

**PENGARUH ROTASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. RIFAN
FINANCINDO BERJANGKA MEDAN**

SKRIPSI

OLEH :

WIHDA MUNAWWARAH TANJUNG

14.832.0235



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2018**

Judul Skripsi : Pengaruh Rotasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rifan Financindo Berjangka Medan

Nama : WIHDA MUNAWWARAH TANJUNG

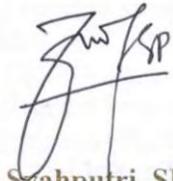
NPM : 14.832.0235

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :
Komisi
Pembimbing



Ir. M. Yamin Siregar, SE, M.Si
Pembimbing I



Yuni Syahputri, SE, M.Si
Pembimbing II



Dr. Ihsan Effendi, SE, M.Si
Ipekan



Adelina Lubis, SE, M.Si
Ka. Prodi

Tanggal Lulus : 04 Juni 2018

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh rotasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Rifan Financindo Berjangka. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yaitu penelitian yang menghubungkan dua variabel atau lebih.

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 50 orang, dan karena populasi di bawah 100 (seratus) orang jadi penarikan sampel menggunakan sampel jenuh jadi jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 orang.

Hasil penelitian ini berdasarkan analisis data statistik, indikator-indikator pada penelitian ini bersifat valid dan reliable. Pada pengujian regresi linear berganda membuktikan bahwa variabel rotasi kerja menunjukkan hasil dengan koefisien regresi sebesar 0,483 dan variabel lingkungan kerja menunjukkan hasil dengan koefisien regresi sebesar 0,601 yang mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan, nilai signifikan untuk kuesioner rotasi $0,000 < 0,05$ maka rotasi (X_1) signifikan mempengaruhi kinerja karyawan (Y) dan nilai signifikan untuk kuesioner lingkungan kerja $0,000 < 0,05$ maka lingkungan kerja (X_2) signifikan mempengaruhi kinerja karyawan (Y). Nilai t hitung variabel rotasi kerja (X_1) $5.262 >$ nilai t tabel 1.67793 dan nilai signifikan $0,000 < 0.05$ dan nilai t hitung variabel lingkungan kerja (X_2) $6.482 >$ nilai t tabel 1.67793 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ bahwa faktor-faktor rotasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai F hitung $55.390 >$ nilai F tabel 3.19 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ bahwa faktor-faktor rotasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai *Adjusted R Square* untuk Kinerja karyawan (Y) di PT. Rifan Financindo Berjangka adalah 0.689 . Hal ini berarti $68,9\%$ variasi kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel rotasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) dan sisanya $31,1\%$ ditentukan oleh variabel lain di luar kontribusi penelitian ini.

Kata Kunci : rotasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan

ABSTRACT

Wihda Munawwarah Tanjung 14.832.0235. “*Work Rotation And Work Environment To Employee Performance At PT. Rifan Financindo Berjangka*”. Supervised by Ir. M. Yamin Siregar, SE, M.Si. and Yuni Syahputri, SE, M.Si.

The purpose of this study to determine the effect of work rotation and work environment on employee performance in PT. Rifan Financindo Berjangka. This type of research is associative ie research that connects two or more variables. The population in this study amounted to 50 people, and because the population under 100 (one hundred) people so the sampling using samples saturated so the number of samples in this study amounted to 50 people. The results of this study based on statistical data analysis, the indicators in this study are valid and reliable. Multiple linear regression test proved that work rotation variables showed results with regression coefficient of 0.483 and work environment variable showed results with regression coefficient of 0.601 affecting employee performance positively and significantly, significant value for questionnaire work rotation $0,000 < 0,05$ then work rotation (X_1) significantly affect employee performance (Y) and significant value for work environment questionnaire $0,000 < 0,05$ then work environment (X_2) significantly affect employee performance (Y). The value of t count work rotation variable (X_1) $5.262 > t$ value table 1.67793 and significant value $0,000 < 0.05$ and the value of t work environment variable (X_2) $6.482 > t$ value table 1.67793 with significant value $0,000 < 0.05$ that the factors of rotation and the working environment is partially significant and significant to the employee's performance (Y). F value count $55390 > F$ value table 3.19 and significant value $0,000 < 0.05$ that the work rotation factors (X_1) and work environment (X_2) simultaneously fall positive and significant to employee performance. Adjusted R Square Value for Employee Performance (Y) at PT. Rifan Financindo Berjangka is 0.689 . This means that 68.9% of employee performance variation (Y) is influenced by work rotation variables (X_1) and work environment (X_2) and the remaining 31.1% is determined by other variables beyond the contribution of this research.

