

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian-penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1.	Alvi Manzillatur Rohmah (2020)	Pengaruh Rotasi kerja karyawan terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan kerja karyawan pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang	Rotasi kerja karyawan (X), Kinerja Karyawan (Y), Kepuasan kerja karyawan (M)	Deskriptif Kuantitatif	<ul style="list-style-type: none"> a. Rotasi kerja karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja sebesar 17,741 b. Rotasi kerja karyawan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 7,746 c. Kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja sebesar 2,204 d. Rotasi kerja karyawan memiliki pengaruh terhadap kepuasan dan kinerja sebesar 2,099
2.	Nur Irmawati Rahayu (2018)	Pengaruh Rotasi kerja karyawan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan kerja karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Yogyakarta)	Rotasi kerja karyawan (X1) Kompensasi (X2), Kinerja Karyawan (Y) dan Kepuasan kerja karyawan (M)	Struktural Equation Modeling	<ul style="list-style-type: none"> (1) Rotasi kerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (2) kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (3) kepuasan kerja karyawan terbukti mampu memediasi sebagian rotasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan (4) kepuasan kerja karyawan terbukti mampu memediasi secara penuh kompensasi terhadap kinerja karyawan

3.	Muhammad Jamil (2016)	Rotasi Pekerjaan dan Kinerja Karyawan: Peran Kepuasan kerja karyawan dan Variasi Keterampilan Kerja sebagai Variabel <i>Intervening</i>	Rotasi kerja karyawan (X), Kinerja Karyawan (Y), Kepuasan kerja karyawan (M1), Variasi Keterampilan (M2)	Analisis jalur	<p>a. Rotasi kerja karyawan memiliki pengaruh terhadap <i>job satisfaction</i> dan <i>skill variation</i></p> <p>b. <i>Job satisfaction</i> dan <i>skill variation</i> memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan</p> <p>c. Rotasi kerja karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan</p> <p>d. <i>Job satisfaction</i> dan <i>skill variation</i> memediasi pengaruh rotasi terhadap kinerja karyawan</p>
4.	Emi Nursanti (2016)	Pengaruh rotasi kerja karyawan, pengawasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel <i>intervening</i> pada perusahaan manfaat group kabupaten semarang (studi kasus pada karyawan pabrik bagian produksi tepung)	rotasi kerja karyawan (X1), pengawasan kerja (X2) kompensasi (X3) dan kinerja karyawan (Y)	Analisis jalur	<p>variabel rotasi kerja karyawan berpengaruh terhadap motivasi, variabel pengawasan kerja berpengaruh terhadap motivasi, variabel kompensasi berpengaruh terhadap motivasi, variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja, variabel rotasi kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja dan variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan variabel motivasi dapat menjadi variabel <i>intervening</i> antara variabel rotasi kerja karyawan, pengawasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja</p>
5.	Shahin Rasouli Saravani	<i>Investigating the influence of job rotation on</i>	<i>Influence of job rotation,</i>	<i>Struktural equation</i>	<i>The result show that job performance is not directly influenced by</i>

	<i>and Badri Abbasi (2013)</i>	<i>performance by considering skill variation and job satisfaction of bank employees</i>	<i>performanc e, considering skill variation, job satisfaction</i>	<i>modeling</i>	<i>job rotation. Job rotation positively influences job performance mediated by job satisfaction and skill variation</i>
--	--------------------------------	--	--	-----------------	--

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Rotasi kerja karyawan

Robbins (2016: 102) menjelaskan bahwa kekuatan dari rotasi pekerjaan adalah mampu mengurangi kebosanan dan meningkatkan motivasi melalui penganekaragaman kegiatan karyawan.

