

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya. Sebagaimana yang diteliti oleh Nurdiana (2009) dengan Judul Pengaruh Rotasi Kerja, dan Kompensasi terhadap kinerja pegawai seketariat daerah surakarta dengan hasil penelitian rotasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan Hidayat (2015) dengan Judul Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Syariah Mandiri Cabang Malang dengan hasil penelitian Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Dan naninya diharapkan mampu membantu menyelesaikan penelitian pada HTI PT Lika Perkasa Sungai Kanan, Labuhanbatu Selatan.

B. Landasan Teori

1. Teori Tentang Rotasi Pekerjaan

a. Pengertian Rotasi Pekerjaan

Dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan dan menghindari kejenuhan dalam bekerja para ahli menafsirkan pemahaman tentang rotasi pekerjaan. Menurut Robbins dan Judge (2008:272). Yaitu pergantian periodik seseorang karyawan dari satu tugas ke tugas lain. Rotasi Karyawan merupakan suatu pergerakan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang biasanya tanpa mengakibatkan perubahan dalam gaji atau pangkat. Alasan terjadinya rotasi pada karyawan boleh jadi ingin pindah atau bisa jadi sebagai alasan untuk pengembangan diri, menginginkan pekerjaan yang lebih baik, menghendaki kesenangan yang lebih besar atau untuk peningkatan yang lebih baik. Perusahaan boleh jadi memindahkan karyawan dari suatu posisi dimana karyawan tersebut tidak lagi diperlukan, atau untuk mempertahankan karyawan senior, atau untuk menyesuaikan karyawan dalam perusahaan secara lebih baik, atau untuk menyesuaikan karyawan dalam perusahaan secara lebih baik. Menurut Nurlatifah (2009:3). Yaitu, selain berfungsi bagi pengembangan sumber daya manusia rotasi kerja diyakini dapat memberikan banyak manfaat lain bagi organisasi, rotasi dapat mencegah timbulnya kebosanan dan dapat juga mengurangi labour turnover (absennya pekerja) karyawan.

Sebagaimana yang diutarakan oleh beberapa ahli di atas dapat saya artikan sebab itu dalam pelaksanaan rotasi pekerjaan yang dilakukan oleh

perusahaan merupakan salah satu solusi yang dilakukan untuk menambah pengetahuan seorang karyawan dan nantinya diharapkan terjadinya kejenuhan karyawan dalam bekerja.

b. Manfaat/keuntungan

Rotasi dilakukan untuk menghindari kejenuhan tenaga kerja pada rutinitas pekerjaan yang terkadang membosankan serta memiliki fungsi tujuan lain supaya seseorang dapat menguasai dan mendalami pekerjaan lain dibidang yang berbeda pada suatu perusahaan (Sutrisno:2009:102).

Melayu Hasibuan (2008:102), mengemukakan manfaat rotasi jabatan adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan produktivitas.
2. Menciptakan keseimbangan antar tenaga dengan komposisi pekerjaan atau jabatan.
3. Memperluas atau menambah pengetahuan karyawan.
4. Menghilangkan rasa jenuh atau bosan karyawan terhadap karyawan.
5. Memberikan perangsangan agar karyawan mau meningkatkan karir yang lebih tinggi.
6. Untuk pelaksanaan hukuman atau sangsi atas pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan karyawan.
7. Untuk memberikan pengakuan dan imbalan atas prestasi-prestasinya.
8. Alat pendorong agar spirit kerja meningkatkan melalui persaingan terbuka.
9. Untuk tindakan pengamanan yang lebih baik.

10. Untuk menyesuaikan pekerjaan dengan kondisi fisik karyawan.

11. Usaha mengatasi perselisihan antar sesama karyawan.

Sebagaimana juga menurut Wahyudi (2006), beberapa manfaat/keuntungan yang dapat diambil dari rotasi jabatan sebagaimana berikut ini :

- a. Memberikan latar belakang umum tentang organisasi, kernanya memberikan sudut pandang yang bersifat organisasional.
- b. Mendorong kerjasama antara departemen/unit kerja karena para manajer telah melihat banyak segi persoalan yang dihadapi organisasi.
- c. Memperkenalkan sudut pandang yang segar secara periodik kepada berbagai unit kerja.
- d. Mendorong keluwesan organisasi melalui penciptaan sumber daya manusia.
- e. Mampu melaksanakan penilaian prestasi secara komperatif dengan lebih objektif.
- f. Memperoleh keunggulan dari on the job training dalam situasi.

