

BAB II

STUDI PUSTAKA

2.1 Deskripsi Konseptual

Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel utama yang akan dibahas, yaitu variabel terikat (Y) yang merupakan Kinerja Karyawan dan variabel bebas (X) yang meliputi Rotasi Kerja dan Mutasi Kerja. Berikut adalah deskripsi konseptual untuk masing-masing variabel:

2.1.1 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan ukuran yang penting untuk menilai efektivitas seorang individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di tempat kerja. Teori dari (Mangkunegara, 2021) Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja seseorang, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diemban. Indikator meliputi kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kemampuan menyelesaikan masalah . Menurut (Telagawathi, 2020) kinerja dapat dilihat dari berbagai aspek, termasuk kuantitas hasil kerja, kualitas yang dihasilkan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, serta tingkat kehadiran karyawan. Setiap aspek ini memiliki peran krusial dalam menentukan seberapa baik seorang karyawan berkontribusi terhadap tujuan organisasi. Oleh karena itu, evaluasi kinerja yang komprehensif sangat penting untuk memahami potensi dan area yang perlu diperbaiki.

Kinerja adalah pencapaian yang diperoleh seseorang dalam menjalankan peran kerjanya, yang dipengaruhi oleh tingkat motivasi, kemampuan individu, serta kondisi kerja yang mendukung (Armstrong, 2022). Teori ini terdapat beberapa indikator yaitu produktivitas individu, efisiensi pelaksanaan tugas, inisiatif kerja, kepatuhan terhadap standar kerja, kepuasan manajer terhadap hasil kerja. Selain itu, (Mukaromah, 2021) mengemukakan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis, tetapi juga sangat bergantung pada faktor kinerja dan lingkungan kerja. Kinerja berfungsi sebagai pendorong yang mendorong karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya. Lingkungan kerja yang mendukung, seperti kultur organisasi yang positif dan dukungan dari manajemen, juga berkontribusi besar terhadap produktivitas individu. Oleh karena itu, perusahaan perlu membangun suasana kerja yang mendukung agar karyawan mampu menunjukkan kinerja terbaiknya.

(Ramadhanty & Djastuti, 2020) menambahkan bahwa kinerja yang baik tidak hanya berdampak pada pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga berkontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa bahwa mereka berkontribusi secara signifikan cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka, sehingga meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan. Kesetiaan ini sangat berharga karena karyawan yang loyal akan lebih berkomitmen untuk berkontribusi secara berkelanjutan.

Oleh karena itu, perusahaan seharusnya memberikan penghargaan dan pengakuan atas kinerja yang baik untuk memotivasi karyawan.

Dalam konteks penilaian kinerja, (Hadiani, 2024) menekankan bahwa evaluasi harus dilakukan secara berkala untuk melacak perkembangan karyawan. Penilaian ini tidak hanya berguna untuk menilai kinerja saat ini, tetapi juga merupakan alat untuk merencanakan pengembangan karir karyawan di masa depan. Dengan melakukan penilaian yang teratur, manajemen dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan individu, sehingga dapat merancang program pengembangan yang sesuai. Hal ini akan membantu meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi.

(Maisari & Assyahri, 2024) menyoroti pentingnya umpan balik dalam proses penilaian kinerja. Umpan balik yang konstruktif dapat membantu karyawan memahami area di mana mereka perlu meningkatkan diri dan memberikan kesempatan untuk memperbaiki kinerja. Selain itu, umpan balik yang positif juga dapat meningkatkan motivasi dan kepercayaan diri karyawan. Dengan adanya dialog terbuka antara manajemen dan karyawan dan kedua belah pihak dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Indikator yang akan diukur dalam variabel kinerja karyawan meliputi beberapa aspek penting, seperti produktivitas, kualitas kerja, kepuasan kerja, dan kehadiran (Saputra & Tjahjono, 2024). Kinerja dinilai berdasarkan enam aspek utama, yaitu: jumlah pekerjaan yang diselesaikan,

mutu hasil kerja, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, efisiensi dalam penggunaan sumber daya, tingkat kehadiran, serta kemampuan dalam bekerja sama dengan orang lain (Suleman et al., 2022). Dengan mengukur indikator-indikator ini, perusahaan dapat memperoleh gambaran yang jelas mengenai kinerja karyawan dan merumuskan strategi yang tepat untuk meningkatkan hasil kerja mereka.