Menurut Mathis dan Jackson (2012: 138) “rotasi pekerjaan adalah proses pemindahan seseorang dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lain.” Sebuah teknik yang digunakan untuk mengurangi kemonotonan suatu rutinitas yang dilakukan karyawan. Biasanya setiap perusahaan memiliki kebijakan-kebijakan sendiri dalam penerapan waktu rotasi pekerjaan. Ada yang berkala (mingguan, bulanan, tahunan) dan tidak berkala. Keunggulan dari rotasi pekerjaan sendiri adalah mengembangkan kapabilitas seorang karyawan dalam melakukan beberapa pekerjaan yang berbeda (Mathis dan Jackson, 2012: 143).

Berdasarkan pendapat ahli di atas dapat disimpulkan rotasi kerja karyawan merupakan proses pemindahan seseorang dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lain yang digunakan untuk mengurangi kemonotonan suatu rutinitas yang dilakukan karyawan.

Menurut Hasibuan (2016: 108) rotasi pekerjaan memiliki manfaat sebagai berikut :

- (a) meningkatkan produktivitas;

- (b) menciptakan keseimbangan antara tenaga dengan komposisi jabatan;
- (c) memperluas atau menambah pengetahuan karyawan;
- (d) menghilangkan rasa jenuh atau bosan karyawan terhadap pekerjaan
- (e) memberikan perangsang agar karyawan mau meningkatkan karir yang lebih tinggi;
- (f) untuk pelaksanaan hukuman atau sanksi

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur variabel rotasi kerja karyawan menurut Hasibuan (2016: 110), yaitu :

- (a) Rentang waktu rotasi kerja karyawan, yaitu perusahaan memberikan kesempatan dalam periode *waktu* tertentu untuk melakukan rotasi kerja karyawan
- (b) Tingkat kemampuan menyelesaikan tugas masing-masing karyawan, rotasi kerja karyawan yang dilakukan perusahaan dengan melihat kemampuan yang dimiliki masing-masing karyawan
- (c) Kemampuan menyesuaikan diri dengan tugas dan lingkungan karyawan, Rotasi kerja karyawan memerlukan kemampuan dalam menyesuaikan diri dengan tugas dan lingkungan kerja
- (d) Ketepatan penempatan kerja karyawan, rotasi dilakukan untuk mengetahui kesesuaian penempatan kerja karyawan. Dengan demikian rotasi yang dilakukan perusahaan menggunakan prinsip "*The right man in the right place*"
- (e) variasi pekerjaan, rotasi dilakukan agar karyawan dapat memiliki variasi pekerjaan supaya tidak jenuh.

2.2.2 Kepuasan kerja karyawan

Pada dasarnya kepuasan kerja karyawan merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Robbins dan Judge (2012: 108) mengemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan adalah suatu perasaan positif tentang

pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Organisasi yang karyawannya mendapatkan kepuasan di tempat kerja cenderung lebih efektif daripada organisasi yang karyawannya kurang mendapatkan kepuasan kerja karyawan. Menurut Hasibuan (2016: 114) merupakan sikap emosional seseorang yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik mungkin supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Kepuasan kerja karyawan dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi keduanya.

Menurut Wijono (2012: 130), kepuasan kerja karyawan merupakan sebuah aspek yang penting dalam pekerjaan, karena ketidakpuasan kerja pada karyawan menyebabkan berbagai masalah terhadap diri karyawan maupun organisasi tempat dia bekerja.

Berdasarkan pendapat di atas kepuasan kerja karyawan merupakan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya, sikap tersebut dipengaruhi oleh faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian dan hubungan sosial karyawan.

Bagi organisasi, suatu pembahasan tentang kepuasan kerja karyawan akan menyangkut usaha-usaha untuk meningkatkan efektivitas organisasi dengan cara membuat efektif perilaku karyawan dalam kerja. Perilaku karyawan yang menopang pencapaian tujuan organisasi adalah merupakan sisi lain yang harus diperhatikan, di samping penggunaan mesin-mesin modern sebagai hasil kemajuan bidang teknologi.

