

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pentingnya peningkatan sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi membuat perusahaan harus semakin bekerja keras dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Sonny Sumarsono (2003:4), Sumber Daya Manusia atau human resource mengandung dua pengertian. Pertama, adalah usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal lain Sumberdaya manusia menyangkut mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Pengertian kedua, SDM menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai kegiatan ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan atau masyarakat.

Mary Parker Follet manajemen sumber daya Manusia adalah suatu seni untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan, atau dengan kata lain dengan tidak melakukan pekerjaan-pekerjaan itu sendiri. Suatu organisasi atau perusahaan jika ingin maju atau berkembang maka dituntut untuk memiliki pegawai yang berkualitas, Pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang kinerjanya dapat

memenuhi target atau sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan. Untuk memperoleh pegawai yang memiliki kinerja baik maka diperlukan penerapan kinerja. Salah satu hal yang harus dilakukan oleh organisasi adalah meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja pegawai, Penggunaan tenaga kerja yang efektif dan terarah merupakan kunci dari peningkatan kinerja pegawai, sehingga dibutuhkan kebijaksanaan perusahaan melalui penerapan struktur organisasi yang baik didalam menggerakkan tenaga kerja tersebut agar mau bekerja lebih produktif sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Robert L.Mathis dan John H.Jackson kinerja pegawai adalah apa yang telah dikerjakan atau dilakukan oleh karyawan, Robert L.Mathis (2000:78).

untuk menuju tercapainya tujuan organisasi sangat di pengaruhi oleh kinerja karyawan, oleh karena itu, kinerja juga merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.Salah satu metode pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan adalah mutasi dan rotasi kerja.

Para ahli berpendapat mutasi adalah proses yang secara hukum sah dilakukan di lingkungan organisasi. Mutasi adalah ketentuan yang harus dilaksanakan. Peraturan Pemerintah No.41 Tahun 2007 Tentang Organisasi , merupakan salah satu dari sekian banyak peraturan tentang kepegawaian, yang di dalamnya juga mengatur tentang mekanisme dan ketentuan mutasi. Karena itu para ahli melanjutkan, mutasi harus dipahami sebagai berkah karena dengan mutasi, pegawai banyak diuntungkan ketika berbicara tentang karir. Mutasi memang peristiwa yang unik di lingkungan organisasi.

Dipihak yang merasa nyaman dengan jabatan dan lingkungan kerjanya, mutasi adalah sebuah siksaan. Pada peristiwa yang sama, bagi sejumlah pegawai mutasi merupakan berkah. Penyebabnya bisa karena bosan dengan suasana kerja maupun ambisi untuk mendapat tantangan baru atau jabatan baru. Hal lain yang menjadikan mutasi sebagai bentuk hukuman, diawali dari berbagai pendapat tentang lingkup kerja. Secara umum ruang lingkup kerja kadang diterjemahkan secara bebas oleh para pegawai.

Mutasi tidak terlepas dari alasan untuk mengurangi rasa bosan pegawai kepada pekerjaan serta meningkatkan motivasi dan semangat kerja pegawai. Selain itu untuk memenuhi keinginan pegawai sesuai dengan minat dan bidang tugasnya masing-masing, di mana dalam kegiatan pelaksanaan mutasi kerja sering ditafsirkan banyak orang sebagai suatu hukuman jabatan atau didasarkan atas hubungan baik antara atasan dan bawahan. Dengan adanya pelaksanaan mutasi ini diharapkan dapat menjamin kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi dan pemanfaatannya yang optimal, karena secanggih apapun peralatan yang dimiliki oleh suatu organisasi tidak akan berarti apa-apa jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang terampil dan mempunyai prestasi kerja yang tinggi.