2.1.2 Rotasi Kerja

Rotasi kerja merupakan strategi manajemen yang melibatkan pemindahan karyawan dari satu posisi ke posisi lain dalam organisasi. Tujuan utama dari rotasi ini adalah untuk meningkatkan keterampilan karyawan serta mengurangi kejenuhan yang mungkin timbul akibat pekerjaan yang monoton. Menurut (Rahmawati et al., 2024), proses ini tidak hanya bermanfaat bagi karyawan, tetapi juga berdampak positif pada organisasi dengan meningkatkan keterlibatan karyawan dan mengurangi tingkat stres. Dengan adanya rotasi, karyawan memiliki kesempatan untuk mengalami beragam tugas dan tanggung jawab, yang selanjutnya dapat merangsang semangat kerja mereka.

Rotasi kerja merupakan perpindahan tugas atau posisi seseorang secara horizontal dari satu divisi ke divisi lainnya dengan tujuan menghindari rasa jenuh, meningkatkan semangat kerja, serta menambah pengalaman kerja (Hasibuan & Hasibuan, 2016). Teori ini menggunakan beberapa contoh indikator seperti frekuensi rotasi, penambahan pengalaman kerja, pengurangan kejenuhan, peningkatan motivasi kerja,

kemampuan adaptasi terhadap posisi baru . Lebih lanjut, (Putri, 2020) menyatakan bahwa rotasi kerja dapat menjadi faktor pendorong bagi motivasi dan kinerja karyawan. Ketika karyawan diberikan kesempatan untuk belajar hal-hal baru, mereka akan merasa lebih dihargai dan memiliki keterlibatan yang lebih tinggi dalam pekerjaannya. Motivasi yang tinggi akan berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kualitas kerja. Oleh karena itu, perusahaan yang menerapkan kebijakan rotasi kerja secara efektif akan merasakan peningkatan kinerja secara keseluruhan. Rotasi kerja merupakan suatu strategi yang dimaksudkan untuk memperluas keterampilan dan wawasan karyawan dengan cara memindahkan mereka antar fungsi atau divisi, sehingga karyawan menjadi lebih adaptif dan memiliki pemahaman yang menyeluruh terhadap pekerjaan (Robbins & Judge, 2020). Teori ini menggunakan indikator variasi jenis tugas, penguasaan lintas fungsi, fleksibilitas kerja, inisiatif dalam menghadapi perubahan dan kesadaran akan peran organisasi. (Maisari & Assyahri, 2024) juga menekankan bahwa rotasi kerja yang dilakukan dengan baik dapat meningkatkan pengalaman kerja karyawan. Ketika karyawan berpindah posisi, mereka dapat mengembangkan keterampilan baru yang sebelumnya tidak dimiliki. Pengalaman ini tidak hanya memperkaya kompetensi individu, tetapi juga memperluas wawasan mereka tentang berbagai fungsi dalam organisasi. Dengan demikian, rotasi kerja dapat meningkatkan fleksibilitas karyawan dan memudahkan adaptasi terhadap perubahan dalam lingkungan kerja.

(Safitri & Suherman, 2024) menambahkan bahwa rotasi kerja berkontribusi pada pengembangan karir karyawan. Dengan berpindah posisi, karyawan memiliki peluang untuk menunjukkan kemampuan mereka di bidang yang berbeda dan potensial untuk diangkat ke posisi yang lebih tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa rotasi kerja bukan hanya sekadar alat pengembangan keterampilan, tetapi juga menjadi strategi untuk merencanakan jalur karir yang lebih baik bagi karyawan. Organisasi yang mendukung pengembangan karir karyawan melalui rotasi kerja akan lebih mampu mempertahankan talenta terbaik mereka.

Dalam teori desain kerja, rotasi dipandang sebagai salah satu strategi untuk memperkaya pekerjaan, yang dapat mendorong kinerja intrinsik karyawan melalui pemberian variasi tugas dan tanggung jawab yang baru (Hackman & Oldham). Indikator yang digunakan seperti, peningkatan kompleksitas tugas, tumbuhnya rasa tanggung jawab, kinerja intrinsik meningkat, ketertarikan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja secara psikologis. (Dinarwati, 2025) menekankan pentingnya rotasi pekerjaan yang tepat untuk memaksimalkan potensi karyawan. Rotasi yang dilakukan tanpa perencanaan yang matang dapat menyebabkan kebingungan dan ketidakpuasan di kalangan karyawan. Untuk itu, manajemen perlu menyusun kebijakan rotasi yang terencana dan sistematis, serta mengikutsertakan karyawan dalam proses pengambilan keputusan. Hal ini akan membuat karyawan merasa lebih dihormati dan lebih siap dalam menghadapi tantangan baru di posisi yang berbeda

