

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada era globalisasi kemajuan dalam dunia usaha semakin pesat ditandai dengan meningkatnya berbagai macam perusahaan. Dengan bertambahnya perusahaan baru mengakibatkan persaingan bisnis semakin ketat, hal ini menjadi sebuah tuntutan manager untuk bisa mengoptimalkan perusahaannya. Faktor-faktor yang menyebabkan maju dan berkembangnya sebuah perusahaan salah satunya Sumber Daya Manusia yang produktif. Sumber Daya Manusia merupakan asset yang penting dalam suatu perusahaan. Sumber Daya Manusia memiliki peranan penting untuk meningkatkan kualitas perusahaan (Spencer, 1994). Untuk menciptakan Sumber Daya Manusia yang produktif diperlukan kemampuan manajemen yang baik, karena manajemen merupakan seni dan ilmu dalam perencanaan, pengorganisasian, permotivasi, dan pengendalian terhadap orang untuk mencapai tujuan.

Keberhasilan manager ditentukan seberapa besar karyawan berkontribusi dalam pencapaian perusahaan. Kontribusi yang karyawan berikan bisa dilihat dari kinerja karyawan dalam menjalankan tugas perusahaan. Kinerja merupakan keberhasilan seseorang dalam melakukan suatu tugas (Sukmawati, 2008). Kinerja karyawan dapat diukur dengan empat indikator dengan 28 item pernyataan yaitu: kualitas kerja, kuantitas kerja, konsistensi kerja dan ketangguhan kerja (Dyne dkk, 1994 dalam Mas'ud, 2004). Dalam hal ini dorongan manager untuk mengoptimalkan karyawan sangat diperlukan, karena karyawan yang memiliki kinerja baik akan mendukung jalannya tugas dan pelaksanaan yang perusahaan berikan. Jika harapan karyawan terpenuhi maka kinerja karyawan akan meningkat (Khan, 2005)

Kemajuan dan kemunduran suatu perusahaan tergantung pada manajemen yang dimiliki perusahaan, maka dari itu perusahaan harus memiliki manajemen yang baik. Manajemen tidak terlepas dari objek yang dipakai yaitu Sumber Daya Manusia yang menjadi kaki tangan untuk memainkan manajemen suatu perusahaan. Pengukuran kinerja adalah cara untuk mengetahui sejauh mana sumber daya manusia berperan aktif dalam perusahaan (Sudarmanto, 2009). Manajemen analis yang memegang kendali dan bertanggungjawab terhadap kekurangan serta mengarahkan setiap kekurangan. Mengelola pekerja salah satu aspek dari tanggungjawab manajer untuk menghasilkan kinerja. Kontribusi karyawan akan optimal dengan dilakukannya pengelolaan Sumber Daya Manusia yang baik, diharapkan dari adanya kontribusi yang baik karyawan bukan hanya berperan untuk mewujudkan perubahan namun ikut terlibat aktif berpartisipasi dalam perencanaan perubahan.

Salah satu cara untuk mengoptimalkan kinerja yaitu dengan mengidentifikasi stress kerja karyawan. Tingkat stress yang dialami karyawan tergantung kinerjanya. Dalam kegiatan perusahaan selalu ada pertumbuhan, perkembangan, perubahan dan kinerja yang memerlukan stress untuk menjadi sebab akibat mengenai jalannya kegiatan perusahaan (Cepat dan Cepat, 1984). Menurut Greenberg dan Baron (1995) dalam Ferijani & Rahutami, (2001) bahwa stress adalah sebagai respon dalam bentuk tekanan terhadap tuntutan tugas di suatu perusahaan. Stress adalah suatu hal yang pasti dialami setiap individu. Tuntutan yang keras dan tugas yang spesifikasi dapat memunculkan stress terhadap individu yang mempunyai performa cukup rendah. Kinerja yang buruk dapat dilihat dari individu yang kurang memperhatikan tugas dan pengurangan pencarian informasi (Coms dan Taylor 1952; Easterbrook 1959; Streufert dan Streufert 1981). Kelebihan beban kerja dan interpersonal konflik yang terkait dengan pekerjaan tertentu menjadi faktor lingkungan dari stress kerja. Selain itu ketika seorang individu kurang mampu mengimbangi keinginan dengan kenyataannya yang didapat, mereka cenderung mengalami stress. Wujud stress sendiri disebabkan karena kurangnya individu mengenali keterbatasan dirinya. Frustrasi, konflik, dan

gelisah adalah dampak lebih lanjut dari stress jika seorang individu kurang mampu mengatasi stress yang dialami.