Maka dari itu bebrapa poin diatas tujuan rotasi jabatan untuk menambah pengetahuan, pengalaman keterampilan dan mengatasi kejenuhan kepada karyawan yang memungkinkan sebab dari terlalu lama dalam suatu pekerjaan yang telah ditugaskan kepada para karyawan oleh pimpinan perusahaan.

c. Unsur-unsur rotasi pekerjaan

Menurut Wahyudi (2006), unsur-unsur rotasi pekerjaan dibagi menjadi 4 sebagaimana berikut ini :

a. Keterampilan Kerja

- Pengetahuan
- Keterampilan
- Penguasaan pekerjaan

b. Sikap Kerja

- Kerjasama

c. Kondisi Kerja

- Ada/tidak ada perubahan

d. Sikap Pribadi

- Sikap dan minat terhadap pekerjaan

Dalam melakukan rotasi kerja karyawan, manajer sebagai sumber daya manusia yang harus dapat menempatkan karyawan sesuai dengan karakteristik dan kualifikasi yang dimiliki karyawan. Oleh sebab itu sebelum melakukan rotasi karyawan maka harus dipertimbangkan beberapa faktor sebagaimana berikut ini :

a. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan unsur pokok bagi setiap karyawan untuk merubah perilakunya dalam mengerjakan sesuatu. Semakin tinggi pengetahuan karyawan maka semakin mudah karyawan mengikuti perubahan sesuai dengan tugasnya. Kerna itu pengetahuan ditempatkan

secara strategis dan sebagai salah satu syarat penting bagi kemajuan perilaku karyawan.

b. Keterampilan

Baik fisik maupun non fisik merupakan kemampuan seseorang yang diperlukan untuk melaksanakan suatu pekerjaan baru. Keterampilan fisik dibutuhkan untuk pekerjaan fisik, misalnya mengoperasikan mesin komputer, mesin produksi dan sebagainya. Keterampilan non fisik dibutuhkan untuk mendapatkan sesuatu yang sudah jadi. Misalnya, kemampuan memimpin rapat, membangun komunikasi dan mengelola hubungan dengan para pelanggan secara efektif. Jadi disitu terdapat hubungan antara proses dan keterampilan komunikasi antar personal.

c. Pendidikan

Salah satu faktor yang membentuk kehidupan manusia adalah pendidikan yang pernah diterimanya, baik dilembaga pendidikan yang bersifat formal maupun informal. Semakin tinggi pendidikan yang pernah diterima seseorang maka akan semakin bertambah wawasan dan kemampuannya.

d. Kepercayaan

Kepercayaan karyawan menentukan sikapnya dalam menggunakan pengetahuan dan keterampilannya untuk mengerjakan sesuatu. Dengan kata lain sesuatu kepercayaan relatif sulit untuk dirubah. Jadi kalau ingin melatih karyawan yang ingin diketahui dahulu ialah kepercayaan yang

dimiliki karyawan sekurang-kurangnya tentang aspek persepsi dari suatu pelatihan.

e. Kemampuan

Kemampuan (ability) merupakan suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Seluruh kemampuan seorang individu pada hakikatnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk kegiatan mental dan memecahkan masalah.

f. Lingkungan

Suatu lingkungan organisasi mempengaruhi perilaku karyawan. Lingkungan organisasi seperti keteladanan pimpinan dan model kepemimpinan serta masa depan organisasi yang cerah akan berpengaruh pada derajat dan mutu perubahan perilaku karyawan, apa yang perusahaan berikan pada karyawan dan itu pula yang perusahaan dapatkan. Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh apa yang bisa diberikan perusahaan kepada karyawannya. Semakin tinggi kadar insentif yang diberikan maka semakin efektif terjadinya perubahan perilaku karyawan.

g. Pengalaman

Pengalaman jabatan menjadi faktor pertimbangan apabila terdapat beberapa pertimbangan bagi calon pejabat struktural, maka yang diprioritaskan untuk diangkat dalam jabatan-jabatan struktural tersebut

adalah pegawai yang memiliki pengalaman lebih banyak dan memiliki korelasi jabatan dengan jabatan yang akan diisi.

h. Tujuan Perusahaan

Tujuan perusahaan ditentukan oleh kepercayaan kolektif dari para pimpinan perusahaan dan ini menciptakan lingkungan tertentu, selain itu tujuan dari visi dan tujuan yang jelas akan menciptakan lingkungan yang mendorong perilaku produktif.

2. Teori Tentang Motivasi

Ada pun menurut pendapat yang dikemukakan oleh Melayu Hasibuan (2013:141) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia, Motifasi berasal dari kata latin movere yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (motivation) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawaha khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya menggerakkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

a. Pengertian Motivasi

Berikut dalam kamus umum bahasa Indonesia disebutkan bahwa motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu.

Menurut Gleitman yang dikutip oleh Mahmud (2010 : 100), pengertian dasar motivasi ialah keadaan internal organisme-baik manusia ataupun hewan-yang mendorongnya untuk berbuat sesuatu. Dalam pengertian ini, motivasi berarti pemasok daya (energizer) untuk bertindak laku secara terarah. Sedangkan menurut Sumadi Suryabrata (2011 :70), motif adalah keadaan dalam pribadi orang yang mendorong individu untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu guna mencapai sesuatu tujuan. Dalam hal ini motif bukanlah hal yang dapat diamati, tapi adalah hal yang dapat disimpulkan adanya karena sesuatu yang dapat disaksikan.