Selain dapat meningkatkan semangat kerja, mutasi dapat pula memberikan kesempatan kepada pegawai untuk lebih meningkatkan prestasi kerjanya. Dalam membuat keputusan tentang pemberian kebijakan mutasi berbagai pertimbangan, karena keputusan yang salah dalam melaksanakan mutasi akan menimbulkan efek samping yang tidak baik bagi pegawai dan organisasi itu sendiri. Mutasi seorang pegawai yang sudah lama menduduki jabatan di departemen tertentu mempunyai

prestasi kerja yang sangat baik, namun banyak diantaranya dimutasikan ke bagian yang tidak sesuai dengan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki, sehingga dapat menimbulkan prestasi dan semangat kerja dari pegawai itu sendiri, yang akhirnya berdampak pada menurunnya kinerja organisasi. Dengan sistem mutasi yang tepat, pegawai dapat memperoleh pengalaman dan pengetahuan yang menyeluruh tentang organisasinya sehingga akan berdampak terhadap kinerja pegawai tersebut.

Untuk mengurangi atau menghilangkan kejenuhan serta kebosanan para karyawan dalam pekerjaan, sering perusahaan atau Instansi, misalnya dengan melakukan rotasi kerja kepada para karyawan. Rotasi kerja adalah kegiatan memindahkan tenaga kerja dari suatu bagian kebagian lain. Rotasi kerja ini dapat dilakukan oleh perusahaan atau instansi secara teratur tujuannya agar dengan rotasi kerja tersebut dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Rotasi pekerjaan sebagai konsep kebijakan dalam kepegawaian, rotasi yang memiliki arti filosofi lebih dalam dari mutasi (yang lebih bersifat teknis) justru tidak tersurat dalam peraturan kepegawaian di Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas UU Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian.

Yayasan Darul Hikam merupakan salah satu organisasi yang bergerak dalam bidang pendidikan didirikan pada tanggal 1 April 1966 sebagai wujud kepedulian terhadap kualitas dan peran generasi penerus bangsa.

Dalam penelitian ini peneliti mengambil salah satu bagian dari organisasi yang berada di bawah naungan Yayasan Darul Hikam Bandung yaitu Daycare atau yang

lebih dikenal dengan nama *Dehacidz Yayasan Darul Hikam Daycare and Learning Center* Bandung. Dehacidz didirikan pada tahun 2014 dengan nama awal Darul Hikam Daycare, namun seiring dengan peningkatan kebutuhan pelayanan terhadap layanan penitipan dan pengasuhan anak maka Darul Hikam Daycare merubah nama atau brand menjadi *Dehacidz Yayasan Darul Hikam Daycare and Learning Center* Bandung. Dehacidz Yayasan Darul Hikam Daycare and Learning Center memiliki 2 cabang dikota Bandung yang terletak di Jl. Ir.H. Juanda Dago Bandung dan Jl. Tengku Angkasa Bandung.

Dehacidz Yayasan Darul Hikam Daycare and Learning Center Bandung memiliki beberapa program kelas yang menjadi unggulan dalam program kerjanya dimana dalam setiap kelas tersebut menjadi tanggung jawab setiap karyawan yang ada. Program kelas tersebut diantaranya adalah:

1. Daycare Tahunan
2. Daycare Harian
3. Daycare Trial
4. Daycare Akhir Pekan
5. Toodler Class

Sebagai salah satu organisasi yang di dalamnya memiliki karyawan yang cukup tentu Dehacidz harus selalu memperhatikan kinerja karyawan yang dimiliki, karena Dehacidz merupakan organisasi yang memberikan pelayanan jasa kepada para konsumen maka dari itu Dehacidz harus selalu berusaha memberikan pelayanan yang baik dengan mengoptimalkan kinerja karyawan yang ada, dengan memiliki 2 Cabang

yang berada di kota Bandung maka karyawan yang dimiliki Dehacidz Yayasan Darul Hikam Daycare and Learning Bandung sebanyak 75 orang.

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan Dehacidz Yayasan Darul Hikam Daycare and Learning Center Bandung

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Akhir Tahun
2014	36	5	-	3
2015	31	10	4	25
2016	25	8	15	42
2017	42	7	15	50
2018	50	14	39	75

Sumber: HRD Dehacidz Yayasan Darul Hikam Daycare and Learning Center

Berdasarkan tabel diatas jumlah karyawan pada Dehacidz Yayasan Darul Hikam Daycare and Learning Center Bandung selalu mengalami peningkatan setiap tahunnya, dengan jumlah karyawan yang ada Dehacidz harus bisa mengoptimalkan Kinerja karyawan yang ada agar dapat mencapai tujuan dari organisasi tersebut.