Uraian tugas merupakan salah satu alat manajemen yang dapat mengubah semangat kerja. Uraian tugas juga berguna dalam perencanaan dan pengembangan karyawan. Hal-hal yang berkaitan dengan penggunaan dari uraian tugas seperti:

1. Mengetahui penggandaan kerja
2. Membantu menginformasikan terkait keputusan-keputusan atasan terkait perekrutan pegawai, rotasi, promosi dan perancangan ketenagakerjaan
3. Memberikan kepastian kesesuaian kerja dengan undang-undang ketenagakerjaan
4. Membantu karyawan dalam pemahaman dan reward terhadap hasil evaluasi
5. Membuat pengetahuan jabatan yang formal dan membantu dalam mendukung sistem evaluasi jabatan

Standar kinerja adalah hasil dari penyusunan uraian tugas, tentukan standar kinerja apa yang dibutuhkan serta nyatakan hasilnya. Karena uraian tugas ini suatu pernyataan terhadap tujuan-tujuan umum yang harus dicapai oleh pegawai untuk mendukung

sasaran perusahaan. Standar kinerja sendiri berfungsi sebagai penetapan tujuan yang harus dicapai pegawai, sesuai real, dapat dinilai, dan dapat dicapai tugas tersebut.

Karyawan memiliki tingkat stress yang tinggi karena harus memenuhi tuntutan pekerjaan. Namun untuk menimbulkan motivasi dan meningkatkan kinerja karyawan juga memerlukan stress jangka pendek. Stress jangka pendek ini juga harus diperhatikan dan diarahkan, apalagi stress ini dibiarkan juga akan menimbulkan dampak yang buruk bagi karyawan dan perusahaan. Terjadinya peningkatan kecelakaan kerja juga dampak buruk dari stress kerja, dampak buruk dalam bentuk respon biologis (demam, meningkatnya detak jantung, dan stroke), selain itu dalam bentuk respon emosional (marah, depresi, frustrasi). Tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan, meningkatnya jumlah *turnover*, tersendatnya pekerjaan, menurunnya mutu kerja karyawan juga dampak buruk lebih jauh dari

stress kerja. Teori Konservasi Sumberdaya mengemukakan karyawan mengalami stress ketika 1) mereka dihadapkan pada bahaya kehilangan sumber daya, 2) mereka kehilangan sumber daya, 3) mereka kurang mampu mencapai hasil yang diharapkan walaupun fakta sumber daya tersedia untuk digunakan (hobfoll, 2001). Masalah keluarga juga berdampak pada stress kerja terlepas dari faktor-faktor yang berkaitan dengan bisnis dan organisasi (Chiang et al., 2010). Orang-orang lingkungan luar juga dapat ikut andil dalam stress kerja mereka bukan hanya ditempat kerja saja yang memicunya stress kerja.

Sering kali di dunia pekerjaan para karyawan mengalami kejenuhan, kejenuhan ini juga bisa mengakibatkan stress kerja yang melibatkan masalah bagi suatu perusahaan karena mengakibatkan rendahnya semangat dari produktivitas yang menurun. Dikondisi seperti ini SDM (Sumber Daya Manusia) tidak sehat, ketika kondisi seperti itu terjadi perusahaan perlu melakukan rotasi/ perputaran kerja secara berkala, karena diperlukan suatu upaya untuk menanggulangi stress kerja pada kinerja karyawan. Untuk mengatasi masalah kerja diperlukan strategi di suatu perusahaan. Termasuk mengatasi stress kerja dalam bekerja. Rotasi atau perputaran pekerjaan adalah strategi perusahaan dengan pemindahan penempatan karyawan ke lingkungan dan tugas baru dengan harapan pekerja bukan hanya mendapatkan suasana baru namun juga keterampilan yang beragam untuk menghasilkan kinerja dan kepuasan terhadap pekerja. Manfaat dari rotasi pekerjaan ini menambah pengalaman, pengetahuan, serta teamwork yang berbeda, meningkatkan motivasi dan juga menjadi alternative perusahaan untuk menjadwalkan kerja, mengisi kekosongan akibat cuti. Perputaran pekerjaan dimaksudkan untuk memberikan suasana baru, meningkatkan skill variasi, dan menghilangkan rasa bosan, sehingga timbulnya semangat ditempat kerja.