The Liang Che dalam Martoyo (2007:182) berpendapat bahwa motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawan, untuk mengambil tindakan-tindakan. Sedangkan menurut Maryoto (2007:181) motivasi adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang untuk melakukan sesuatu yang kita inginkan. Dengan kata lain adalah dorongan dari luar terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu. Dengan dorongan disinidmaksudkan desakan yang alami untuk memuaskan hidup. Sehingga seseorang manajer harus dapat mengerahkan kemampuan terbaiknya untuk kepentingan organisasi.

Menurut MC Donald dikutip Sardman, A.M (2005:73-74), motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya “Feeling “ dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Dari pengertian yang dikemukakan MC Donald ini mengandung 3 elemen penting diantaranya :

1. Bahwa motivasi itu mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu manusia. Perkembangan motivasi akan membawa beberapa perubahan energi didalam sistem “ Neuropsikologial” yang ada pada organisme manusia karena menyangkut perubahan energi manusia (walaupun motivasi itu muncul dari dalam diri manusia).
2. Motivasi ditandai dengan munculnya rasa/feeling, afeksi seseorang. Dalam hal ini motivasi relevan dengan persoalan-persoalan, afeksi dan emosi yang dapat menentukan tingkah laku manusia.
3. Motivasi akan dirangsang karena adanya tujuan. Jadi motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respons suatu aksi, yakni tujuan. Motivasi memang muncul dari manusia, tapi kemunculannya karena terangsang/terdorong adanya unsur lain, dalam hal ini adalah tujuan.

b. Ciri-Ciri Motif

Kegiatan yang dilakukan seseorang tidak terlepas dari berbagai motif dan sikap yang mendorong seseorang melakukan serangkaian perbuatan yang disebut kegiatan. Motif adalah sesuatu perangsang keinginan (want) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai

tujuan tertentu yang ingin dicapai. Oleh sebab itu tanpa motif orang tidak akan melakukan sesuatu kegiatan. Itulah sebabnya mengapa motif perlu ditumbuhkan agar dapat menjadi pendorong perbuatan yang positif sesuai apa yang dikehendaki oleh ruang lingkup kerja baik diperusahaan maupun diorganisasi.

Sehingga motif itu terdiri dari dua unsur, Unsur yang Pertama dimana berupa daya dorong untuk berbuat, sedangkan unsur Kedua dimana berupa sasaran dan tujuan (imbalan si sini dapat diartikan juga sebagai motivator) yang diarahkan oleh perbuatan itu. Dua unsur dalam motif ini membuat seseorang meakukan kegiatan dan sekaligus ingin mencapai apa yang dikehendaki melalui kegiatan yang telah dilakukan.

Maka dari itu kebajikan orang melakukan sesuatu namun tidak tahu untuk apa perbuatan itu dilakukan. Ada pun ciri-ciri motif dibagi menjadi 4 sebagaimana berikut ini :

1. Motif adalah Majemuk

Dalam suatu perubahan tidak hanya mempunyai satu tujuan tetapi beberapa tujuan yang berlangsung bersama-sama. Misalnya, seorang karyawan yang melakukan kerja giat dalam hal ini tidak karena ingin lekas naik pangkat atau semisal lainnya.

2. Motif dapat berubah-ubah

Motif seseorang kerap mengalami perubahan disebabkan karena keinginan manusia selalu berubah sesuai dengan kebutuhan dan kepentingannya. Dimana seorang karyawan ketika menginginkan gaji

yang tinggi, keika menginginkan pimpinan yang baik dan kondisikerja yang menyenangkan. Oleh sebab itu motif sangat dinamis dan geraknya mengikuti kepentingan-kepentingan bagi individu itu sendiri.

3. Motif berbeda-beda bagi individu

Dalam melakukan pekerjaan yang sama yang dilakukan oleh dua orang akan tetapi terdapat perbedaan motif. Misalnya, dua orang karyawan yang bekerja pada suatu mesin yang sama dan dalam ruang yang sama pula, akan tetapi motivasinya bisa berbeda. Yang mana seseorang lebih menginginkan kondisi kerja yang lebih menyenangkan.

4. Beberapa motif tidak disadari individu

Banyak tingkah laku manusia yang tidak disadari oleh pelakunya. Sehingga beberapa dorongan yang muncul sering kali karena berhadapan dengan situasi yang kurang menguntungkan lalu ditekan dibawah saarnya. Dengan demikian, sering kali kalau ada dorongan dari dalam yang kuat sekali menjadikan individu yang bersangkutan tidak bisa memahami motifnya sendiri.