Salah satu cara yang digunakan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan Dehacidz Yayasan Darul Hikam Daycare and Learning Center Bandung menerapkan sistem mutasi dan rotasi dalam kegiatan organisasinya, berdasarkan wawancara yang telah dilakukan bersama salah satu karyawan Dehacidz Yayasan Darul Hikam yaitu Ibu Ratu yang berperan sebagai Narasumber dan Karyawan Dehacidz, Menurut Ibu Ratu mutasi dan rotasi kerja dilakukan agar karyawan terhindar dari rasa bosan dan kejenuhan saat bekerja karena jika karyawan sudah merasakan hal tersebut kinerja

mereka akan berkurang dan dengan adanya mutasi serta rotasi karyawan ini diharapkan karyawan akan selalu mendapatkan pengalaman-pengalaman baru bagaimana cara menangani anak-anak yang di titipkan di Daycare ini apalagi disini Karyawan rata-rata adalah wanita dimana karyawan wanita tentu mudah lelah bekerja ditambah harus mengurus rumah tangga jika karyawan sudah berumah tangga sehingga mudah merasa lelah dan membutuhkan suasana baru agar meningkatkan semangat bekerja mereka.

Hasil wawancara diatas menjelaskan bahwa dengan adanya kegiatan mutasi dan rotasi ini di harapkan mampu meningkatkan dan mengoptimalkan kinerja karyawan Dehakidz khususnya bagi karyawan Wanita yang telah berstatus menikah agar mereka tidak merasa lelah dan jenuh dalam menjalankan pekerjaannya ketika mereka merasa lelah di tempat kerja dan harus mengurus kembali pekerjaan rumah saat kembali kerumah pasti mereka akan merasakan kelelahan yang lebih dan akan menurunkan kinerja karyawan tersebut. Kelelahan kerja merupakan salah satu faktor penurunan kinerja yang dapat menambah tingkat kesalahan dalam bekerja (Nurmianto, 1996)

Maka dari itu Dehakidz berusaha dengan baik agar kinerja karyawan selalu terjaga dan agar tidak terjadi kesalahan dalam pekerjaan maka mereka melakukan kebijakan-kebijakan yang sudah di tentukan oleh organisasi salah satunya melalui kegiatan mutasi dan rotasi kerja. Berikut adalah data mengenai Mutasi dan Rotasi karyawan Yayasan Darul Hikam Daycare and Learning Center Bandung.

Tabel 1.2

Data Mutasi Karyawan Dehakidz Yayasan Darul Hikam Daycare and Learning Center Bandung periode 2018

No.	Keterangan	Jumlah Karyawan
1.	Pemindahan karyawan Daycare Ir.H Juanda ke Daycare Tengku Angkasa dan sebaliknya bulan Februari 2018	10 Orang
2.	Pemindahan karyawan Daycare Tengku Angkasa ke Daycare Ir.H Juanda dan sebaliknya bulan Agustus 2018	7 Orang
3.	Pemindahan karyawan Daycare Tengku Angkasa ke Daycare Ir.H Juanda bulan Desember 2018	5 Orang

Sumber: HRD Dehakidz Yayasan Darul Hikam Daycare and Learning Center Bandung 2018

Tabel 1.3

Data Rotasi Karyawan Dehakidz Yayasan Darul Hikam Daycare and Learning Center Bandung periode 2018

NO.	Keterangan	Jumlah Karyawan
1.	Pemindahan Karyawan Pengasuh Tahunan ke Program Harian	4 Orang
2.	Pemindahan Karyawan Kabid Kurikulum ke Kabid Kesiswaan	2 Orang
3.	Pemindahan Kepala Pengasuh ke Administrasi Pengasuh	1 Orang
4.	Pemindahan Karyawan Pengasuh semua program	16 Orang