PT. Asama Manufacturing merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri pengecoran besi di Indonesia yang berdiri sejak tahun 1995, PT. Asama Manufacturing merupakan anak perusahaan dari Asama Giken Co., Ltd Jepang yang dialokasikan untuk mendukung perusahaan industri otomatis di Indonesia. Kini PT. Asama Manufacturing tidak hanya berfokus pada industri otomotif namun juga berkembang untuk semua bagian industri yang membutuhkan

pengecoran besi. Pangsa pasar PT. Asama Manufacturing juga tidak terfokus pada pasar domestik, tetapi juga untuk pasar global. Saat ini PT. Asama Manufacturing memiliki 200 lebih pekerja, dimana karyawannya berasal dari orang-orang lokal karawang dan diluar karawang yang kebanyakan berasal dari Jawa Tengah. PT. Asama Manufacturing memasok 21 perusahaan otomotif di Indonesia salah satunya PT Astra Honda Motor dan PT. Yamaha Indonesia Motor.

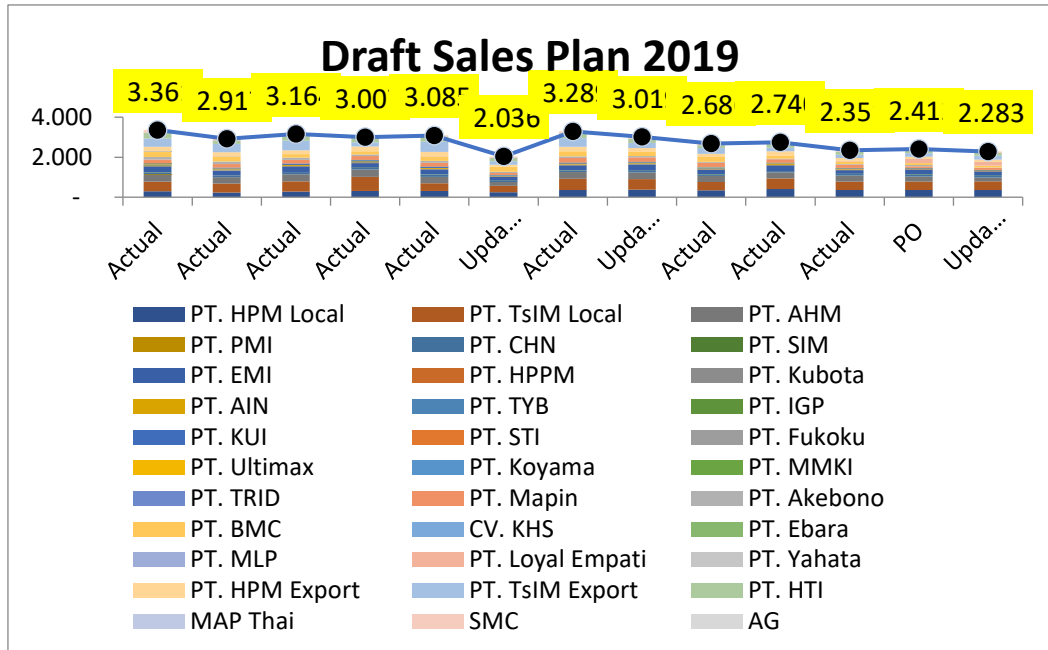
PT. Asama Manufacturing telah memperkuat sistem manajemennya melalui ISO 9001 pada tahun 2001 dan ISO TS16949 pada tahun 2005 untuk kualitas dan ISO 14000 sejak 2004 untuk lingkungan. Adapun produk sparepart baik mobil atau motor yang dihasilkan yaitu:

- 1) Bracket axle,
- 2) Front Knuckle,
- 3) Disk Front Brake,
- 4) Disk Rear Brake,
- 5) Collar,
- 6) Sleeve Cylinder,
- 7) Diff Case Assy,
- 8) Yoke Flange,
- 9) Bearing Bush,
- 10) Cam Shaft Holder,
- 11) Lining Brake Drum,
- 12) Cam Shaft,
- 13) Drum Gear Shift,
- 14) Ancor Head,
- 15) Slab,
- 16) Pump Case,
- 17) Fly Wheel.