Dari ciri-ciri motif individu diatas, terlihat motivasi mengandung tiga hal yang amat penting diantaranya sebagaimana berikut ini :

1. Motifasi berkaitan langsung dengan usaha pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasional. Artinya, di dalam tujuan dan sasaran organisasi telah tercakup tujuan dan sasaran pribadi para anggota organisasi. Motifasi akan efektif apabila dalam diri para bawahan yang digerakkan itu terdapat keyakinan bahwa dengan

tercapai tujuan organisasi maka akan tercapai pula tujuan pribadi. Hal ini sangat penting untuk mendapatkan perhatian seperti dimaklumi, pendorong utama seseorang memasuki perusahaan tertentu itu berbagai kepentingan peribadinya akan terlindungi dan berbagai kebutuhan akan terpenuhi.

2. Motivasi merupakan proses keterkaitan antara usaha dan pemuasan kebutuhan tertentu. Dengan perkataan lain, motivasi merupakan kesediaan mengarahkan usaha tingkat tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan, akan tetapi, kesediaan mengarahkan usaha itu sangat bergantung pada kemampuan seseorang untuk memuaskan berbagai kebutuhannya. Usaha merupakan ukuran intensitas kemauan seseorang. Apabila seseorang termotivasikan, yang bersangkutan akan berusaha keras melakukan sesuatu untuk menggapai tujuannya.
3. Dalam usaha memahami motivasi, yang dimaksud dengan kebutuhan ialah internal seseorang yang menyebabkan hasil usaha tertentu menjadi menarik. Artinya, suatu kebutuhan yang belum terpuaskan menciptakan ketegangan yang pada gilirannya menimbulkan dorongan tertentu dalam diri seseorang. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa seseorang pekerja yang termotivasikan sesungguhnya pada suasana ketegangan. Untuk menghilangkan ketegangan itu mereka melakukan usaha tertentu. Merupakan hal yang logis bahwa usaha seseorang akan semakin besar dan

berkembang apabila tingkat ketegangannya dirasakan semakin tinggi.

c. Faktor-faktor yang memengaruhi motivasi

Motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan dari beberapa yang dapat dirasakan karyawan sebagaimana berikut ini :

a. Faktor Pendorong (Motivation Factors)

Herzberg menyebut faktor-faktor pendorong sebagai penyebab kepuasan (Satisfiers). Kepuasan yang dimaksud disini adalah apabila faktor-faktor berikut terpengaruhi maka akan menimbulkan kepuasan pada seseorang yang akan meningkatkan gairah atau motivasi kerjanya. Ada pun yang termasuk dalam faktor pendorong adalah

1. Keinginan untuk hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram dan sebagainya. Misalnya, untuk mempertahankan hidup manusia perlu makan dan untuk memperoleh makan. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk

- Memperoleh kompensasi yang memadai.
- Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai.
- Kondisi kerja aman dan nyaman

2. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui dan dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk uang itu pun ia harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai orang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja dan sebagainya.

3. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal sebagaimana dibawah ini :

- Adanya penghargaan terhadap prestasi
- Adanya hubungan kerja harmonis dan kompak
- Pimpinan yang adil dan bijaksana
- Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat
- Keinginan untuk berkuasa

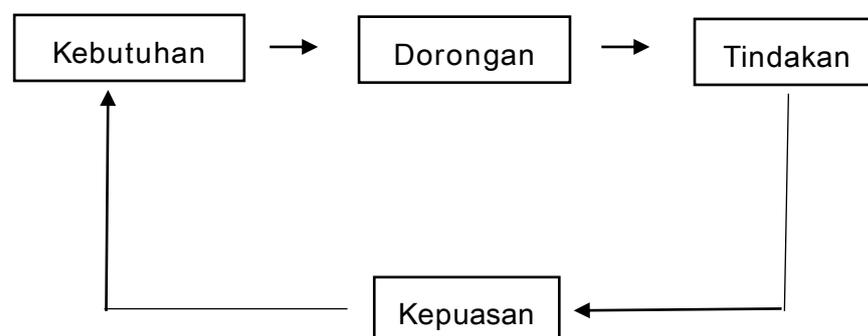
Keinginan berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang

itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi/kerja.

Walaupun kadar kerja itu berbeda-beda untuk setiap orang, tetapi pada dasarnya ada hal-hal yang umum yang harus dipenuhi untuk terdapatnya kepuasan kerja bagi karyawan. Karyawan akan dapat merasa puas bila dalam pekerjaan terdapat :

1. Hak otonomi
2. Variasi dalam melakukan pekerjaan
3. Kesempatan untuk memberikan sumbangan pemikiran
4. Kesempatan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang telah dilakukan.

Kebutuhan dan pendorong itu ada keinginan memenuhi kepuasan material mau pun nonmaterial yang diperolehnya dari hasil pekerjaannya.