Sumber : HRD Dehakidz Yayasan Darul Hikam Daycare and Learning Center Bandung 2018

Tabel diatas dapat memberikan gambaran mengenai jumlah karyawan yang sering dilakukan mutasi dan rotasi pegawai pada Dehakidz Yayasan Darul Hikam Daycare and Learning Center Bandung berdasarkan tabel diatas mutasi dilakukan dalam stiap beberapa bulan sesuai dengan keperluan dan pada kegiatan rotasi yang dilakukan adalah jenis rotasi kecil dimana menurut menurut charles mayers adalah jenis versatiliti transfer dan menurut hasibuan adalah rotasi kecil yaitu mengalih tugaskan tenaga kerja ke jabatan atau pekerjaan lain secara horizontal dimana pemindahan posisi atau jabatan yang lain tetapi masih dalam tingkat atau level manajemen yang sama yang tujuannya yaitu agar tenaga kerja yang bersangkutan dapat melakukan pekerjaan atau ahli dalam berbagai lapangan pekerjaan.

Namun dalam kegiatan mutasi dan rotasi tersebut banyak sekali beberapa faktor yang mempengaruhi dan sekaligus menjadi penghambat dalam pelaksanaan kegiatan mutasi dan rotasi. Berdasarkan hasil wawancara bersama ibu Ratu beliau mengatakan bahwa kegiatan Mutasi dan rotasi terkadang terhambat oleh beberapa faktor seperti faktor pendidikan kebutuhan dan pengalaman kerja serta permintaan dimana terkadang penempatan mutasi dan rotasi harus berdasarkan pendidikan yang dimiliki karyawan seperti pada bagian-bagian tertentu di peruntukan untuk lulusan SI dengan jurusan tertentu namun bagian tersebut de tempati oleh lulusan SI yang bukan bidangnya namun karyawan tersebut memiliki pengalaman di bidang tersebut maka karyawan tersebut masih bisa di tempatkan di tempat tersebut namun dengan sistem sementara. Selain itu faktor yang mempengaruhi lainnya adalah faktor permintaan dimana terkadang ada wali dari para anak yang dititipkan meminta pengasuh yang

mereka inginkan dan hal tersebut sering terjadi pada Program Daycare harian. Selain itu faktor yang mempengaruhi adalah pengalaman dimana terkadang proses mutasi dan rotasi karyawan terhambat karena karyawan yang memiliki rasa nyaman terhadap pekerjaannya terkadang tidak ingin dilakukan rotasi maupun mutasi namun bagi karyawan yang telah lama ditempatkan di tempat yang sama dan merasa bosan maka karyawan tersebut akan senang hati untuk dilakukan mutasi dan rotasi kerja. (Personal Communication, 02 Februari 2019)

Dapat dipahami bahwa kegiatan mutasi dan rotasi kerja pada *Dehacidz Darul Hikam Daycare and Learning Center* dilakukan dengan tujuan pengoptimalan kinerja Karyawan agar karyawan tidak merasa bosan dan kinerjanya tetap selalu baik dalam memberikan pelayanan kepada para konsumen

Berdasarkan pemaparan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai adanya Pengaruh Mutasi dan Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan judul “**Pengaruh Mutasi dan Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dehacidz Darul Hikam Daycare and Learning center Bandung**”

B. Identifikasi Masalah

Dehacidz Darul Hikam Daycare and Learning Center merupakan salah satu unit dibawah naungan Yayasan Darul Hikam Bandung yang bergerak di bidang pendidikan. Berdasarkan pemaparan latar belakang dan hasil survei serta wawancara awal penulis dapat menyimpulkan beberapa masalah yang terjadi di *Dehacidz Darul Hikam Daycare and Learning Center*, sebagai berikut:

1. Karena banyaknya karyawan wanita pada *Dehacidz Darul Hikam Daycare and Learning Center* maka organisasi harus mampu mengoptimalkan kinerja Karyawannya.
2. Karyawan Wanita yang sudah berstatus menikah mudah mengalami kelelahan dalam bekerja sehingga *Dehacidz Darul Hikam Daycare and Learning Center* harus berusaha untuk mengoptimalkan kinerja karyawan.
3. Mutasi dan rotasi pegawai pada *Dehacidz Darul Hikam Daycare and Learning center* terjadi berdasarkan tingkat pendidikan, namun terkadang tingkat pendidikan yang dibutuhkan dalam posisi tersebut tidak sesuai dengan yang di butuhkan.
4. Mutasi dan rotasi pegawai pada *Dehacidz Darul Hikam Daycare and Learning center* sangat di pengaruhi oleh kebutuhan dalam setiap posisi namun terkadang banyak karyawan yang tidak ingin melakukan rotasi dan menolak karena alasan kenyamanan kerja.
5. Mutasi dan rotasi pegawai pada *Dehacidz Darul Hikam daycare and Learning center* terjadi berdasarkan lamannya pengalaman kerja karyawan terkadang karyawan yang telah memiliki pengalaman kerja yang lama ingin dilakukan mutasi maupun rotasi karena alasan mulai merasa jenuh dengan pekerjaan yang ia lakukan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian singkat latar belakang masalah tersebut diatas, maka dapat diambil rumusan masalah, yaitu :

1. Apakah mutasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan *Dehacidz Darul Hikam Daycare and Learning Center Bandung*?

2. Apakah rotasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

Dehacidz Darul Hikam Daycare and Learning Center Bandung?

3. Apakah mutasi dan rotasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja

karyawan *Dehacidz Darul Hikam Daycare and Learning Center Bandung?*

D. Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan dari penelitian yang dilakukan di *Dehacidz Darul Hikam*

Daycare and Learning Center ini, sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Mutasi kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan

(Y)

2. Untuk mengetahui pengaruh Rotasi kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan

(Y)

3. Untuk Mengetahui seberapa besar pengaruh Mutasi kerja (X1) dan Rotasi

kerja (X2) terhadap kinerja Karyawan (Y)

E. Manfaat Penelitian

Adapun Manfaat yang peneliti lakukan bertujuan mencari bukti empiris pengaruh mutasi dan rotasi terhadap kinerja pegawai di *Dehacidz Darul Hikam Daycare and Learning Center*. Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka manfaat penelitian ini adalah:

1. Secara teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan khasanah keilmuan pada umumnya dan pada ilmu manajemen sumber daya manusia pada khususnya yang berhubungan dengan pengaruh mutasi dan rotasi kerja terhadap kinerja karyawan *Dehacidz Darul Hikam Daycare and Learning Center* Kepustakaan, hasil penelitian ini diharapkan menambah informasi ilmiah yang dapat dijadikan referensi dalam

pengaruh mutasi dan rotasi kerja terhadap kinerja Karyawan *Dehacidz Darul Hikam Daycare and Learning Center*.

2. Secara praktis

- a. Bagi Yayasan Darul Hikam, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan saran bagi *Dehacidz Darul Hikam Daycare and Learning Center* Bandung dalam meningkatkan kinerja pegawai dan upaya menyikapi berbagai macam faktor pendukung dan penghambat yang dihadapi khususnya dalam pelaksanaan mutasi dan rotasi kerja pada karyawan sehingga mampu memperbaiki kegiatan mutasi dan rotasi karyawan dilingkungan organisasi.
- b. Masyarakat, sebagai acuan bagi masyarakat untuk meningkatkan minat melakukan kegiatan-kegiatan positif dalam masyarakat, seperti yang dilakukan oleh *Dehacidz Darul Hikam Daycare and Learning Center* Bandung. Selain itu dapat pula dijadikan tambahan wawasan dan literatur bagi pemerhati sosial, akademis, mahasiswa dan bagi masyarakat secara umum.

F. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Mutasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan, Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang baik kuantitas maupun kualitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan dapat berjalan dengan sebaik-baiknya jika perusahaan dapat menerapkan sistem kerja yang baik dan memberikan kenyamanan kepada karyawannya namun tetap sesuai dengan peraturan perusahaan.