TABEL 1.1

Target Penjualan PT. Asama Manufacturing Indonesia

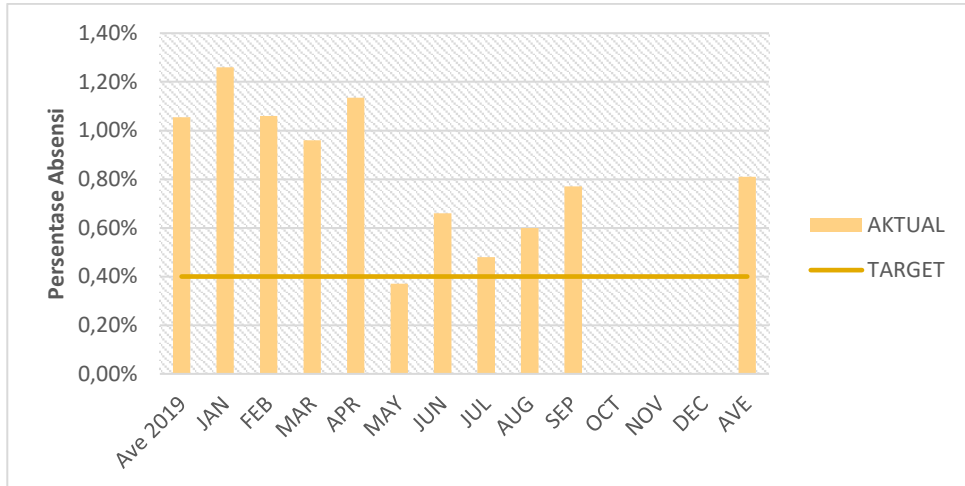


Sumber: Sales Marketing PT Asama Manufacturing Indonesia

Tabel 1.1 menggambarkan target yang dicapai di tahun 2019. Dilihat dari grafik yang di atas ada kenaikan dan penurunan penjualan. Dari hasil wawancara saya dengan sales marketing PT. Asama Manufacturing Indonesia tidak semua posisi di rotasikan. Posisi yang di rotasi hanya bagian produksi, sementara staff marketing dan admin tidak ada rotasi. Seperti yang disampaikan narasumber mengalami kejenuhan karena melakukan tugas yang sama selama sepuluh tahun kerja, narasumber berharap perlu adanya rotasi di bagiannya. Penyebab tidak ada nya rotasi sendiri dikarenakan pihak atasan yang kurang berkenan untuk melakukan training terhadap posisi baru. Sedangkan bagian produksi di rotasi jika ada bagian len tertentu mengalami kelebihan atau kekurangan produksi, selain itu rotasi dilakukan apabila ada karyawan yang bermasalah seperti terjadinya konflik dan absen ketidakhadiran yang tinggi. Selain itu kinerja karyawan yang belum optimal ketika permintaan konsumen meningkat sehingga beban kerja pegawai tinggi.

Tabel 1.2

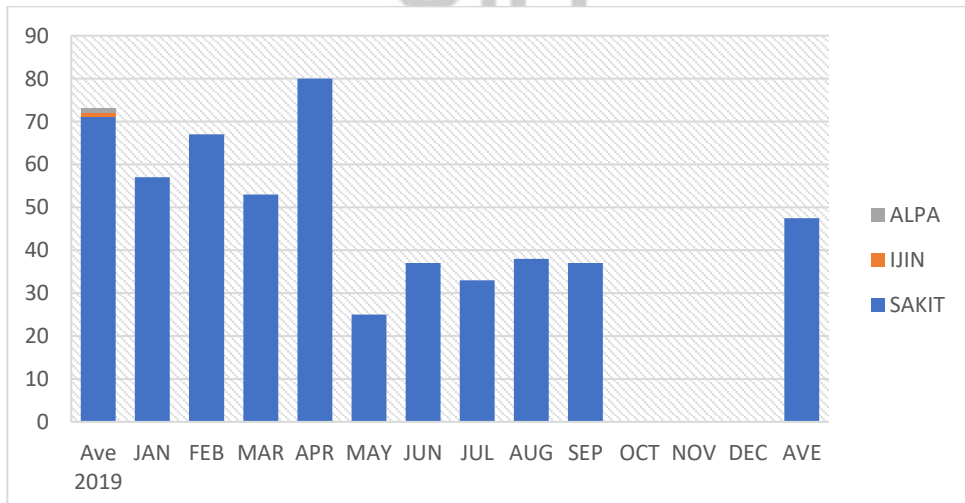
Absensi Aktual Januari-September 2020 PT. Asama Manufacturing Indonesia



Sumber : Data Olahan Peneliti (2020)

Tabel 1.3

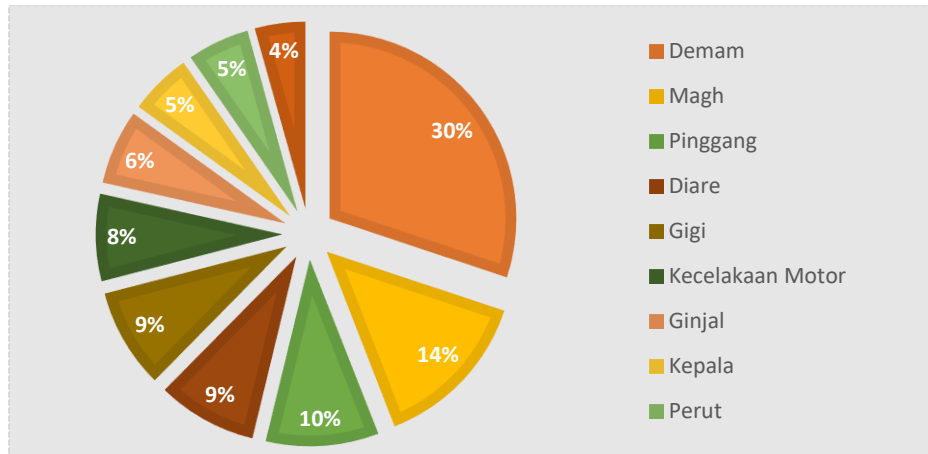
Jumlah Karyawan Absen Januari-September 2020 PT. Asama Manufacturing Indonesia



Sumber : Data Olahan Peneliti (2020)

Tabel 1.4

Alasan Karyawan Izin Sakit



Sumber : Data Olahan Peneliti (2020)

Data absensi dan izin karyawan di atas mengartikan bahwa rata-rata karyawan izin dikarenakan sakit sebagian besar di atas target absensi perusahaan terkecuali pada bulan Mei. Izin sakit karyawan bisa terjadi dikarenakan stress kerja dan tidak meratanya rotasi kerja yang ada di PT. Asama Manufacturing Indonesia yang menjadikan karyawan absen karena lelah bekerja. Didukung juga oleh beberapa pernyataan karyawan PT. Asama Manufacturing Indonesia tentang stress kerja yang dialami saat bekerja pada PT. Asama manufacturing Indonesia.

"Terkadang memang ketika ada penumpukan pekerjaan karena permintaan sedang tinggi yang mengharuskan karyawan lembur pasti akan pengaruh ke kesehatan kami, bisa ada yang sakit karena kelelahan seperti demam, flu dan pusing" (Wawancara pada Bapak Endang Sutisna selaku Karyawan PT. Asama Manufacturing Indonesia pada 2 Oktober 2020)

"Kinerja karyawan bisa jadi turun kak memang dikarenakan beban kerja juga, ketika di satu hari pekerjaan menumpuk pasti karyawan akan mengelurakan segala tega untuk menyelesaikan deadline dan pekerjaan di hari itu, nah dampaknya bisa jadi kinerja karyawan di hari berikutnya

menjadi menurun karena lelah dan sakit sakit ringan" (Wawancara pada Bapak Ade Kosasih selaku Karyawan PT. Asama Manufacturing Indonesia pada 2 Oktober 2020)

"Rotasi kerja karyawan juga berpengaruh sama stress kerja karyawan, terkadang kurangnya rotasi kerja bisa jadi satu atau dua karyawan pekerjaannya menumpuk dan beberapa karyawan lain tidak semenumpuk karyawan tersebut. Jadi satu atau dua karyawan yang mendapatkan pekerjaan menumpuk tersebut tanpa adanya rotasi kerja bisa jadi sakit dan kinerjanya menurun karena kelelahan. Beda halnya jika ada rotasi karyawan, maka kinerja karyawan bisa terjaga dan meminimalisir stress kerja, karena pekerjaannya menjadi rata terbagi." (Wawancara pada Ibu Ida Rostiawati selaku Karyawan PT. Asama Manufacturing Indonesia pada 2 Oktober 2020)

Dalam keadaan tersebut penulis berupaya untuk meneliti masalah-masalah yang berkaitan dengan stress kerja, kinerja, dan rotasi pekerjaan pada PT. Asama Manufacturing Indonesia. Bersumber pada latarbelakang yang telah disampaikan maka penulis mencoba melaksanakan penelitian tentang: "Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja dengan Rotasi Pekerjaan sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Kasus Pada PT. Asama Manufacturing Indonesia)".

1.2 Identifikasi Masalah

Bersumber dari fenomena yang telah penulis sampaikan terdapat uraian identifikasi masalah yang akan menjadi bahan penelitian untuk penulis, yaitu sebagai berikut:

1. Beban pekerjaan yang tinggi mengakibatkan karyawan mengalami stress kerja pada PT. Asama Manufacturing Indonesia.
2. Menurunnya kinerja karyawan ketika menghadapi permintaan konsumen yang meningkat.
3. Kurangnya rotasi pekerjaan karyawan untuk memotivasi karyawan agar lebih semangat pada PT. Asama Manufacturing Indonesia.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang telah disampaikan di atas, maka peneliti dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Stress Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Asama Manufacturing Indonesia?
2. Apakah Rotasi Pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Asama Manufacturing Indonesia?
3. Apakah rotasi kerja memoderasi pengaruh stress terhadap kinerja karyawan?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari uraian permasalahan yang telah dipaparkan penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data juga mendeskripsikan fakta-fakta empiris tentang pengaruh stress kerja dan kinerja yang dimoderasi oleh variable rotasi pekerjaan yang terjadi dalam sebuah perusahaan. Sesuai dengan rinciannya, maka hasil dari penelitian akan diarahkan untuk dapat mengetahui:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asama Manufacturing Indonesia.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh rotasi pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asama Manufacturing Indonesia.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asama Manufacturing Indonesia dimoderasi oleh rotasi pekerjaan.

1.5 Manfaat penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini yaitu:

1. Manfaat teoritis

Manfaat teoritis yang dapat diambil dari penelitian ini adalah Penulis berharap penelitian ini dapat menambah referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya mengenai pembahasan stress kerja, kinerja dan rotasi Pekerjaan.

2. Manfaat Praktis

Penulis berharap dengan adanya penelitian ini dapat memberi masukan kepada perusahaan untuk menyelesaikan permasalahan yang ditimbulkan oleh stress kerja.

Di harapkan juga adanya penelitian ini juga memberikan informasi perusahaan untuk menjadi bahan evaluasi dan referensi cara mengelola karyawan jika diperlukan. Bertambahnya wawasan dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.

3. Manfaat Akademis

Penulis berharap dengan adanya penelitian ini dapat menambah referensi mengenai pembahasan stress kerja, kinerja, dan rotasi pekerjaan untuk kebutuhan penelitian selanjutnya.

1.6 Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh stress kerja terhadap kinerja

Stress kerja merupakan salah satu usaha yang harus diperhatikan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Setiap individu dapat mengalami stress, stress tidak bisa dihindari dari bagian kehidupan manusia. Stress cenderung terjadi apabila individu kurang mampu.

2. Pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja

Menyesuaikan antara keinginan dengan kenyataan yang terjadi. Dalam sebuah perusahaan sering terjadi tugas yang menumpuk disertai *deadline* yang telah ditentukan atasan, selain itu tugas tambahan dari atasan dan tekanan waktu membuat beban kerja semakin bertambah. Respon positif dari stress kerja apabila karyawan yang mengalami stress kerja cenderung memiliki tantangan untuk menyelesaikan tugasnya, hal ini karena karyawan akan lebih optimal dalam pekerjaannya untuk mencapai target dan kebutuhan. Namun jika stress kerja karyawan terlalu besar akan menimbulkan respon negatif, karyawan akan kehilangan kemampuannya, kesehatan yang menurun dan

mengganggu pelaksanaan kerja. Dampak tersebut akan memicu menurunnya kinerja karyawan.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan langkah yang diambil perusahaan untuk mengoptimalkan keterampilan serta kemampuan karyawan. Rotasi merupakan perpindahan posisi kerja dengan tugas yang berbeda supaya karyawan terhindar dari kejenuhan, tujuan pelaksanaan rotasi ini selain menghindari kejenuhan dapat juga meningkatkan kualitas, wawasan, pengalaman kerja serta keterampilan yang lebih baik. Kinerja karyawan sering mengalami ketidak stabilan, kondisi tersebut cenderung terjadi akibat lamanya periode kerja seseorang di satu departemen tersebut, hal ini pula yang menimbulkan rasa bosan dari karyawan. Apabila karyawan kurang memiliki semangat dalam menjalankan pekerjaannya dapat menurunkan kualitas kinerja karyawan tersebut.