Gambar Model motivasi dari Content Theory

Jika kebutuhan dan kepuasannya semakin terpenuhi, semangat bekerjanya pun akan semakin baik pula. Jadi, pada dasarnya teori ini mengemukakan bahwa seseorang akan bertindak untuk dapat memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Semakin tinggi standard kebutuhan dan kepuasan yang diinginkan, semakin giat orang itu bekerja. Tinggi atau rendahnya tingkat kebutuhan dan kepuasan yang ingin dicapai seseorang mencerminkan semangat bekerja orang tersebut.

Penganut content theory ini cukup banyak, yang satu sama lain sebenarnya tidak mempunyai kaitan. Akan tetapi, berdasarkan penelitian yang dilakukan mereka, ternyata hasil penemuannya dapat dimasukkan dalam teori kebutuhan.

4. Keinginan untuk tanggung jawab

Tanggung jawab adalah pemberian wewenang kepada seseorang untuk melaksanakan suatu tugas atau memikul tanggung jawab dan diikutsertakan dalam usaha perbaikan-perbaikan atau pembaharuan ke arah positif.

5. Keinginan untuk pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan itu sendiri adalah sifat-sifat dari suatu pekerjaan yang menimbulkan reaksi dari sikap seseorang selama melaksanakan tugas atau pekerjaan tersebut. Seperti reaksi sikap menyenangkan, tertarik, mengagumi dan lainnya.

b. Faktor Penyehat (Hygiene Factors)

Herzebeg menyebut faktor-faktor penyehat sebagai penyebab ketidakpuasan (dissatisfiers). Ketidakpuasan di sini adalah apabila faktor-faktor berikut tidak terpenuhi maka akan menimbulkan ketidakpuasan yang akan berpengaruh pada gairah atau motivasi kerja. Adapun yang termasuk dalam faktor penyehat adalah sebagai berikut ini :

1. Hubungan antar-peribadi-rekan satu kerja (interpersonal relation peers), yaitu hubungan antar-rekan satu kerja yang satu derajat dalam rangka melaksanakan tugas pekerjaan. Hubungan ini bisa

berupa kerja sama, rasa saling menghargai, saling mempercayai, rasa satu keluarga

2. Hubungan antar-peribadi – bawahan (interpersonal relation subordinates), yaitu hubungan dengan bawahan dalam rangka melaksanakan tugas dan pekerjaan. Dalam hal ini, yang dianggap sebagai bawahan guru atau siswa, yang tercipta dalam harmonis penuh rasa kekeluargaan selama proses belajar mengajar di kelas.
3. Hubungan antar-peribadi – atasan (interpersonal relation superior), yaitu hubungan antara guru dan kepala sekolah dalam konteks kedinasan atau pekerjaan. Perwujudan hubungan ini dapat berupa keakraban antara guru dan kepala sekolah, sikap terbuka antara guru dan kepala sekolah atau guru merasa dirinya dibantu oleh kepala sekolah.
4. Keamanan kerja (job security), yaitu jaminan yang menimbulkan rasa aman dan tentram dalam bekerja, seperti jaminan keamanan kerja, jaminan masa hari tua, jaminan kesehatan dan lain sebagainya.
5. Kehidupan peribadi (personal life), yaitu perasaan yang timbul dalam keluarga guru sebagai akibat dari jabatan guru yang dimilikinya, perasaan bangga dan bahagia sebagai guru.
6. Kebijakan dan administrasi (policy and administration), yaitu cara-cara kebijakan yang digunakan dalam organisasi untuk mengatur kerja (jadwal kerja).

7. Kesempatan untuk bertumbuh (possibility of growth), yaitu kemungkinan dalam organisasi (Sekolah) memberikan kesempatan kepada seseorang untuk meningkatkan atau memperbaiki pengetahuan dan keterampilan kerja, misalnya meningkatkan kualifikasi pendidikan dan pelatihan.
8. Gaji atau penghasilan (salary), yaitu segala penghasilan yang diperoleh seseorang berupa uang, termasuk gaji, tunjangan, honor, dan lain sebagainya.
9. Kedudukan (status), yaitu hal-hal atau fasilitas yang merupakan tanda kelengkapan suatu pangkat atau jabatan, misalnya personel tata usaha membantu pekerjaan guru, penyediaan ruang guru yang memadai, dan lain sebagainya.
10. Kondisi kerja (working conditions), yaitu kondisi kerja yang mencakup keadaan-keadaan lingkungan fisik kerja serta fasilitas-fasilitas lain. Bagi guru dalam rangka mengajar, kondisi kerja ini bisa berupa keadaan, peralatan mengajar, ruang mengajar serta jumlah siswa yang diajar.

d. Tujuan pemberian motivasi

Tujuan pemberian motivasi menurut Melayu S.P. Hasibuan dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia antara lain sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.