Mutasi adalah posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara vertikal maupun secara horizontal didalam suatu organisasi yang memiliki fungsi pengembangan karyawan, dengan tujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja dalam perusahaan tersebut sehingga dapat mewujudkan tujuan organisasi itu sendiri, Malayu S.P. Hasibuan (2007: 102-103).

Berdasarkan hasil pemaparan diatas dapat dilihat bahwa mutasi merupakan salah satu strategi yang digunakan oleh perusahaan dan memiliki pengaruh bagi meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan agar dapat mencapai tujuan perusahaan

2. Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang baik kuantitas maupun kualitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan dapat berjalan dengan sebaik-baiknya jika perusahaan dapat menerapkan sistem kerja yang baik dan memberikan kenyamanan kepada karyawannya namun tetap sesuai dengan peraturan perusahaan.

Rotasi kerja adalah kegiatan memindahkan tenaga kerja dari suatu bagian ke bagian lain, kegiatan ini dilakukan oleh manajemen untuk mengembangkan tenaga kerja yang ada agar menjadi tanggung jawabnya, Kegiatan ini dilakukan oleh manajemen tenaga kerja untuk mengembangkan tenaga kerja yang menjadi tanggung

jawabnya, karena tidak sesuai dengan pekerjaan maupun lingkungan pekerjaannya Hal ini dapat disebabkan kemampuan yang dimiliki tidak sesuai dengan tugas dan pekerjaan Hani Handoko (2014: 111).

Berdasarkan pemaparan diatas dapat dilihat bahwa rotasi kerja memiliki pengaruh untuk mengembangkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa mutasi dan rotasi memiliki pengaruh terhadap terwujudnya kinerja karyawan.

3. Pengaruh Mutasi dan Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan, Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang baik kuantitas maupun kualitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan dapat berjalan dengan sebaik-baiknya jika perusahaan dapat menerapkan sistem kerja yang baik dan memberikan kenyamanan kepada karyawannya namun tetap sesuai dengan peraturan perusahaan.

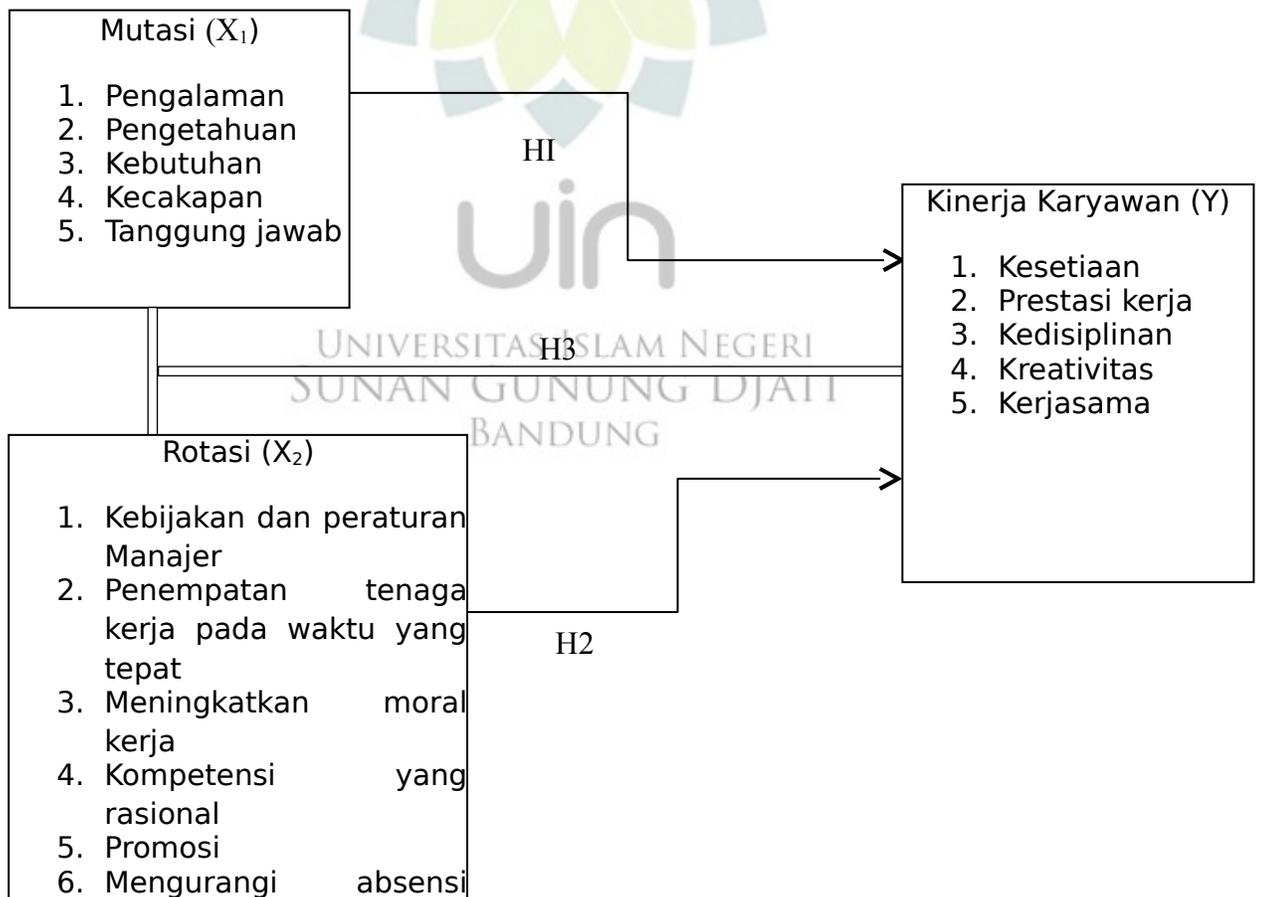
Mutasi adalah posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara vertikal maupun secara horizontal didalam suatu organisasi yang memiliki fungsi pengembangan karyawan, dengan tujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja dalam perusahaan tersebut sehingga dapat mewujudkan tujuan organisasi itu sendiri, Malayu S.P. Hasibuan (2007: 102-103).