3. Rotasi Pekerjaan Memoderasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

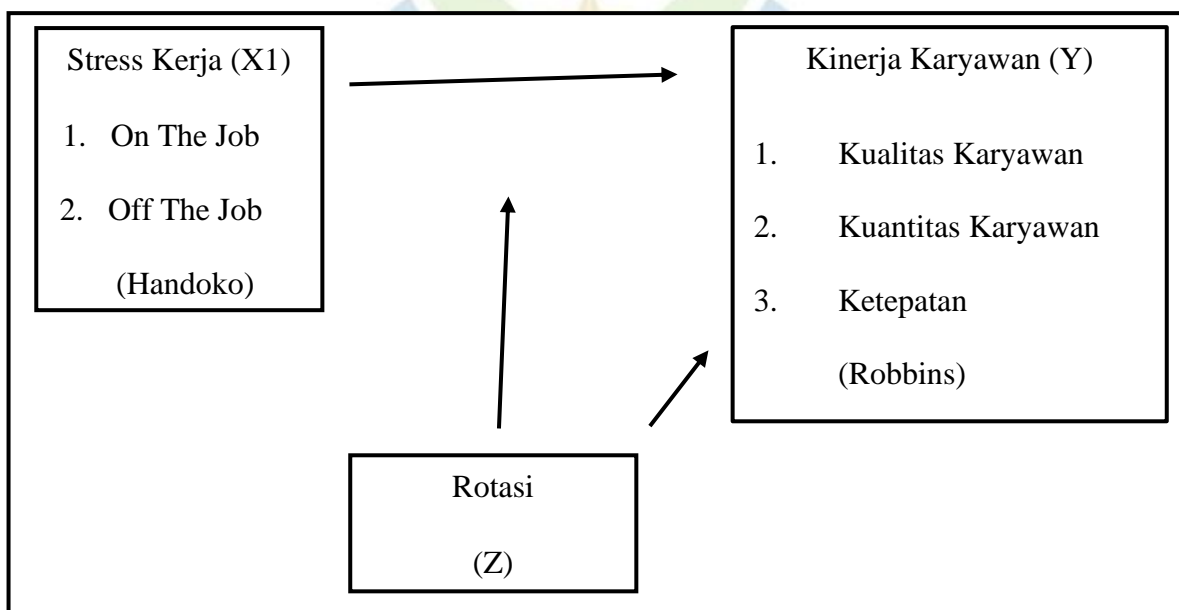
Dalam upaya mengurangi stress kerja karyawan, perusahaan perlu melakukan pengembangan sumber daya manusia diantaranya dengan melakukan rotasi kerja. Rotasi kerja dapat memberikan suasana baru serta pengalaman kerja bagi karyawan, terhindarnya kejenuhan menimbulkan semangat kerja karyawan yang akan berimbas baik untuk kinerja karyawan. Rotasi Kerja merupakan salah satu cara yang bisa dilakukan apabila karyawan sedang mengalami Stress Kerja yang meningkat, karena Stress Kerja yang meningkat dapat mengakibatkan kinerja karyawan menurun.

Dalam tekanan kerja yang tinggi perusahaan perlu melakukan program kerja yang mampu mengantisipasi turunnya kinerja. Turunnya kinerja dapat dilihat dari ketepatan waktu menyelesaikan tugas, ketepatan absensi, serta cara karyawan mengatasi permasalahan dalam tugas. Stress Kerja akan dialami karyawan apabila karyawan tidak dapat mengatasi tekanan kerja yang dihadapi, apabila hal ini terjadi perusahaan perlu mengambil langkah untuk

mengatasi Stress Kerja yang dialami karyawan. Rotasi Kerja merupakan salah satu solusi yang baik untuk mengatasi Stress Kerja karyawan. Rotasi kerja yang dilakukan seperti pemindahan bagian dapat menumbuhkan rasa semangat karyawan dalam lingkungan baru serta tugas baru yang akan dihadapi karyawan, pekerjaan yang monoton dapat memicu kejenuhan bekerja, selain itu lingkungan baru juga dapat memunculkan suasana baru, dan skill variasi yang akan di dapat karyawan. Rotasi kerja juga dapat membantu personalia untuk menilai apakah karyawan cocok di posisi kerja tersebut.

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas, penulis menggambarkan sebuah bagan sebagai berikut:

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran



Berdasarkan kerangka yang telah dipaparkan diatas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 1

Ho : Terdapat pengaruh negatif stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. Asama Manufacturing Indonesia

Ha : Terdapat pengaruh positif stres kerja terhadap kinerja

karyawan PT. Asama Manufacturing Indonesia

Hipotesis 2

Ho : Terdapat pengaruh negatif rotasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Asama Manufacturing Indonesia

Ha : Terdapat pengaruh positif rotasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Asama Manufacturing Indonesia

Hipotesis 3: Rotasi kerja memoderasi pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. Asama Manufacturing Indonesia

1.7 Penelitian Terdahulu

Tabel 1.2
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Perbedaan	Hasil penelitian
1	Cristine Julvia (2016)	Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat perbedaan dalam variabel X2, dan persamaan di variabel stress kerja (X1) dan kinerja (Y). Pada penelitian ini penulis memakai variabel rotasi kerja sebagai pemoderasi	Hasil dari penelitian ini menyatakan bawa stress kerja mwmpunyai pengaruh negative terhadap stress kerja. Apabila stress kerja dapat minimalisir, maka kinerja pegawai akan meningkat.
2	Eko Yulian (2012)	Pengaruh Stres dan Konflik Terhadap	Dalam penelitian ini hanya terdapat perbedaan	Dari hasil penelitian melalui analisis regresi berganda bahwa

		Kinerja Pada PT. Pindad Bandung	dalam variabel X2, karena penulis menggunakan variabel moderasi.	stress kerja mempengaruhi perubahan kinerja dengan presentase sebesar 13.2%.
3	Tri Wartono (2017)	Pengaruh Stres Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother Baby)	Dalam penelitian ini variabel X dan Y sama. Yang membedakan ada tambahan variabel moderasi dalam penelitian penulis	Hasil penelitian ini dapat dilihat tingkat stress kerja karyawan dari tanggapan responden yang menyatakan 43,11% setuju. Selain itu hasil dari analisis koefisien determinasi yang yang didapat sebesar 77,44% stress kerja yang meningkat dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
4	Saryanto dan Dheasey Amboningtyas	Pengaruh Rotasi, Stres, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap	Pada penelitian ini terdapat persamaan variabel yaitu rotasi dan stres kerja terhadap	Dari hasil penelitian pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja didapati taraf siginifikansi

		Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Ace Hardware Semarang)	kinerja. Terdapat perbedaan karena penulis tidak menggunakan variabel komitmen organisasi dan juga variabel rotasi dijadikan sebagai variabel pemoderasi	dengan nilai 0,043 (<0,05) yang menyatakan terdapat pengaruh antara rotasi pekerjaan terhadap kinerja. Dan dari Pengaruh stres kerja terhadap kinerja didapati hasil yang signifikan.
5	Tritina dan Anik Nurhidayati	Pengaruh Stres kerja Terhadap Kinerja: Dukungan Sosial Sebagai Variabel Pemoderasi	Dalam penelitian ini terdapat persamaan variabel terkecuali di variabel moderasi. Saya menggunakan Rotasi Pekerjaan sebagai variabel pemoderasi.	Hasil dari penelitian ini yaitu variabel stres tidak berpengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja, namun stres kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja yang di moderasi oleh dukungan social.
6	Andi Setiawan (2011)	Analisis Pengaruh Rotasi	Dalam penelitian ini	Hasil penelitian ini menyatakan

		Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada CV Sempurna Boga Makmur Semarang)	terdapat persamaan variabel yang digunakan yaitu rotasi pekerjaan dan kinerja. Namun penulis tidak menggunakan variabel intervening.	bahwa ada terdapat pengaruh rotasi pekerjaan terhadap kinerja, dapat dibuktikan secara empiris.
7	Taufik Rahman dan Siti Solikhah (2016)	Analisis pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Keuangan Mikro Syariah	Pada penelitian ini terdapat persamaan variabel yaitu pengaruh rotasi kerja (X1) terhadap kinerja (Y). Terdapat perbedaan karena penulis tidak menggunakan variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja	Dalam penelitian ini didapati hasil bahwa korelasi rotasi kerja terhadap kinerja mempunyai hubungan yang kuat, dengan taraf sebesar 0,940 melalui analisis koefisien korelasi.
8	Nur Aini dan Tulus (2015)	Analisis Pengaruh Rotasi	Dalam penelitian ini	Rotasi Pekerjaan didapati

		dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di KJKS BMT Anda Salatiga	hanya terdapat perbedaan variabel X2. Karena penulis tidak menggunakan variabel tersebut.	berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.
9	Yilmaz Akgunduz (2015)	<i>The Influence of self-esteem and reole stress on job performance in hotel bsiness</i>	Dalam penelitian ini terdapat beberapa perbedaan yaitu terletak pada variabel <i>self-esteem</i> yang tidak digunakan	Dalam penelitian ini menyatakan bahwa stres kerja yang terjadi diakibatkan adanya ambiguitas peran, konflik, dan tugas yang berlebihan. Pada ambiguitas peran dinyatakan memilikipengaruh negative, sedakan tugas yang berlebihan dinyatakan memilih pengaruh positif terhadap kinerja.
10	Indra Sutrisna, Nandang Saepudin,	Pengaruh Rotasi Pekerjaan Terhadap	Perbedaan terdapat pada tambahan	Dari hasil penelitian ini dinyatakan bahwa

	Ginung Pratidina (2018)	Kinerja Pegawai Struktural di RSUD Ciawi	variabel moderasi yang digunakan penulis dan perbedaan dalam objek penelitian.	rotasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dapat di ketahui dari hasil nilai analisis korelasi sebesar 4,693.
--	-------------------------------	--	--	--