Dalam konteks ini, rotasi kerja bukan hanya menjadi alat untuk meningkatkan keterampilan, tetapi juga sebagai strategi untuk menciptakan lingkungan kerja yang dinamis. Perusahaan yang berhasil menerapkan rotasi kerja dengan baik akan mampu menarik dan mempertahankan karyawan yang berkualitas. Keterlibatan dan kepuasan kerja karyawan berkontribusi pada peningkatan kinerja, yang pada akhirnya mendorong tercapainya tujuan organisasi secara menyeluruh. Oleh sebab itu, rotasi kerja sebaiknya diposisikan sebagai bentuk investasi jangka panjang dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia (Harahap & Iskandar, 2024).

Secara keseluruhan, rotasi kerja merupakan komponen krusial dalam manajemen sumber daya manusia yang efektif. Dengan penerapan prinsip-prinsip rotasi yang tepat, organisasi mampu membangun budaya kerja yang lebih produktif serta mendorong inovasi. Dampaknya tidak hanya terlihat pada peningkatan kinerja individu, tetapi juga membawa manfaat positif bagi organisasi secara keseluruhan. Melalui rotasi kerja yang dirancang secara strategis, perusahaan dapat meraih target bisnis sekaligus mendukung kepuasan dan pengembangan karyawan

2.1.3 Mutasi Kerja

Mutasi kerja adalah proses yang melibatkan perpindahan karyawan ke posisi baru dalam organisasi dengan status permanen. Proses ini sering kali dilakukan sebagai respons terhadap kebutuhan organisasi yang berubah atau sebagai bagian dari strategi pengembangan karir untuk

karyawan. Menurut (Rizki Daulay, 2021) mutasi kerja dapat menjadi alat yang efektif bagi perusahaan untuk menyesuaikan sumber daya manusia dengan tuntutan pekerjaan yang terus berkembang. Dengan memindahkan karyawan ke posisi yang lebih sesuai, perusahaan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional. Menurut teori (Hasibuan & Hasibuan, 2016) Mutasi kerja merupakan perpindahan posisi atau jabatan seseorang dalam struktur organisasi, baik secara horizontal maupun vertikal, yang bertujuan untuk menyesuaikan kebutuhan organisasi dengan kemampuan atau kompetensi karyawan. Indikator yang digunakan yaitu kesesuaian antara posisi baru dan keahlian, keadilan proses mutasi, dukungan dari atasan, tujuan mutasi jelas, dampak mutasi terhadap kinerja. Selain memenuhi kebutuhan organisasi, mutasi kerja juga memberikan manfaat signifikan bagi karyawan. Karyawan yang mengalami mutasi sering kali memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan baru dan memperluas pengetahuan mereka. Hal ini dapat meningkatkan pengalaman kerja mereka dan membuat mereka lebih berharga bagi perusahaan. Dengan memiliki berbagai pengalaman di berbagai posisi, karyawan akan memiliki kesiapan yang lebih baik dalam menghadapi tantangan yang lebih kompleks di masa depan, yang pada akhirnya berkontribusi pada pengembangan karir mereka.

(Rahmawati, 2024) menekankan bahwa mutasi kerja harus dilakukan dengan perencanaan yang matang agar dapat memberikan dampak positif. Tanpa perencanaan yang baik, mutasi dapat menimbulkan

kebingungan dan ketidakpuasan di kalangan karyawan. Dalam teori (Kristof-Brown et al., 2020) Mutasi dilakukan untuk meningkatkan kecocokan antara individu dan pekerjaannya. Indikatornya seperti, kesesuaian kompetensi dengan tuntutan kerja, kepuasan terhadap penempatan baru, peningkatan performa setelah mutasi, motivasi kerja pasca mutasi, komitmen terhadap organisasi. Semakin selaras kompetensi serta minat seseorang dengan posisi barunya, maka kinerja dan tingkat kepuasannya pun akan semakin tinggi. Karena itu, penting bagi pihak manajemen untuk memastikan bahwa mekanisme mutasi dipahami dengan jelas oleh seluruh pihak yang terlibat dan terkomunikasikan dengan baik kepada semua pihak yang terlibat. Dengan cara ini, karyawan akan merasa lebih siap dan termotivasi untuk menghadapi perubahan yang akan datang. Mutasi kerja juga berperan dalam meningkatkan motivasi karyawan. Ketika karyawan diberikan kesempatan untuk berpindah posisi, mereka merasa diakui dan dihargai oleh organisasi. Situasi ini dapat menumbuhkan rasa kepemilikan dan meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Ketika karyawan merasa memiliki arah karier yang jelas, mereka akan lebih termotivasi untuk berkembang dan karyawan yang memperoleh dukungan dalam pengembangan diri biasanya merasa lebih puas terhadap pekerjaannya. Kepuasan tersebut berperan penting dalam membentuk lingkungan kerja yang positif dan produktif

(Safitri & Suherman, 2024) menambahkan bahwa mutasi kerja dapat membantu menciptakan budaya organisasi yang adaptif. Mutasi

merupakan salah satu bentuk mobilitas sumber daya manusia dalam organisasi yang bertujuan untuk mendistribusikan talenta secara tepat guna meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja (Almeida., 2021). Indikator yang digunakan yaitu efisiensi sumber daya manusia, pemanfaatan kompetensi secara optimal, kesiapan mengikuti mobilitas kerja, peningkatan produktivitas, kontribusi terhadap tujuan organisasi. Dengan memindahkan karyawan ke posisi baru, Organisasi dapat menjamin bahwa setiap posisi diisi oleh individu yang paling sesuai yang pada gilirannya dapat tetap terus meningkatkan responsivitas organisasi terhadap perubahan pasar. Ketika karyawan memiliki wawasan yang lebih luas mengenai beragam peran dan fungsi di dalam organisasi, mereka dapat berkolaborasi dengan lebih baik, yang akan memperkuat kerja tim.

Secara keseluruhan, mutasi kerja adalah elemen penting dalam strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif. Dengan memahami tujuan dan manfaat dari mutasi kerja, organisasi dapat merancang kebijakan yang mendukung pengembangan karir karyawan sekaligus memenuhi kebutuhan organisasi. Proses ini tidak hanya bermanfaat bagi perusahaan, tetapi juga sangat menguntungkan bagi karyawan, karena memberi mereka kesempatan untuk berkembang dan berkontribusi lebih besar. Dengan demikian, mutasi kerja yang direncanakan dengan baik dapat menghasilkan keuntungan jangka panjang bagi kedua belah pihak. Ketika karyawan merasa didukung dalam perjalanan karir mereka, mereka cenderung berkomitmen lebih tinggi

terhadap organisasi. Dengan demikian, mutasi kerja sebaiknya dimanfaatkan secara strategis oleh perusahaan guna mencapai target bisnis dan membangun suasana kerja yang lebih positif bagi semua pihak

2.2 Pengaruh Antar Variabel Penelitian

Pengaruh antar variabel menunjukkan adanya keterkaitan sebab-akibat antara satu variabel dengan variabel lainnya. Variabel yang memberikan pengaruh dikenal sebagai variabel independen (bebas), sementara variabel yang menerima pengaruh disebut variabel dependen (terikat). Perubahan pada variabel independen dapat memicu perubahan pada variabel dependen, baik secara langsung maupun melalui proses tidak langsung. Menurut (Sugiyono, 2020) dalam bukunya Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, pengaruh antar variabel ditunjukkan dari hubungan kausal, yaitu suatu variabel menjadi penyebab dan variabel lainnya menjadi akibat. Dalam penelitian kuantitatif, pengaruh ini diukur menggunakan alat analisis statistik, seperti regresi, untuk mengetahui seberapa besar dan signifikan hubungan tersebut.

2.2.1 Pengaruh Antar Variabel Rotasi dan Kinerja Karyawan

Rotasi kerja merupakan strategi perusahaan dalam memindahkan karyawan dari satu unit kerja ke unit lain dengan tujuan meningkatkan kemampuan, pengalaman, dan wawasan karyawan terhadap pekerjaan. Rotasi kerja yang dirancang secara sistematis mampu meningkatkan kinerja karena karyawan memperoleh pemahaman lebih luas terhadap alur kerja dan tanggung jawab yang berbeda. Menurut (Safitri & Suherman, 2024), rotasi kerja yang dilakukan secara berkala dan terencana dapat

meningkatkan fleksibilitas karyawan dalam menjalankan tugas, yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas dan efektivitas kerja. Selain itu, (Lahagu, 2024) menegaskan bahwa rotasi memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan keterampilan baru yang relevan dengan tujuan organisasi. Hal ini didukung pula oleh penelitian dari (Arfiono & Hidayat, 2022) yang menyatakan bahwa rotasi kerja mampu meningkatkan kemampuan adaptasi karyawan terhadap perubahan lingkungan kerja, sehingga memudahkan mereka dalam mencapai target kinerja yang diharapkan perusahaan.

2.2.2 Pengaruh Antar Variabel Mutasi dan Kinerja Karyawan

Mutasi kerja merupakan proses pemindahan karyawan ke jabatan baru yang berbeda, baik dalam lingkup tugas maupun tanggung jawab, dengan maksud untuk menyesuaikan antara kompetensi karyawan dan kebutuhan organisasi. Mutasi yang dilakukan berdasarkan pertimbangan kualifikasi dan potensi karyawan terbukti mampu meningkatkan kinerja karena karyawan merasa diberi kesempatan untuk berkembang dan berkontribusi lebih optimal. (Lahagu, 2024) menyebutkan bahwa mutasi kerja dapat menjadi alat pengembangan karier yang efektif apabila dilakukan secara adil dan sesuai dengan kemampuan individu. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Yulianti, 2024), mutasi kerja yang bersifat fungsional mampu meningkatkan semangat dan kepuasan karyawan, sebab mereka merasa mendapatkan perhatian serta penghargaan dari organisasi. Selain itu, (Arfiono & Hidayat, 2022) juga menegaskan bahwa mutasi

yang dijalankan secara objektif mampu menciptakan kepercayaan diri dan rasa tanggung jawab dalam diri karyawan, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja mereka.

2.2.3 Pengaruh Antar Variabel Mutasi, Rotasi dan Kinerja Karyawan

Rotasi dan mutasi kerja yang diterapkan secara bersamaan dan terstruktur dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Rotasi memberikan variasi dan pengalaman baru dalam pelaksanaan tugas, sedangkan mutasi membuka peluang untuk pengembangan karier dan peningkatan jabatan. Jika keduanya dilakukan secara tepat, maka akan menciptakan karyawan yang kompeten, termotivasi, dan siap menghadapi berbagai tantangan pekerjaan. Menurut (Arfiono & Hidayat, 2022), kombinasi antara rotasi dan mutasi kerja menjadi salah satu pendekatan yang efisien untuk mengembangkan SDM yang berkualitas dan mampu bersaing. (Safitri & Suherman, 2024) juga menyatakan bahwa kombinasi rotasi dan mutasi kerja yang berkelanjutan akan membentuk karyawan yang fleksibel dan mampu bekerja di berbagai posisi, sehingga mempermudah pencapaian target organisasi. Sementara itu, (Yulianti, 2024) menambahkan bahwa rotasi dan mutasi yang berbasis pada perencanaan karier karyawan akan meningkatkan loyalitas dan komitmen terhadap pekerjaan, yang secara langsung mendorong peningkatan kinerja individu.

2.3 Hasil Penelitian yang Relevan

Adapun sejumlah penelitian sebelumnya yang relevan dan menjadi acuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1

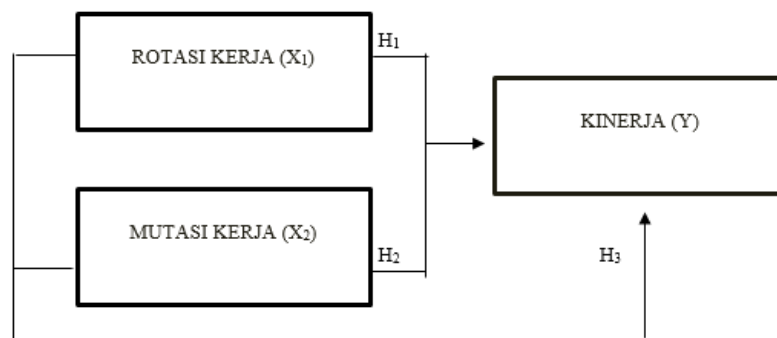
Hasil Penelitian yang Relevan

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1	(Kurtulus, 2020)	<i>The Effects of Job Rotation Practices on Motivation: A Research on Managers in the Automotive Organizations</i>	Rotasi kerja dapat meningkatkan motivasi dan kinerja manajer di organisasi otomotif. Praktik rotasi kerja dianggap sebagai salah satu metode efektif untuk memperbaiki semangat kerja.
2	(Suleman et al., 2022)	<i>Job Rotation and Employee Performance: The Moderating Role of Organizational Commitment</i>	Rotasi kerja memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan, khususnya ketika tingkat komitmen organisasi berada pada level yang tinggi. Komitmen organisasi berperan sebagai faktor yang memperkuat hubungan antara rotasi kerja dan peningkatan kinerja.
3	(D Hudiyah, 2022)	Pengaruh Rotasi dan Mutasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Onamba Indonesia Karawang	Rotasi dan mutasi kerja, baik secara parsial maupun simultan, terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Onamba Indonesia Karawang
4	(Latif, 2024)	Pengaruh Rotasi, Mutasi dan Promosi Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kantor Wilayah Sulawesi Maluku	Rotasi, mutasi, dan promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi-Maluku.

2.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan landasan teori serta hasil penelitian sebelumnya, kerangka konseptual penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



Keterangan:

- X1 = Variabel Independen Rotasi Kerja
- X2 = Variabel Independen Mutasi Kerja
- Y = Variabel Dependen Kinerja
- H1 = Pengaruh X1 terhadap Y
- H2 = Pengaruh X2 terhadap Y
- H3 = Pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y

Dalam penelitian ini, rotasi kerja dan mutasi kerja dianggap sebagai dua variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Inti Bara Perdana Bengkulu. Rotasi kerja (X1) bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan motivasi karyawan, sedangkan mutasi kerja (X2) berfungsi untuk memenuhi kebutuhan organisasi dan pengembangan karir. Melalui kerangka konseptual ini, penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis tentang bagaimana kedua variabel independen tersebut memengaruhi kinerja karyawan secara individu dan simultan.

Dengan demikian, diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan yang lebih baik mengenai peran penting rotasi dan mutasi kerja dalam manajemen sumber daya manusia, serta bagaimana strategi ini dapat diimplementasikan untuk mencapai kinerja optimal di PT. Inti Bara Perdana Bengkulu.

2.5 Definisi Operasional

Sebagai bagian krusial dalam penelitian, definisi operasional memberikan gambaran mengenai metode pengukuran variabel yang digunakan, sehingga dapat menjadi acuan bagi peneliti lain yang hendak menerapkan variabel yang sama dalam penelitian berikutnya.. Menurut (Sugiono 2020), definisi operasional variabel adalah segala sesuatu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, sehingga informasi yang relevan dapat diperoleh dan kesimpulan ditarik.

Tabel 2.2
Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Alat Ukur	Skala
Rotasi Kerja (X1)	Rotasi kerja diartikan sebagai perpindahan karyawan antar jabatan yang setara dalam struktur organisasi, yang bertujuan untuk memperkaya pengalaman, memperluas pengetahuan, meningkatkan antusiasme kerja, serta meminimalkan kejenuhan dalam bekerja Hasibuan (2016)	1. Frekuensi Rotasi 2. Penambahan pengalaman kerja 3. Pengurangan kejenuhan 4. Kemampuan adaptasi pada posisi baru	Kuesioner	Skala Likert
Mutasi Kerja (X2)	Mutasi kerja adalah perpindahan karyawan ke posisi lain yang setara, baik dalam lingkup divisi yang sama maupun antar divisi, dengan tujuan menyesuaikan kebutuhan organisasi	1. Kesesuaian posisi 2. Tujuan mutasi jelas 3. Dampak mutasi terhadap	Kuesioner	Skala Likert

Variabel	Definisi	Indikator	Alat Ukur	Skala
	sekaligus mendukung pengembangan potensi dan jenjang karier karyawan Hasibuan (2016)	kinerja		
Kinerja (Y)	Kinerja adalah pencapaian kerja seorang karyawan yang dinilai dari aspek kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah ditetapkan Mangkunegara (2021)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Tanggung jawab	Kuesioner	Skala Likert

Dengan definisi operasional ini, diharapkan penelitian ini dapat memberikan pengukuran yang jelas dan konsisten terhadap variabel-variabel yang diteliti, serta membantu dalam pengembangan instrumen yang efektif untuk mengumpulkan data.

2.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan sementara yang disusun berdasarkan teori atau hasil observasi awal, yang selanjutnya akan dibuktikan kebenarannya melalui proses penelitian.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. H_1 : Diduga adanya pengaruh yang signifikan variabel rotasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan PT. Inti Bara Perdana Bengkulu.
2. H_2 : Diduga adanya pengaruh yang signifikan variabel mutasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan PT. Inti Bara Perdana Bengkulu.
3. H_3 : Diduga adanya pengaruh yang signifikan variabel rotasi kerja dan mutasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan PT. Inti Bara Perdana Bengkulu.