Keywords: work rotation, work environment and employee performance

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Alhamdulillahirabbil „Alamin, dengan mengucapkan puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Adapun judul yang penulis angkat dalam skripsi ini adalah **“Pengaruh Rotasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rifan Financindo Berjangka Medan”**.

Perlu kita ketahui tujuan utama dari penulisan skripsi ini tiada lain adalah sebagai salah satu syarat kelulusan dalam pendidikan Strata I serta untuk menambah wawasan, pengetahuan lebih jauh dalam bidang ilmu manajemen, pengalaman bagi penulis yang mungkin akan di implemantasikan dan menjadi bekal penulis di kemudian hari ketika memasuki dunia kerja.

Sesungguhnya laporan ini tidak mungkin dapat terselesaikan tanpa bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc, selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Ihsan Effendi, MSi., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Ibu Adelina Lubis, SE, MSi., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan area.
4. Bapak Ir. M. Yamin Siregar, SE, MSi, selaku Dosen Pembimbing 1 yang telah meluangkan waktunya membimbing penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berkomunikasi dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Ibu Yuni Syahputri, SE, M.Si, selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktunya membimbing penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan yang berkomunikasi dalam penyelesain skripsi ini.

6. Bapak Tedy, SE, M.Si selaku sekretaris yang telah memberikan kemudahan kepada penulis dalam setiap urusan berhubungan dengan skripsi ini.
7. Kepada Alm. Ayahanda yang telah mendidik penulis dengan baik sampai akhir hayat, serta Ibunda yang tercinta dimana karena doa, usaha, semangat, ajaran dan motivasi dari mereka berdua sehingga saya bisa menyelesaikan.
8. Kepada Abangda Muchlis Tanjung dan Muchsin Tanjung, dan serta Kakanda Chairunnisa Tanjung yang selalu memberikan dukungan dan hiburan agar terselesaikannya skripsi ini.
9. Sahabat – sahabatku Zora, Evi, Icut, Pandu yang telah banyak membantu dan mendukung dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Teman – temanku stambuk Manajemen A 2014 yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa dalam Skripsi ini jauh dari sempurna, hal ini dikarenakan masih terbatasnya ilmu pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki, oleh karena itu dimasa mendatang akan lebih baik. Akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis memohon maaf yang sebesar – besarnya atas segala kekurangan dan penulis juga berharap mudah – mudahan skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua khususnya bagi penulis dan umunya bagi para pembaca.

Medan, April 2018

Penulis,

Wihda Munawwarah Tanjung
14.832.0235

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
BAB 1. PENDAHULUAN	
1.1.Latar Belakang Masalah	1
1.2.Rumusan Masalah	4
1.3.Tujuan Penelitian	5
1.4.Manfaat Penelitian	5
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1.Rotasi Kerja	
2.1.1. Pengertian Rotasi Kerja	7
2.1.2. Manfaat Dari Rotasi Kerja Dan Tujuan Rotasi	8
2.1.3. Dasar-Dasar Rotasi Jabatan	10
2.1.4. Indikator Rotasi Kerja	11
2.1.5. Tahapan Rotasi Pekerjaan	13
2.1.6. Sebab Dari Alasan Rotasi Kerja	14
2.2.Lingkungan Kerja	
2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja	16
2.2.2 Indikator Lingkungan Kerja	18
2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	20
2.2.4 Manfaat Lingkungan Kerja	25

