan bisa memahami berbagai tugas dan menambah pengalaman. Rotasi kerja terencana memiliki efek signifikan dalam meningkatkan kinerja, motivasi dan produktivitas karyawan secara keseluruhan. Dalam penelitian ini, Rotasi kerja di harapkan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jika rotasi dilakukan dengan terencana baik maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Mutasi Kerja adalah sesuatu perpindahan karyawan dari suatu divisi atau tempat kerja ke divisi atau tempat kerja lainnya. Mutasi kerja dilakukan bertujuan agar karyawan dapat menyesuaikan posisi dengan keahlian atau pun menguasai pekerjaan lain dibidang yang berbeda dalam suatu perusahaan. Dalam penelitian ini mutasi kerja di harapkan dilakukan dengan perencanaan yang baik dapat memberikan dampak positif terhadap hasil kinerja karyawan.

Motivasi Kerja adalah suatu dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam (*Instrinsik*) dan luar dirinya (*Ekstrinsik*) untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi serta menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan. Dalam penelitian ini, Motivasi kerja terjadi kepada karyawan dan berdampak positif karena Motivasi kerja sangat dibutuhkan untuk meningkatkan hasil kinerja karyawan serta mencapai tujuan karyawan dan perusahaan secara maksimal.

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang sudah ada, maka penulis membuat kerangka konseptual yang bertujuan menunjukkan pengaruh antara variabel independen yaitu Rotasi, Mutasi dan Motivasi Kerja terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan. Berikut bentuk dari perumusan kerangka konseptual pada penelitian ini:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4. Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan sebuah tafsiran atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang dapat diamati ataupun kondisi yang diamati dan digunakan berbagai petunjuk untuk peneliti selanjutnya. Hipotesis adalah pernyataan yang berisi asumsi dari hubungan antara dua atau lebih variabel yang akan diuji dalam penelitian. Tujuan utama dari pengembangan hipotesis yaitu hipotesis yang baik menunjukkan bahwa peneliti

mempunya ilmu pengetahuan yang cukup dalam kaitannya dengan permasalahan dan hipotesis dapat memberikan arah dan petunjuk tentang pengambilan data dan proses interpretasinya (Lubis, 2018). Berdasarkan penjelasan diatas, maka hipotesis yang diajukan oleh peneliti sebagai berikut:

2.4.1. Pengaruh Rotasi Terhadap Kinerja Karyawan Restoran The Hill Hotel & Resort Sibolangit

Rotasi adalah suatu proses perpindahan karyawan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lainnya secara horizontal tanpa menimbulkan perubahan dalam hal gaji ataupun golongan dengan tujuan untuk meningkatkan, pengetahuan, pengalaman, wawasan, keahlian karyawan dan untuk mengatasi kejenuhan karyawan dalam bekerja (Nur, Yunaz, Widayati, & Rambe, 2017). Rotasi Kerja yang dirancang dengan baik dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas hasil kerja yang dicapai. Perencanaan diatas diperkuat dari hasil penelitian terdahulu, yang menyatakan bahwa rotasi kerja terencana memiliki efek signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan (Junaedi, Firdaus, & Kusumah, 2024). Berdasarkan penjelasan diatas, maka didapatkan rumusan hipotesis pada penelitian ini adalah:

H₁ : Rotasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Restoran The Hill Hotel & Resort Sibolangit.

2.4.1. Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan Restoran The Hill Hotel & Resort Sibolangit

Mutasi adalah sesuatu perpindahan karyawan dari suatu divisi atau tempat kerja ke divisi atau tempat kerja lainnya yang dilakukan secara horizontal maupun vertikal didalam suatu perusahaan dengan tujuan meningkatkan kinerja karyawan dan menyesuaikan posisi dengan keahlian yang dimiliki karyawan (Febriansah, 2018). Mutasi yang dilakukan dengan perencanaan yang baik dapat memberikan dampak positif terhadap hasil kinerja karyawan. Ketika karyawan dipindahkan ke posisi yang lebih sesuai dengan keahliannya, maka karyawan akan bekerja lebih optimal, merasa dihargai, dan termotivasi untuk menunjukkan performa terbaiknya. Berdasarkan penelitian terdahulu, menyatakan bahwa mutasi kerja memiliki pengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Anjani & Teviana, 2024). Berdasarkan penjelasan diatas, maka didapatkan rumusan hipotesis pada penelitian ini adalah:

H₂ : Mutasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Restoran The Hill Hotel & Resort Sibolangit

2.4.2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Restoran The Hill Hotel & Resort Sibolangit

Motivasi Kerja merupakan suatu dorongan baik dari dalam diri sendiri (*Intrinsik*) maupun dorongan dari luar (*Ekstrinsik*) sehingga dapat meningkatkan dan membangkitkan semangat kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab karyawan (Mudayat, Titiyanty, & Arisanti, Sumber Daya Manusia, 2022). Motivasi dalam manajemen terutama ditujukan kepada karyawan. Motivasi menerapkan caranya mengarahkan daya dan potensi karyawan, agar dapat berkerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah di tentukan. Motivasi juga menjadi faktor kunci yang sangat mempengaruhi hasil kinerja karyawan. Perencanaan diatas diperkuat dari hasil penelitian terdahulu, yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Paroli, 2024). Berdasarkan penjelasan diatas, maka didapatkan rumusan hipotesis pada penelitian ini adalah:

H₃ : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Restoran The Hill Hotel & Resort Sibolangit

2.4.3. Pengaruh Rotasi, Mutasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Restoran The Hill Hotel & Resort Sibolangit

Rotasi adalah Perputaran karyawan dari satu posisi ke posisi lainnya, terutama dalam jenjang yang sama seperti umumnya perpindahan karyawan secara horizontal. Rotasi pekerjaan merupakan upaya peningkatan variasi tugas secara berkala dengan mengganti pekerja di antara pekerjaan yang meliputi tugas-tugas yang berbeda (Nur, Yunaz, Widayati, & Rambe, 2017). Rotasi kerja yang dirancang dengan baik dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Mutasi karyawan merupakan perpindahan karyawan dari suatu jabatan ke suatu jabatan lainnya. Mutasi karyawan juga dapat diartikan sebagai perpindahan tempat kerja dan tanggung jawab, upah, dan posisi suatu jabatan yang cukup sama, mutasi karyawan dapat terjadi dimana saja baik berupa suatu posisi, bidang dan divisi atau departemen perusahaan (Suwarto, 2024). Mutasi yang dilakukan secara horizontal maupun vertikal didalam suatu perusahaan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan menyesuaikan posisi dengan keahlian yang dimiliki karyawan.

Motivasi kerja merupakan perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan untuk berperilaku terhadap pekerjaannya, yang terdiri dari suatu proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dalam mencapai tujuan perusahaan (Indahingwati & Nugroho, 2020). Motivasi yang berasal dari dalam diri maupun luar bertujuan untuk meningkatkan dan membangkitkan kemajuan kinerja karyawan untuk mulai melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab karyawan. Hal yang memperkuat penelitian ini yaitu berdasarkan hasil penelitian terdahulu (Junaedi, Firdaus, & Kusumah, 2024) yang menunjukkan hasil penelitian bahwa secara simultan rotasi kerja dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan diatas, maka didapatkan rumusan hipotesis pada penelitian ini adalah:

H₄ : Rotasi, Mutasi dan Motivasi Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Restoran The Hill Hotel & Resort Sibolangit.