5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Melalui rotasi pekerjaan, motivasi akan berpengaruh pada pengalaman kerja agar memberikan hasil yang positif terhadap prestasi karyawan demi hasil yang maksimum.

3. Teori Pengalaman Kerja

a. Pengertian Pengalaman Kerja

Menurut Kamus Bahasa Indonesia (2005) pengalaman dapat diartikan sebagai yang pernah dialami (dijalani, dirasa, ditanggung, dan sebagainya). adapun pengalaman kerja didefinisikan sebagai suatu kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan pengalaman yang cukup panjang dan cukup banyak maka diharapkan dari pada yang tanpa pengalaman (Netisimito :2009). sedangkan menurut B Johnson (2007) mengatakan bahwa “ penguasaan memunculkan potensi seseorang. Potensi penuh akan muncul bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman. Jadi sesungguhnya yang penting diperhatikan dalam hubungan tersebut adalah kemampuan seseorang untuk

belajar dari pengalamannya, baik pengalaman manis maupun pahit. Maka pada hakikatnya pengalaman adalah pemahaman terhadap sesuatu yang dihayati dan dengan penghayatan serta mengalami sesuatu yang dihayati dan dengan penghayatan serta mengalami sesuatu tersebut diperoleh pengalaman, keterampilan ataupun nilai yang menyatu pada potensi diri. Orang yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari orang yang baru saja memasuki dunia kerja, karena orang tersebut telah belajar dari kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang timbul dalam kerjanya. Pengalaman kerja menunjukkan suatu kemampuan atau keterampilan yang dimiliki seseorang. Seseorang yang sudah memiliki pengalaman kerja pasti akan lebih mudah untuk memahami suatu pekerjaan yang serupa dari pada orang yang belum memiliki pengalaman. Pernyataan di atas didukung oleh pendapat lain oleh Hasibuan (2008), menurutnya pengalaman kerja seseorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang siap pakai. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan, bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan, pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

b. Indikator-Indikator Pengalaman Kerja

Mengingat pentingnya penguasaan bekerja dalam suatu perusahaan, maka dipikirkan juga tentang indikator yang dapat

mempengaruhi pengalaman kerja. Menurut Djauzak (2006), indikator yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja dijelaskan sebagai berikut :

1. Waktu

Semakin lama seseorang melaksanakan tugas akan memperoleh pengalaman bekerja yang lebih baik.

2. Frekuensi

Semakin sering melaksanakan tugas sejenis umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik.

3. Jenis tugas

Semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan oleh seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja lebih baik.

4. Penerapan

Semangkin banyak penerapan pengetahuan, keterampilan dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugas tertentu akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut.

5. Hasil

Seseorang yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak akan dapat memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.

c. Cara Memperoleh Pengalaman Kerja

Pengalaman cukup penting artinya dalam proses seleksi karyawan, karena suatu organisasi atau perusahaan akan cenderung memilih pelamar yang berpengalaman, mereka yang berpengalaman dipandang lebih mampu melaksanakan tugas yang nanti diberikan.

Penjelasan dari cara memperoleh pengalaman kerja adalah sebagai berikut ini :

1. Pendidikan

Berdasarkan pendidikan yang dilaksanakan oleh seseorang, maka orang tersebut dapat memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak dari sebelumnya.

2. Pelaksanaan tugas

Melalui pelaksanaan tugas sesuai dengan kemampuannya, maka seseorang akan semakin banyak memperoleh penguasaan kerja

3. Media informasi

Pemanfaatan berbagai media informasi, akan mendukung seseorang untuk memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.

4. Penataran

Melalui kegiatan penataran dan jenisnya, maka seseorang akan memperoleh penguasaan kerja untuk diterapkan sesuai dengan kemampuannya.

5. Pergaulan

Melalui pergaulan dalam kehidupan sehari-hari, maka seseorang akan memperoleh pengalaman kerja untuk diterapkan sesuai dengan kemampuannya.

6. Pengamatan

Selama seseorang mengadakan pengamatan terhadap suatu kegiatan tertentu, maka orang tersebut akan dapat memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik sesuai dengan taraf kemampuannya.

d. Manfaat Pengalaman Kerja

Suatu perusahaan akan cenderung memilih tenaga kerja yang berpengalaman dari pada yang tidak berpengalaman. Hal ini disebabkan merekayang berpengalaman lebih berkeuaitas dalam melaksanakan pekerjaan sekaigus tanggung jawab yang diberikan perusahaan dapat

dikerjakan sesuai dengan mempunyai manfaat bagi perusahaan maupun karyawan.