Aspek yang menyebabkan kepuasan kerja karyawan (Robbins dan Judge, 2012: 139) sebagai berikut :

1. Kerja itu sendiri

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

2. Bayaran

Bayaran lebih banyak menyebabkan ketidak-puasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerja karyawannya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

3. Kenaikan jabatan

Adanya kenaikan jabatan bagi karyawan sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

4. Pengawasan

Bagi karyawan, supervisor dianggap sebagai figure ayah dan sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turn over*.

5. Rekan kerja

Rekan kerja dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.

2.2.3 Kinerja

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi

yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya. Robbins (2012: .222) mendefinisikan kinerja yaitu pencapaian yang optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki seorang karyawan merupakan hal yang selalu menjadi perhatian para pemimpin organisasi. Kinerja ini menggambarkan sejauh mana aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan berusaha dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

Menurut Malthis dan Jackson (2012: 130), kerja adalah usaha yang ditunjukkan untuk memproduksi atau mencapai hasil. Sedangkan pekerjaan adalah pengelompokan tugas, kewajiban dan tanggung jawab yang merupakan penugasan kerja total untuk karyawan.

Menurut As'ad (2006: 115) kinerja merupakan kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Dari batasan tersebut, As'ad menyimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Meningkatnya kinerja perorangan (*individual performance*) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (*cooperate performance*) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat. Menurut Mangkunegara (2016: 68) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Penilaian kinerja karyawan memberikan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan-tujuan dan standar-standar kinerja serta kinerja serta memotivasi karyawan di waktu berikutnya. Penilaian kinerja karyawan memberikan dasar bagi keputusan-keputusan yang mempengaruhi gaji, promosi, pemberhentian, pelatihan, transfer, dan kondisi-kondisi kekaryawanannya lainnya.

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai karyawan, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja karyawan yang berlaku dalam organisasi.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja (*performance*) dapat dipengaruhi oleh dua faktor menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2016 : 72), yaitu :

1) Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge+skill*). Artinya pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

2) Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

Adapun tiga faktor kinerja (*performance*), yang dikemukakan Simamora (2006:14) sebagai berikut :

a) Faktor individual yang terdiri dari :

1) Kemampuan dan keahlian

2) Latar belakang

3) Demografi

b) Faktor psikologi yang terdiri dari :

1) Persepsi

2) *Attitude*

3) *Personality*

4) Pembelajaran

5) Motivasi

c) Faktor Organisasi yang terdiri dari :

1) Sumber daya

2) Kepemimpinan

3) Penghargaan

4) Struktur

5) *Job design*

Menurut Mathis dan Jackson (2012:113), terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi komponen kerja individual, yaitu :

1) Kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut

2) Tingkat usaha yang dicurahkan

3) Dukungan organisasi

Kinerja individual ditingkatkan sampai di mana ketiga komponen tersebut ada dalam diri karyawan, akan tetapi, kinerja berkurang apabila salah satu ini dikurangi atau tidak ada.

Penentuan kinerja perusahaan adalah bagaimana kemampuan dan kecakapan dalam bidang kerjanya masing-masing. Karyawan tidak hanya

menguasai bidang kerjanya sendiri, tapi seorang karyawan minimal mengetahui semua proses pekerjaan dalam setiap bidang pada perusahaan tersebut. Jika karyawan hanya menguasai satu bidang pekerjaan saja, maka pada saat terjadi mutasi karyawan dapat dengan mudah beradaptasi dengan bidangnya yang baru tanpa mengalami kesulitan yang berarti.

c. Indikator Kinerja karyawan

Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut Robbins, (2012: 241) sebagai berikut:

a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektifitas, tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya

- e. Kemandirian, merupakan suatu tingkat di mana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Rotasi kerja karyawan dengan Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson, (2012: 144) Keunggulan dari rotasi pekerjaan sendiri adalah mengembangkan kapabilitas seorang karyawan dalam melakukan beberapa pekerjaan yang berbeda. Hasibuan (2016) mengatakan bahwa rotasi pekerjaan memiliki manfaat untuk meningkatkan kinerja. Hal ini berarti karyawan akan terdorong untuk bekerja lebih baik dalam mencapai karier yang lebih tinggi.

Ortega, J. dan Eriksson, T. (2016: 255) menyatakan bahwa rotasi kerja karyawan merupakan cara yang efektif untuk mengembangkan kemampuan karyawan, rotasi kerja karyawan membantu pemimpin perusahaan untuk mengenali kemampuan karyawan di mana informasi ini dapat digunakan dalam menetapkan keputusan promosi pada karyawan, rotasi kerja karyawan juga membantu mengurangi kebosanan karyawan dalam berkerja karena karyawan akan berpindah dari satu jenis pekerjaan ke jenis pekerjaan yang lain dalam periode waktu tertentu.

Rotasi kerja karyawan yang efektif di perusahaan merupakan suatu sarana pengembangan diri, peningkatan keahlian dan pengalaman kerja bagi karyawan. Persepsi terhadap rotasi kerja karyawan akan sangat menentukan kinerja karyawan.

H1: Rotasi karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.

Kopkar MMS

2.3.2 Hubungan rotasi karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan

Indrayati (2016) menyatakan bahwa organisasi menggunakan rotasi pekerjaan sebagai sarana untuk mewujudkan high performance atau kinerja yang tinggi. Campion, Cheraskin dan Stevens (1994) (dalam Indrayati, 2016) juga menyatakan bahwa rotasi pekerjaan adalah pergeseran pekerjaan antar karyawan dalam organisasi. Pergeseran ini tidak dilakukan secara permanen. Rotasi merupakan salah satu cara untuk menempatkan atau *staffing* karyawan. Indrayati (2016) menambahkan bahwa alasan lain dilakukannya rotasi pekerjaan adalah bahwa tugas atau pekerjaan bersifat monoton yang dilaksanakan terus menerus dapat mengakibatkan kebosanan dan penurunan hasil kerja dari karyawan. Adanya rotasi pekerjaan diharapkan dapat menstimulasi karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih baik karena terdapat proses penambahan pengetahuan dan kemampuan karyawan, mengurangi kejenuhan kerja dari karyawan, membantu proses penempatan karyawan secara tepat, serta memberi tantangan lebih besar bagi karyawan untuk mencapai prestasi atau kinerja yang lebih baik. Dari uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H2: Rotasi pekerjaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT.

Kopkar MMS

2.3.3 Hubungan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja

Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil yang optimal ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menghasilkan tugas pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan yang diterima dan dirasakan oleh seseorang karyawan akan berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh dari pekerjaannya. Dengan diperolehnya kepuasan kerja karyawan oleh karyawan baik itu dengan pemberian gaji yang sesuai, pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahliannya, dan hubungan dengan atasan terjalin dengan baik, hal ini akan

meningkatkan kinerja para karyawannya (Luthans, 2013). Dengan diperolehnya kepuasan kerja karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat karena karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan jadi ada pengaruh antara karyawan dengan perusahaan yaitu, karyawan akan terpenuhinya kepuasan kerja karyawan dan perusahaan mendapatkan kinerja yang tinggi dari para karyawannya. Hal ini sesuai dengan pendapat Robbins (2012) yang menyatakan bahwa: “Kinerja merupakan tingkat efisiensi dan efektivitas serta inovasi dalam pencapaian tujuan oleh pihak manajemen dan divisi-divisi yang ada dalam organisasi. Kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik, kinerja juga dipandang sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan, motivasi, dan kesempatan, sehingga kinerja seseorang dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan.

Hubungan antara kepuasan kerja karyawan dengan kinerja menurut Indrayati, (2016) mempunyai tingkat signifikansi tinggi. Kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum. Maka dapat diketahui bahwa kepuasan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu dalam penelitian ini diajukan hipotesis keempat sebagai berikut:

H3: Kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT.

Kopkar MMS

2.3.4 Hubungan rotasi kerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja

Untuk meningkatkan Kepuasan kerja karyawan, balas jasa yang diterima karyawan harus adil dan layak, adil dan layak disesuaikan dengan beban pekerjaan dan resikonya, penempatan karyawan disesuaikan dengan keahliannya, namun penempatan yang sesuai juga harus diimbangi dengan jumlah pekerjaan yang diberikan. Dengan

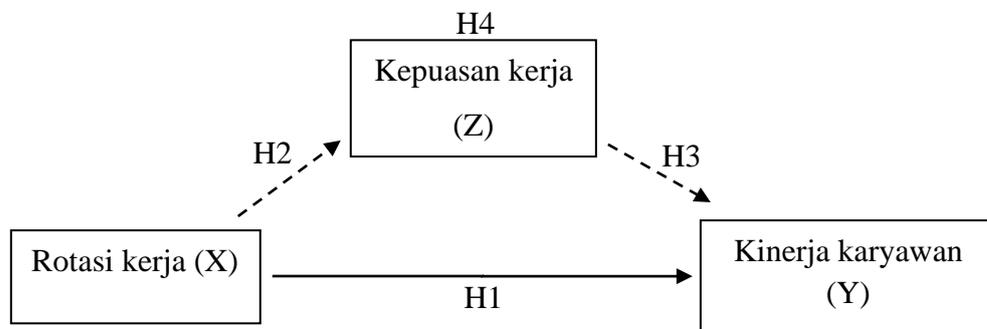
didapatkanlah rotasi kerja karyawan yang adil maka kepuasan kerja karyawan akan tinggi dan mempengaruhi kinerja karyawan akan meningkat.

H4: Rotasi kerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Kopkar MMS

2.4 Kerangka konseptual

Rotasi pekerjaan diharapkan dapat menstimulasi karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih baik karena terdapat proses penambahan pengetahuan dan kemampuan karyawan, mengurangi kejenuhan kerja dari karyawan, membantu proses penempatan karyawan secara tepat, melalui kepuasan kerja karyawan yang merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil yang optimal. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menghasilkan tugas pekerjaannya

Dengan diperolehnya kepuasan kerja karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat karena karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan jadi ada pengaruh antara karyawan dengan perusahaan yaitu, karyawan akan terpenuhinya kepuasan kerja karyawan dan perusahaan mendapatkan kinerja yang tinggi dari para karyawan.



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

Keterangan:

—————▶ = Pengaruh Langsung

-----▶ = Pengaruh Tidak Langsung

2.5 Hipotesis Penelitian

Rotasi pekerjaan diharapkan dapat menstimulasi karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih baik karena terdapat proses penambahan pengetahuan dan kemampuan karyawan, mengurangi kejenuhan kerja dari karyawan, membantu proses penempatan karyawan secara tepat, serta memberi tantangan lebih besar bagi karyawan untuk mencapai prestasi atau kinerja yang lebih baik. Kebijakan rotasi kerja karyawan dapat menimbulkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil yang optimal ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menghasilkan tugas pekerjaannya.

Dengan diperolehnya kepuasan kerja karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat karena karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan jadi ada pengaruh antara karyawan dengan perusahaan yaitu, karyawan akan terpenuhinya kepuasan kerja karyawan dan perusahaan mendapatkan kinerja yang tinggi dari para karyawannya

Berdasarkan kerangka konseptual di atas maka hipotesis yang penulis ajukan yaitu :

H1 : Semakin baik rotasi karyawan semakin meningkatkan kinerja karyawan PT.

Kopkar MMS

H2 : Semakin baik rotasi karyawan semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan

PT. Kopkar MMS

H3 : Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan semakin meningkatkan kinerja

karyawan PT. Kopkar MMS

H4 : Kepuasan kerja karyawan memediasi pengaruh rotasi karyawan terhadap kinerja rotasi karyawan.