Rotasi kerja adalah kegiatan memindahkan tenaga kerja dari suatu bagian ke bagian lain, kegiatan ini dilakukan oleh manajemen untuk mengembangkan tenaga kerja yang ada agar menjadi tanggung jawabnya, Kegiatan ini dilakukan oleh manajemen tenaga kerja untuk mengembangkan tenaga kerja yang menjadi tanggung jawabnya, karena tidak sesuai dengan pekerjaan maupun lingkungan pekerjaannya Hal ini dapat disebabkan kemampuan yang dimiliki tidak sesuai dengan tugas dan pekerjaan Hani Handoko (2014: 111).

Berdasarkan pemaparan diatas dapat dilihat bahwa Mutasi dan Rotasi Kerja memiliki pengaruh untuk mengembangkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa Mutasi dan Rotasi Kerja memiliki pengaruh terhadap terwujudnya kinerja karyawan yang lebih baik.



Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran



G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti, melalui data yang terkumpul. (Robert:92-93)

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini:

1. Hipotesis 1

a H_0 : Mutasi (X1) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) *Dehacidz Yayasan Darul Hikam Daycare and Learning Center Bandung.*

b H_a : Mutasi (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) *Dehacidz Yayasan Darul Hikam Daycare and Learning Center Bandung.*

2. Hipotesis 2

a H_0 : Rotasi kerja (X2) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) *Dehacidz Yayasan Darul Hikam Daycare and Learning Center Bandung.*

b H_a : Rotasi kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) *Dehacidz Yayasan Darul Hikam Daycare and Learning Center Bandung*

3. .Hipotesis 3

a H_0 : Mutasi (X1) dan Rotasi Kerja (X2) tidak memiliki pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) *Dehacidz Yayasan Darul Hikam Daycare and Learning Center Bandung.*

b H_a : Mutasi (X1) dan Rotasi Kerja (X2) memiliki pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) *Dehacidz Yayasan Darul Hikam Daycare and Learning Center Bandung.*



uin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG