

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.2.1. Rotasi Kerja

2.2.1.1 Pengertian Rotasi kerja

Rotasi pekerjaan menurut Jorgensen (2005, dalam Kaymaz, 2010) rotasi pekerjaan dapat didefinisikan sebagai bekerja pada tugas yang berbeda atau dalam posisi yang berbeda pada suatu periode tertentu. Hal ini mengandung arti bahwa rotasi pekerjaan dapat dilakukan dengan dua cara yaitu rotasi alih tugas dan rotasi alih tempat. Pendapat lain mengatakan bahwa rotasi pekerjaan merupakan suatu proses perpindahan pekerjaan yang bersifat horizontal di mana jenis serta tanggung jawab yang ditanggung oleh karyawan akan berbeda (Edwan, 2012).

2.2.1.2 Indikator Rotasi kerja

Berikut ini indikator rotasi menurut Edwan (2013) adalah :

1. Pengalaman.

Pengalaman dapat dijadikan tolak ukur dilakukannya Rotasi kerja, karena pengalaman karyawan akan mempengaruhi dengan hasil kerja karyawan. Apabila karyawan tidak memiliki pengalaman, maka karyawan tersebut akan diragukan kemampuannya ketika diberikan pekerjaan yang baru.

2. Pengetahuan.

Tolak ukur lain untuk dilakukan Rotasi kerja yaitu dengan melihat pengetahuan karyawan. Semakin rendahnya pengetahuan karyawan akan membuat perusahaan atau organisasi mencarikan cara untuk mengatasi hal tersebut, salah satu cara ialah dengan rotasi kerja.

3. Kebutuhan.

Rotasi kerja berdasarkan tingkat kebutuhan karyawan dikarenakan untuk menutupi kekosongan jabatan yang tiba-tiba karyawan mengundurkan diri, maka organisasi berhak untuk merotasi karyawannya.

4. Prestasi kerja.

Prestasi kerja merupakan salah satu point utama layak tidaknya Rotasi kerja. Apabila karyawan memiliki prestasi kerja yang kurang baik, maka karyawan tersebut akan diragukan oleh organisasi untuk melakukan pekerjaan. Sehingga karyawan tersebut akan ditempatkan sesuai posisi yang tepat sesuai dengan prestasi karyawan tersebut.

5. Tanggung jawab.

Tanggung jawab juga merupakan salah satu point utama dikarenakan apabila karyawan tidak mempunyai rasa tanggung jawab yang baik dengan pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan menjadi tidak beraturan kerjanya atau asal-asalan, sehingga berpengaruh terhadap pencapaian hasil target dari perusahaan.

2.2.2 Employee Engagement

2.2.2.1 *Pengertian Employee Engagement*

Definisi employee engagement pertama kali diperkenalkan oleh salah seorang professor dari Amerika Serikat yang bernama William Kahn. Beliau mendefinisikan employee engagement sebagai pemanfaatan anggota organisasi terhadap peran kerja mereka masing-masing. Secara terikat, anggota organisasi tersebut menggunakan dan mengekspresikan diri mereka secara kognitif, fisik serta emosional selama bekerja. Aspek kognitif dari employee engagement yang dimaksud meliputi kepercayaan karyawan terhadap organisasi, pemimpin mereka dan kondisi kerja. Aspek fisik meliputi energi fisik yang diberikan oleh karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan aspek emosional adalah bagaimana perasaan karyawan terhadap organisasi, pemimpin mereka, dan kondisi kerja, apakah mereka mempunyai sikap positif atau negatif terhadap ketiga faktor tersebut. Dengan demikian, menurut (Kahn, 1990), employee engagement berarti karyawan yang sedang melakukan peran organisasi atau bekerja di sebuah perusahaan akan hadir secara psikologis dan fisik.

2.2.2.2 *Indikator Employee Engagement*

Menurut (Schaufeli & Bakker, 2006), terdapat tiga indikator dari employee engagement, yaitu:

1. **Vigor**, Dapat dinilai dari semangat yang di tunjukkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya serta dapat dilihat dari energi dan stamina yang tinggi ketika bekerja. Kemauan untuk berusaha dengan sungguh-

sebenarnya dalam melakukan pekerjaan serta kegigihan dan ketekunan dalam menghadapi kesulitan dalam bekerja.

2. **Dedication**, Mengacu pada kekuatan perasaan terikat dengan pekerjaan sehingga akan selalu terlihat antusias dan bangga dengan pekerjaan yang dimilikinya serta penuh dengan perasaan yang bermakna.
3. **Absorption**, Ditandai dengan adanya konsentrasi dan keseriusan dalam bekerja, menikmati pekerjaan sehingga waktu terasa berlalu begitu cepat ketika sedang bekerja dan merasa sulit untuk keluar dari pekerjaan. Adanya ketertarikan untuk menyelesaikan apa yang dibutuhkan dari pekerjaan.

2.2.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Employee Engagement

Secara umum menurut (Mcbain, 2007) mengemukakan bahwa terdapat 3 pembagian utama yang dapat mempengaruhi employee engagement, yaitu:

1. Organisasi

Termasuk di dalamnya adalah budaya organisasi yang mengutamakan keterbukaan sehingga menimbulkan sikap supportif dan tercipta komunikasi yang baik antar rekan kerja. Selain itu visi atau nilai yang dianut seperti keadilan dan kepercayaan juga akan berdampak positif dan menciptakan employee engagement. Hal-hal seperti ini akan membuat karyawan merasa didukung oleh pimpinan dan perusahaan karena tidak ada perasaan atau hal yang ditutup-tutupi.

2. Manajemen dan Kepemimpinan

Employee engagement akan terbentuk secara berproses, waktu yang dibutuhkan tidak sebentar dan membutuhkan komitmen yang tinggi terutama bagi pimpinan. Pimpinan perusahaan diharapkan terampil dalam menerapkan teknik-teknik yang dapat membuka jalan untuk menciptakan employee engagement yaitu seperti teknik berkomunikasi dengan karyawan, teknik menyampaikan feedback yang baik, dan teknik penilaian kinerja.

3. Lingkungan Kerja

Karyawan harus merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja apabila ingin menciptakan employee engagement. Beberapa kondisi yang dianggap nyaman mengenai lingkungan kerja adalah dimana hubungan antara rekan kerja dapat terjalin dengan baik dalam perusahaan. Lingkungan kerja yang memberikan kebebasan pengambilan keputusan oleh karyawan sehingga mereka merasa berharga di mata perusahaan.

2.2.3 Kinerja Karyawan

2.2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Rivai dan Sagala (2009) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang

akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Brahmasari dalam Nitasari (2012) mengemukakan bahwa kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi. Penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, juga dapat pada tingkatan individu, kelompok ataupun organisasi. Manajemen kinerja merupakan suatu proses yang dirancang untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan individu, sehingga kedua tujuan tersebut bertemu. Kinerja juga dapat merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur.

Kinerja menurut Wibowo (2010) merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dan tentang apa yang

dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya sehingga dapat mempengaruhi produktivitas dan kinerja organisasional secara signifikan.

2.2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Handoko (2001) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

- a) **Motivasi** Merupakan faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan ini berhubungan dengan sifat hakiki manusia untuk mendapatkan hasil terbaik dalam kerjanya.
- b) **Kepuasan kerja** Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.
- c) **Rotasi Kerja** Rotasi kerja merupakan perpindahan pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi yang memiliki tingkat level yang sama dari posisi pekerjaan sebelum mengalami pindah kerja, rotasi ini dilakukan untuk menghindari kejenuhan tenaga kerja pada rutinitas pekerjaan yang terkadang membosankan.
- d) **Tingkat stres** Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi sekarang. Tingkat stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sehingga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka.

- e) **Kondisi pekerjaan** Kondisi pekerjaan yang dimaksud dapat mempengaruhi kinerja disini adalah tempat kerja, ventilasi, serta penyiaran dalam ruang kerja.
- f) **Sistem kompensasi** Kompensasi merupakan tingkat balas jaa yang diterima oleh karyawan atas apa yang telah dilakukannya untuk perusahaan. Jadi, pemberian kompensasi harus benar agar karyawan lebih semangat untuk bekerja.
- g) **Desain pekerjaan** Desain pekerjaan merupakan fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional. Desain pekerjaan harus jelas supaya karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

Menurut Kasmir (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja yaitu :

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu samalainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Employee Engagement

Merupakan rasa yang mendalam dan antusias terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga mengambil tindakan positif untuk memajukan perusahaan dan kepentingan organisasi. Karyawan diharapkan mempunyai engagement suatu keterikatan, komitmen, keinginan untuk berkontribusi dan rasa memiliki (ownership) terhadap pekerjaan dan perusahaan.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan sukanya seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

10. Lingkungan kerja disekitar

Merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasana, serta hubungan kerjadengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja seseorang.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin

dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan memengaruhi kinerja.

2.2.3.3 Indikator Kinerja

Indikator kinerja menurut Dessler (1992) adalah sebagai berikut:

1. **Kuantitas kerja**, kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
2. **Kualitas kerja**, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan
3. **Ketepatan waktu**, yakni berkaitan dengan ketepatan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan alokasi waktu yang telah diberikan manajemen perusahaan
4. **Efektivitas**, yakni tingkatan dimana penggunaan sumber daya organisasi berupa (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan untuk mendapatkan hasil yang tertinggi atau pengurangan kerugian dari tiap unit
5. **Kemandirian**, yakni kemampuan individu untuk mengerjakan tugas fungsional tanpa bantuan rekan kerja.
6. **Komitmen kerja**, merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

2.2 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaannya untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu. Dari beberapa peneliti tentang variabel-variabel yang berhubungan dengan skripsi ini yaitu, variabel rotasi kerja, employee engagement, dan kinerja karyawan, diantaranya yang berjudul :

Tabel 2. 1

Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan perbedaan
1	Widha Munawwarah Tanjung (2018)	Pengaruh Rotasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Rifan Financindo Berjangka Medan	Rotasi Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Persamaan pada variabel (x) dan (y) rotasi kerja dan kinerja karyawan Perbedaan pada variabel (x) menggunakan lingkungan kerja

2.	Fattiah Fauziah (2016)	Pengaruh Employee Engagement, Komitmen Organisasi, Rotasi Pekerjaan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	Employee Engagement (X1) Komitmen Organisasi (X2) Rotasi Pekerjaan (X3) Kompensasi (X4) Kinerja Karyawan (Y)	Employee Engagement, Komitmen Organisasi, Rotasi Pekerjaan, Dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Persamaan pada variabel (x) dan (y) employee engagement, rotasi pekerjaan terhadap kinerja karyawan Perbedaan pada jumlah variabel yang digunakan
	Lusiana Andrayani (2017)	Pengaruh Employee Engagement, Penghargaan Dan Sanksi, Rotasi Pekerjaan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT XYZ Divisi EDC	Employee Engagement (X1) Penghargaan Dan Sanksi (X2) Rotasi Pekerjaan (X3) Pengembangan Karir (X4) Kinerja Karyawan (Y)	Employee Engagement, Penghargaan dan Sanksi, Dan Rotasi pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pengembangan Karir tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Persamaan Pada variabel (x) dan (y) Employee Engagement dan rotasi pekerjaan terhadap kinerja karyawan Perbedaan pada variabel (X) Penghargaan dan sanksi serta Pengembangan karir
4.	Taufan Maulana (2020)	Pengaruh Employee Engagement Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja PT.X	Employee Engagement (X1) Komitmen Organisasional (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Employee engagement berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial	Persamaan pada variabel (x) dan (y) Employee Engagement terhadap kinerja karyawan

				Komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Perbedaan pada variabel (x) komitmen organisasional
5.	Siti Sholikhah (2016)	Analisis Pengaruh Rotasi Kerja ,Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lembaga Keuangan Mikro Syariah	Rotasi Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) Kepuasan Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Rotasi Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Persamaan pada variabel (x) dan (y) Rotasi Kerja terhadap kinerja karyawan dan objek yang diteliti Perbedaan pada variabel (x) Motivasi Kerja dan kepuasan kerja

2.3 Pengaruh Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Antara Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Di dalam perusahaan pengadaan rotasi kerja dapat memperluas atau menambah wawasan karyawan sehingga perusahaan sudah semestinya memperhatikan perkembangan sumber daya manusianya ,dengan adanya rotasi pekerjaan menjadi salah satu unsur penting yang harus diperhatikan karena dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam organisasi.

Menurut Saravani dan Abbasi (2013) berpendapat bahwa “rotasi pekerjaan adalah pendekatan yang paling penting dari desain pekerjaan serta kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang memiliki potensi

untuk meningkatkan kepuasan kerja dan meningkatkan kemampuan dalam karyawan”.

Berdasarkan penelitian terdahulu (Benjamin Kipchumba Tarus,2014) dalam penelitiannya yang berjudul “Effects of Job Rotation Strategy on High Performance Workplace, in Lake Victoria North Water Services Board, Kenya” Dalam penelitian tersebut ditunjukkan bahwa rotasi kerja berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan

2.3.2 Pengaruh Antara Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan

Employee Engagement atau rasa keterikatan karyawan terhadap pekerjaan atau organisasinya.Karyawan yang merasa terikat adalah yang merasa benar-benar terlibat dan memiliki antusias akan pekerjaan dan organisasinya.Keterikatan adalah kemauan dari kemampuan untuk berkontribusi terhadap keberhasilan perusahaan, yakni pada kondisi karyawan mau berupaya keras menuntaskan pekerjaannya dan menggunakan segenap pikiran dari energinya bahkan rela untuk lembur.Employee Engagement sendiri mampu untuk membuat karyawan supaya dapat bekerja secara efektif dan efisien serta mempunyai komitmen penuh terhadap pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

MenurutSchaufeli et al., (2003), engagement merupakan sebuah keadaan pikiran yang positif, memuaskan, dan berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan perhatian penuh.

Berdasarkan penelitian terdahulu (Anitha.J,2014) dalam penelitiannya yang berjudul “Determinants of Employee Engagement and Their Impact on

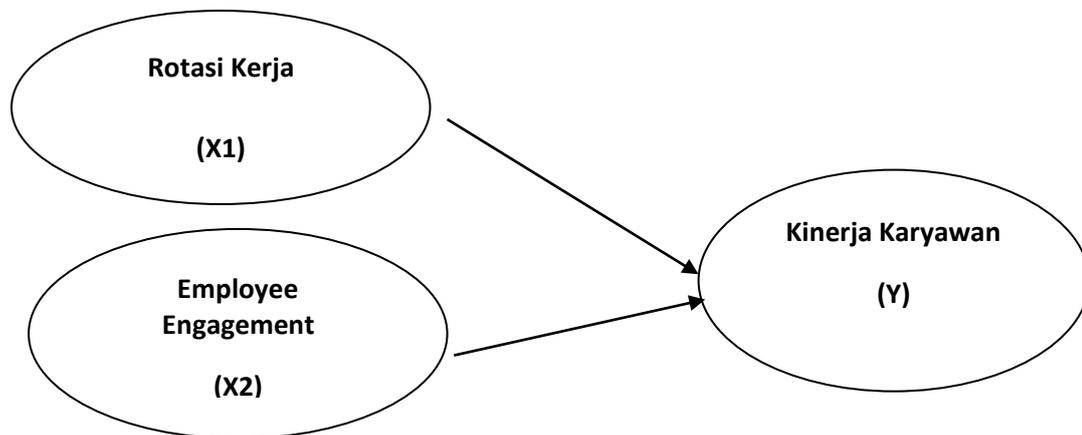
Employee Performance” di dalam penelitian tersebut ditunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari employee engagement terhadap kinerja karyawan.

2.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan pada tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu diatas, bahwasannya , Kinerja karyawan adalah merupakan gambaran mengenai tingkatan pencapaian yang dapat diraih oleh seorang karyawan dalam organisasi atau perusahaan dalam mewujudkan tujuan, visi dan misi suatu organisasi atau perusahaan. Jika karyawan memiliki tingkatan kinerja yang tinggi maka produktivitasnya akan tinggi, begitu pula sebaliknya, karyawan yang tidak dapat mencapai target kinerja merupakan karyawan yang tidak produktif.

Mengingat pentingnya sumber daya manusia yang tidak lepas dari bagian pencapaian tujuan perusahaan.maka perusahaan juga harus memperhatikan hal-hal yang dapat menyebabkan kinerja karyawan dapat menurut seperti halnya, Rotasi kerja adalah proses perpindahan posisi dalam pekerjaan secara horinzontal dengan tujuan mengatasi kejenuhan dalam bekerja, dan meningkatkan pengetahuan, serta keahlian karyawan.Dalam hal ini rotasi pekerjaan diharapkan dapat mengurangi monoton atau kebosanan kerja, mempersiapkan manajemen kerja yang lebih baik, meningkatkan komunikasi sosial, dan meningkatkan kemampuan keterampilan dalam bekerja. Hal tersebut juga dapat memicu untuk meningkatkan kinerja karyawan.Serta perlu adanya keterikan karyawan (Employee Engagement) dalam perusahaan dimana karyawan merasa

dirinya terikat akan tugas-tugas dan tanggung jawabnya yang di berikan oleh perusahaan. Apabila di dalam perusahaan keterikatan karyawan berjalan dengan baik maka dapat mempengaruhi performa kerja perusahaan kearah yang positif. Dan mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas dapat dibuat gambar kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

2. 5 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data, baru di dasarkan pada teori yang relevan (Sugiyono, 2016). Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka mekanisme hubungan antar variabel yang dinyatakan dalam hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

H1 : Semakin baik rotasi kerja karyawan maka semakin rendah kinerja
karyawan

H2 : Semakin baik employee engagement maka semakin rendah kinerja
karyawan