Manfaat pengalaman kerja adalah untuk kepercayaan, kewajiban, pelaksanaan pekerjaan dan memperoleh penghasilan. Berdasarkan manfaat maka kerja tersebut seseorang yang telah memiliki masa kerja lebih lama apabila dibandingkan dengan orang lain akan memberikan manfaat seperti :

1. Mendapat kepercayaan yang semakin baik dari orang lain dalam pelaksanaan tugasnya.
2. Kewajiban akan semakin meningkat sehingga dapat mempengaruhi orang lain untuk bekerja sesuai dengan keinginannya.
3. Pelaksanaan pekerjaan akan berjalan lancar karena orang tersebut telah memiliki sejumlah pengetahuan, keterampilan dan sikap.
4. Dengan adanya pengalaman kerja yang semakin baik, maka orang akan memperoleh penghasilan yang lebih baik.

Karyawan yang sudah berpengalaman dalam bekerja akan membentuk keahlian dibidangnya, sehingga dalam menyesuaikan suatu produk akan cepat tercapai. Produktifitas kerja karyawan dipengaruhi oleh pengalaman kerja karyawan, semakin lama pengalaman kerja karyawan akan semakin mudah dalam menyelesaikan suatu produk dan semakin

berpengalaman kerja karyawan akan mempengaruhi kemampuan berproduksi, karyawan dalam menyelesaikan produk.

4. Teori Prestasi Kerja

a. Pengertian Prestasi Kerja

Setiap perusahaan pada dasarnya menginginkan dan menurut agar seluruh karyawan selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Namun karyawan tidak dapat diperlakukan seenaknya seperti menggunakan faktor-faktor produksi lainnya (mesin, modal dan bahan baku). Karyawan juga harus selalu menggunakan alat-alat yang ada. Karena tanpa peran aktif karyawan, alat-alat canggih yang dimiliki tidak ada artinya bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Melayu S.P. Hasibuan (2008 : 94), menjelaskan : “ Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibedakan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu “.

Justine Sirait (2006 : 128) menjelaskan bahwa : “ Prestasi kerja adalah proses evaluasi atau untuk kerja pegawai yang dilakukan oleh organisasi “.

T. Hani Handoko (2007 : 135), mengungkapkan sebagai berikut : “ Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai organisasi mengevaluasi atau menilai karyawannya “.

Dari beberapa pengertian diatas prestasi kerja diatas maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang berdasarkan beban tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja sebagaimana yang dikemukakan oleh Byar dan Sutrisno (2011 : 151) mengatakan bahwa : “ Ada dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan. Faktor individu yang dimaksud adalah :

1. Usaha (effort), yaitu yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
2. Kemampuan (abilities), yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
3. Role/task perpectation, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah sebagaimana berikut ini :

1. Kondisi fisik
2. Peralatan
3. Waktu
4. Mental
5. Pendidikan

6. Suvervisi
7. Desain organisasi
8. Pelatihan
9. Keberuntungan “.

c. Indikator Prestasi Kerja

Adapun indikator ini baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai sebagaimana yang dikemukakan oleh Anwar Prabu Mengkunegara (2009 : 67), menjelaskan bahwa : “ Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Dari defenisi diatas, indikator prestsi kerja adalah :

1. Kualitas adalah mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, keberhasilan hasil kerja.
2. Kuantitas adalah banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.
3. Pelaksanaan tugas adalah kewajiban karyawan melakukan aktivitas atau kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditugaskan perusahaan.

4. Tanggung jawab adalah suatu akibat lebih dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak dan kewajiban ataupun kekuasaan.

d. Mengukur dan Mengidentifikasi Prestasi Kerja

Untuk mengetahui tinggi-rendahnya prestasi kerja seseorang, perlu dilakukan penilaian prestasi kerja. Sedangkan menurut T. Hani Handoko (2007 : 135) menyatakan bahwa : “ Penilaian prestasi kerja (performance appraisal) adalah proses melalui organisasi-organisasi yang mana mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. “

sedangkan menurut Mangkunegara (2009 : 67-69), mengatakan bahwa : “ Unsur-unsur yang dinilai dari prestasi kerja adalah kualitas kerja adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, keteladanan dan sikap. Kualitas kerja terdiri dari ketepatan, ketelitian, keterampilan dan kebersihan. Kuantitas kerja terdiri dari output dan penyelesaian kerja dengan ekstra. Keandalan terdiri dari mengikuti intruksi, inisiatif, kehati-hatian dan kerajinan. Sedangkan sikap terdiri dari sikap terhadap perusahaan, karyawan lain dan pekerjaan serta kerjasama “.

Dari pendapat diatas, dapat dijelaskan bahwa keseluruhan unsur / komponen penilaian prestasi kerja diatas harus ada dalam pelaksanaan penilaian agar hasil kerjanya itu tidak akan optimal penuh muncul dari

pegawainya. Namun hasil kerjanya itu tidak akan optimal pernah muncul dari pegawai dan bermanfaat bagi perusahaan.

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat menimbulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.

Prestasi kerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu perusahaan secara efektif dan efisien. Selain itu, perusahaan dapat mengambil tindakan sesuai prestasi yang diperoleh karyawan.

Prestasi kerja (kinerja) dalam organisasi maupun perusahaan merupakan jawaban dari keberhasilan atau tindaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manager sering tidak diperhatikan kecuali sudah buruknya kinerja yang telah merosot. Suatu instansi atau perusahaan tentunya memiliki tujuan, tujuan inilah yang membuat instansi atau perusahaan tersebut ada namun terkadang muncul kendala yang membuat tujuan tersebut tidak tercapai. Untuk mencegahnya maka perusahaan harus mendorong karyawan untuk mencapai kinerja dan prestasi yang lebih baik dari waktu ke waktu.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka pelaksanaan prestasi kerja didalam suatu organisasi atau perusahaan sangat penting. Karena dengan prestasi kerja pihak manajemen perusahaan dapat mengetahui tindakan-tindakan apa yang akan dilakukan untuk meningkatkan keterampilan dari karyawannya tersebut.

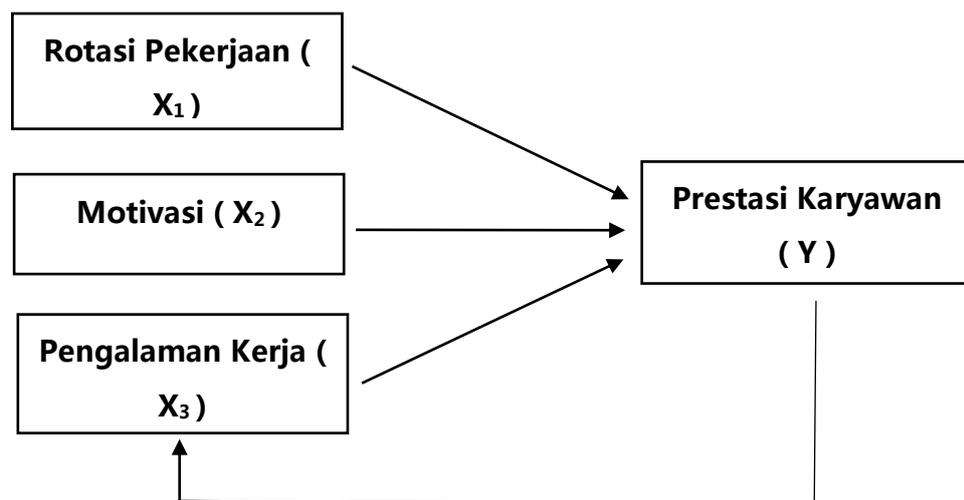
e. Tujuan dan Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi karyawan berguna untuk perusahaan serta harus bermanfaat bagi karyawan, menurut Hasibuan (2009). Tujuan dan kegunaan penilaian prestasi kerja karyawan sebagaimana berikut ini :

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektifitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan peralatan kerja.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berbeda di dalam organisasi.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan performance kerja yang baik.
7. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan (Supervision, manager, administrator), untuk mengobservasi perilaku bawahan (subordinat) supaya tidak diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan sinestesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari barbagai teori yang telah dideskripsikan, dan hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai (Sugiyono:2012:89). Pemikiran akan mengarahkan proses penelitian sesuai tujuan yang ingin dicapai dan akan menjadi alur pemikiran penelitian sebagaimana pada gambar konsep kerangka konseptual dibawah ini :



Gambar 2.1. kerangka Konseptual

D. Hipotensis Penelitian

Hipotensis penelitian ini dimana yang kedudukannya belum sekuat poroposisi atau dalilnya sebelum dilakukan pengujian tentang keberhasilan sebagaimana yang dikemukakan oleh Umar (2007 : 37), menurutnya Hipotensis adalah suatu pernyataan yang kedudukannya belum sekuat

proposisi atau sebaliknya, selanjutnya suatu proposisi yang dianggap benar dan kemungkinan akan dapat ditarik suatu konsekuensi yang logis. Hipotesis harus dapat dibuktikan dan kemudian hipotesis terlebih dahulu harus diadakan pengujian tentang keberhasilannya dengan menggunakan data empiris dari hasil penelitian. Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai mana berikut ini :

1. Bahwa adanya pengaruh rotasi pekerjaan terhadap prestasi karyawan pada PT. HTI Kecamatan Sungai Kanan Kabupaten Labuhanbatu Selatan
2. Bahwa adanya pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap prestasi karyawan pada PT. HTI Kecamatan Sungai Kanan Kabupaten Labuhanbatu Selatan.
3. Bahwa adanya Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan PT. HTI Kecamatan Sungai Kanan Kabupaten Labuhanbatu Selatan.
4. Bahwa adanya pengaruh rotasi pekerjaan, motivasi dan pengalaman kerja terhadap prestasi karyawan PT. HTI Kecamatan Sungai Kanan Kabupaten Labuhanbatu Selatan.