2.3. Kinerja Pegawai	
2.3.1. Pengertian Kinerja Pegawai	26
2.3.2. Tujuan Penilaian Kerja	27
2.3.3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	28
2.3.4. Indikator Kinerja Pegawai	29
2.3.5. Pelaksanaan Kinerja Karyawan	31
2.3.6. Manfaat Penelitian Kinerja Karyawan	32
2.4. Penelitian Terdahulu	34
2.5. Kerangka Konseptual	35
2.6. Pengembangan Hipotesis	36
2.7. Hipotesis	39

BAB 3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi Dan Waktu Penelitian	
3.1.1. Jenis Penelitian	40
3.1.2. Lokasi Penelitian	40
3.1.3. Waktu Penelitian	40
3.2. Populasi Dan Sampel	
3.2.1. Populasi	41
3.2.2. Sampel	41
3.3. Definisi Operasional Variabel Penelitian	42
3.4. Jenis Dan Sumber Data	
3.4.1. Jenis Data	43
3.4.2. Sumber Data	43
3.5. Teknik Pengumpulan Data	43
3.6. Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian	
3.6.1. Uji Validitas	45
3.6.2. Uji Reliabilitas	45
3.7. Teknik Analisis Data	
3.7.1. Uji Asumsi Klasik	46
3.7.1.1. Uji Normalitas	47
3.7.1.2. Uji Multikolonieritas	47

3.7.1.3. Uji Heterokedastisitas	47
3.7.2. Analisis Regresi Linear Berganda	48
3.7.3. Uji Hipotesis	48
3.7.3.1. Uji Parsial (Uji t)	49
3.7.3.2. Uji Simultan (Uji F)	49
3.7.3.3. Analisis Korelasi Determinasi (R^2)	49

BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

4.1. Gambaran Umum Perusahaan	
4.1.1. Sejarah PT. Rifan Financindo Berjangka	50
4.1.2. Visi Dan Misi Perusahaan	51
4.1.3. Struktur Organisasi PT. Rifan Financindo Berjangka	52
4.2. Hasil Penelitian	
4.2.1. Deskriptif Hasil Penelitian	52
4.2.2. Karakteristik Responden	53
4.2.2.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	53
4.2.2.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
4.2.2.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	54
4.2.3. Deskripsi Jawaban Responden	55
4.2.4. Uji Validitas dan Reliabilitas	70
4.2.5. Uji Asumsi Klasik	72
4.2.5.1. Uji Normalitas	72
4.2.5.2. Uji Multikolonieritas	73
4.2.5.3. Uji Heterokedastisitas	74
4.2.6. Uji Regresi Linear Berganda	75
4.2.7. Uji Hipotesis	77
4.2.7.1. Uji Parsial (Uji-t)	77
4.2.7.2. Uji Simultan (Uji F)	78
4.2.7.3. Uji Koefisien Determinasi	80
4.3. Pembahasan	81
4.3.1. Pengaruh Variabel Rotasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Rifan Financindo Berjangka	81

4.3.2. Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Rifan Financindo Berjangka	82
--	----

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan	83
5.2. Saran	84

DAFTAR PUSTAKA	x
-----------------------------	----------

LAMPIRAN	xii
-----------------------	------------



DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
2.1.	Penelitian Terdahulu	34
3.1.	Waktu Penelitian	41
3.2.	Definisi Operasional Variabel	42
4.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	53
4.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Kelamin	54
4.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir ..	54
4.4.	Pengalaman kerja yang saya miliki, membantu saya menyelesaikan tugas-tugas secara efektif dan efisien	55
4.5.	Dengan pengalaman kerja yang saya miliki,dapat membantu saya dalam melakukan pekerjaan yang saya lakukan saat ini	56
4.6.	Saya memiliki tingkat pengetahuan yang cukup memadai dengan pekerjaan saya saat ini	56
4.7.	Peningkatan pengetahuan dan keterampilan kerja akan berpengaruh terhadap pengalaman kerja saya	57
4.8.	Saya memiliki kemampuan terhadap pekerjaan dengan baik dan komprehensif	58
4.9.	Selama bekerja saya hampir tidak pernah melakukan kesalahan karena kemampuan saya di setiap bidang pekerjaan	58
4.10.	Apakah rotasi dilakukan untuk menghilangkan kejenuhan karyawan dalam bekerja.....	59
4.11.	Apakah rotasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan seorang pegawai	60
4.12.	Anda merasakan udara didalam ruangan membuat anda segar	60
4.13.	Anda merasa sirkulasi udara di ruangan tempat bekerja sudah memenuhi standar	61
4.14.	Anda merasa tempat kerja anda bersih dan tidak berdebu	61

4.15.	Apakah kegiatan pembersih ruangan oleh cleaning service ruangan dilakukan 2 kali sehari (pagi dan sore)	62
4.16.	Anda merasa terganggu saat ada rekan kerja yang berbincang-bincang di ruangan tempat kerja	63
4.17.	Anda merasa terganggu akibat suara dari luar ruangan tempat Bekerja	63
4.18.	Keamanan ditempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya nyaman dalam bekerja	64
4.19.	Semua ruangan dilengkapi dengan cctv sehingga membuat para karyawan nyaman dalam bekerja	64
4.20	Saya memiliki kemampuan berkomunikasi dengan baik untuk meyakinkan rekan kerja saya sehingga dapat dikerahkan secara maksimum dalam melaksanakan pekerjaan	65
4.21.	Dalam bekerja selalu saya tanamkan semangat yang tinggi agar dapat membawa energi yang sangat besar bagi rekan kerja lain	66
4.22.	Kualitas kerja saya sudah sesuai dengan yang di inginkan Karyawan	67
4.23.	Kualitas baik yang saya miliki berdampak besar untuk Perusahaan	67
4.24.	Kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan yang ditetapkan di perusahaan	68
4.25	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan dengan baik sesuai waktu yang ditentukan	68
4.26.	Dengan penuh rasa tanggung jawab, saya melaksanakan tugas saya di PT.Rifan Financindo Berjangka Medan.....	69
4.27.	Untuk mencapai target kerja, saya tanamkan dalam diri rasa tanggung jawab yang tinggi	69
4.28.	Hasil Uji Validitas	70
4.29	Hasil Uji Reliabilitas	71
4.30.	Hasil Uji Multikolonieritas	74
4.31	Hasil Uji Regresi Linear Beganda	76

4.32	Hasil Uji Parsial	78
4.14	Hasil Uji Simultan	79
4.15	Hasil Uji Koefisien Determinasi	80



DAFTAR GAMBAR

No	Halaman
2.1. Kerangka Konseptual	36
4.1. Struktur Organisasi	52
4.2. Grafik Histogram	72
4.3. Kurva P-Plots	73
4.4. Hasil Uji Heterokedastisitas	75



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Perusahaan dapat di artikan sebagai kumpulan dari orang-orang dan alat-alat produksi lainnya yang melaksanakan suatu kegiatan tertentu untuk mencapai kesejahteraan pegawai serta dapat menyerap tenaga kerja yang banyak, namun dalam pemanfaatannya perusahaan juga harus memperhatikan produktifitas kerja yang baik untuk tercapainya tujuan perusahaan, maka dari itu, peranan manusia dalam produksi terasa sangat penting dan bahkan dapat dikatakan sebagai faktor pendukung. Pengelolaan terhadap sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan di arahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan atau organisasi (Handoko,2012:195)

Perusahaan yang mempunyai lingkungan kerja yang baik bisa mendukung karyawan meningkatkan kinerja karyawannya. Dengan demikian perusahaan akan tetap eksis dalam pengembangan usahannya. Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja baik akan mendukung kepuasan karyawan yang baik pula. Lingkungan kerja menunjukkan pada hal-hal yang berbeda disekeliling dan melingkupi kerja karyawan dikantor.

Karyawan juga merupakan elemen atau aset utama dari suatu perusahaan yang memiliki peran utama dalam perencanaan, pelaksanaan, pemikir, dan sebagai pengendali aktivitas organisasi. Bagaimana pun sebenarnya sistem di dalam perusahaan baik di bidang peralatan, kebijakan maupun perencanaan tidak akan berguna bila tidak ada faktor yang menggerakkannya, namun bila sistem management perusahaan mampu untuk mengoptimalkan segala yang ada baik dari segi sumber daya manusia maupun kebijakan maka tenaga kerja yang termotivasi akan mampu untuk meningkatkan kinerjanya yang berdampak pula pada produktivitasnya yang meningkat. Para karyawan yang melaksanakan tugas dan pekerjaannya harus diberikan perhatian, salah satunya adalah memperhatikan lingkungan kerja karyawannya. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong karyawan bekerja secara maksimal untuk kemajuan perusahaan. Sedangkan menurut gauzali saydam mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah : “keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugasnya. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah rotasi pekerjaan. Pekerjaan yang sifatnya rutin dan itu-itu saja (monoton) dapat menimbulkan kebosanan atau kejenuhan yang akan mengakibatkan turunnya semangat dan gairah kerja. Oleh karena itu dalam bentuk pengembangan dan pengoptimalan kinerja karyawan maka kebijakan rotasi pekerjaan diterapkan.

Rotasi pekerjaan adalah pendekatan yang penting dari desain pekerjaan serta kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Dalam hal ini rotasi

pekerjaan diharapkan dapat mengurangi monoton atau kebosanan kerja, mempersiapkan manajemen kerja yang lebih baik, meningkatkan komunikasi sosial, dan meningkatkan kemampuan dalam bekerja. Dan tujuan paling utama yang diharapkan dari rotasi kerja pekerjaan adalah dapat meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan PT. Rifan Financindo Berjangka Medan telah melakukan rotasi kerja pada pegawai namun terkadang hasil yang diperoleh belum sesuai harapan, terlihat dari fenomena yang terjadi selama ini kepada pegawai kurang terlatih dengan berbagai antar jenis pekerjaan. Pegawai kurang berpengalaman menghadapi pekerjaan yang menantang tidak mampu menyesuaikan kompetensi yang dimiliki, Begitu juga dengan rotasi kerja yang diartikan oleh Hasibuan (2012:72) mengemukakan bahwa : rotasi adalah perubahan tempat karyawan, tetapi masih pada rangking yang sama didalam organisasi itu, istilah-istilah yang sama dengan rotasi adalah mutasi, pemindahan dan transfer.

Objek yang digunakan untuk penelitian ini yaitu PT. RIFAN FINANCINDO BERJANGKA MEDAN merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan berjangka komoditi yang memiliki reputasi bisnis yang baik dan konsisten dalam misi pengembangan iklim investasi di Indonesia. PT. Rifan financindo berjangka adalah anggota dari dua bursa berjangka yaitu Bursa Berjangka Jakarta (BBJ) dan Indonesia *Commodity and Derivative Exchange* (ICDX). Perusahaan berkomitmen untuk melaksanakan perdagangan berjangka untuk memberikan kepastian hukum bagi semua pihak dalam kegiatan perdagangan berjangka di Indonesia

Dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman pada PT. Rifan financindo berjangka medan akan memacu para pegawai untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Dan terkadang dalam pelaksanaan kegiatan tidak jarang kinerja karyawan mengalami fluktuasi. Kondisi seperti ini disebabkan dengan terlalu lamanya seseorang dalam periode kerja di satu unit atau disatu pekerjaan saja. Akibatnya timbul kebosanan dan kejenuhan dikalangan mereka untuk mengantisipasi itu, sering perusahaan atau instansi melakukan rotasi kerja kepada karyawan. Rotasi kerja bisa dilakukan secara teratur agar dengan rotasi tersebut dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

Dari uraian tersebut penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dan mengambil judul yaitu **“Pengaruh Rotasi kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rifan financindo berjangka medan”**.

1.2.Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah maka dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rifan Financindo Berjangka Medan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rifan Financindo Berjangka Medan?
3. Apakah Rotasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Rifan Financindo Berjangka Medan

1.3.Tujuan Penelitian

Dalam setiap kegiatan tentunya ada tujuan yang ingin dicapai, demikian juga pelaksanaan penelitian ini. Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rifan Financindo Berjangka Medan?
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rifan Financindo Berjangka Medan?
3. Untuk mengetahui pengaruh rotasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rifan Financindo Berjangka Medan?

1.4.Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan masukan perusahaan guna menambah pengetahuan dan informasi mengenai pengaruh rotasi kerja dan lingkungan kerja pada kinerja perusahaan sehingga hasil penelitian ini, dapat digunakan sebagai bahan acuan dalam mengambil kebijakan perusahaan.
2. Bagi penulis, hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan menambah wawasan penulis dalam bidang sumber daya manusia.
3. Bagi pihak lain, hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah ilmu pengetahuan serta dapat memberikan informasi sebagai bahan referensi dan pembanding bagi penelitian lain yang ingin meneliti berkaitan dengan masalah ini sehingga dapat melanjutkan penelitian ini

untuk penelitian yang lebih baik lagi serta dapat menambah referensi perusahaan

4. Bagi Akademis, hasil penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan saran, pemikiran dan informasi yang bermanfaat yaitu berkaitan dengan rotasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Rotasi Kerja

2.1.1. Pengertian Rotasi kerja

Seringkali kinerja karyawan dalam suatu perusahaan/organisasi mengalami fluktuasi. Terlebih lagi jika karyawan melakukan rutinitas yang cukup padat dan monoton dalam kesehariannya, sehingga hal tersebut menimbulkan kepenatan, kebosanan, dan bahkan kejenuhan kerja. Salah satu alternatif dalam kondisi ini adalah rotasi kerja. Menurut Kaymaz (2010:68) rotasi kerja merupakan desain pekerjaan yang sangat luas digunakan oleh banyak perusahaan diberbagai tingkatan. Menurut Kandar (2011:112) rotasi merupakan perpindahan karyawan namun lebih pada perpindahan tempat kerja dengan lingkup dan tugas pekerjaan yang cenderung berbeda agar karyawan terhindar dari rasa jenuh atau produktifitas yang menurun. Rotasi kerja atau rolling adalah perpindahan pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi yang memiliki tingkat level yang sama dari posisi pekerjaan sebelum mengalami pindah kerja (Sutrisno,2009:80).

Tidak jarang terkadang kinerja karyawan mengalami fluktuasi. Kondisi seperti itu diduga ada hubungannya dengan terlalu lamanya seseorang dalam periode kerja di satu unit atau disatu pekerjaan saja. Akibatnya timbul kebosanan bahkan kejenuhan dikalangan para karyawan. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia kondisi seperti itu tidak sehat. Maka manajemen seharusnya menerapkan kebijakan rotasi pekerjaan/karyawan secara berkala. Rotasi atau perputaran pekerjaan tidak selalu berjalan mulus.bisa saja tindakan seperti itu menuai protes dari karyawan yang merasa dirinya sudah mapan pada posisinya

yang sekarang. Karena itu kebijakan yang seperti itu terkadang harus didasarkan pada data dan informasi akurat mengenai kinerja individu, pengalaman kerja di unit keterlibatan pelatihan, dan perilaku karyawan. Kemudian perlu dilakukan sosialisasi agar para karyawan tidak merasa diperlakukan secara tidak adil. Hal lain yang penting juga dipertimbangkan adalah bahwa rotasi pekerjaan harus berbasis kompetensi dari karyawan bersangkutan. Mereka harus disiapkan lebih dahulu paling tidak dalam bentuk orientasi ditempat pekerjaan yang baru.

Menurut Sumarwanto (2011:92) pengertian rotasi kerja adalah memutar atau menggilir penempatan jabatan struktural maupun fungsional dari satu jabatan tertentu ke jabatan lainnya yang ditetapkan dalam sebuah kebijakan yang bersifat *compulsary*.

Karena itu rotasi pekerjaan dapat dikategorikan sebagai bentuk pelatihan. Karyawan mengikuti pelatihan silang antar jenis pekerjaan. Di sini, pelatihan memindahkan karyawan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya. Biasanya tiap kepindahan didahului dengan pelatihan instruksi. Di samping itu, memberi para karyawan dengan beragam pekerjaan.

2.1.2. Manfaat dari Rotasi dan Tujuan Rotasi

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)

Tujuan lain oleh Kaymaz (2010:67) rotasi pekerjaan akan mengurangi kebosanan, mempersiapkan karyawan untuk sistem manajemen yang lebih baik. Meningkatkan produktifitas dan meningkatkan pengetahuan serta keterampilan.

Kristin (2010:92) dalam penelitiannya menyatakan rotasi mempunyai dampak yang mampu memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja dan peningkatan kinerja.

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

- 1) Meningkatkan produktivitas
- 2) Menciptakan keseimbangan antara tenaga dengan komposisi pekerjaan atau jabatan
- 3) Memperluas atau menambah pengetahuan karyawan
- 4) Menghilangkan rasa jenuh atau bosan karyawan terhadap karyawannya
- 5) Memberikan perangsangan agar karyawan mau meningkatkan karier yang lebih tinggi
- 6) Untuk pelaksanaan hukuman atau sanksi atas pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan karyawan
- 7) Untuk memberikan pengakuan dan imbalan atas prestasi-prestasinya
- 8) Alat pendorong agar spirit kerja meningkat 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

Hal tersebut senada dengan apa yang diungkapkan oleh justine T. Sirait (2008:119) bahwa terdapat beberapa manfaat rotasi jabatan antara lain: “Rotasi jabatan memberikan pengalaman latihan yang menyeluruh, rotasi pekerjaan membantu menghindari stagnasi melalui pengenalan yang konstan mengenai beberapa pandangan baru dalam departemen”.

2.1.3. Dasar-dasar Rotasi Jabatan

Dasar-dasar rotasi jabatan merupakan bentuk pengembangan karyawan yang berpijak kepada hal-hal utama yang mengacu terhadap proses pelaksanaan rotasi jabatan.

Malayu hasibuan (2008:103) membagi tiga dasar atau landasan rotasi jabatan yaitu:

- 1) *Merit system*, yaitu perpindahan jabatan yang didasarkan atas landasan yang bersifat ilmiah, objektif, dan hasil prestasi kerjanya. System ini termasuk dasar rotasi yang baik karena dapat meningkatkan semangat dan disiplin karyawan sehingga produktivitas kerjanya meningkat.
- 2) *Seniority sistem*, yaitu perpindahan jabatan yang didasarkan atas dasar masa kerja, usia, dan pengalaman kerja dari jabatan yang bersangkutan. System ini tidak objektif karena kecakapan orang yang dipindahkan didasarkan pada senioritas dan belum tentu mampu memangku jabatan yang baru.
- 3) *Spoil system*, yaitu perpindahan jabatan yang didasarkan atas landasan kekeluargaan. System ini kurang baik karena didasarkan atas pertimbangan suka atau tidak suka.

Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa rotasi jabatan umumnya dilakukan atas dasar wewenang dan kebijakan perusahaan, adapun yang menjadi dasar dari rotasi jabatan adalah penilaian prestasi kerja, pengalaman maupun masa kerja karyawan

Selanjutnya Melayu Hasibuan (2008:103) mengemukakan bahwa ada dua rotasi jabatan yang biasa dilakukan dalam suatu organisasi, yaitu :

Cara tidak ilmiah

Rotasi dengan cara tidak ilmiah dilakukan dengan :

- Tidak didasarkan kepada norma/standar kriteria tertentu
- Berorientasi semata-mata pada masa kerja dan ijazah, bukan pada prestasi atau faktor-faktor riil
- Berorientasi kepada banyaknya anggaran yang tersedia bukan atas kebutuhan riil karyawan
- Berdasarkan spoil system (sistem kekeluargaan)

Cara ilmiah

Rotasi dengan cara ilmiah didasarkan atas metode ilmiah, sebagai berikut:

- Berdasarkan norma atau standar kriteria tertentu, seperti analisis pekerjaan
- Berorientasi kepada kebutuhan yang riil/nyata
- Berorientasi pada formasi riil kepegawaian

- Berorientasi pada tujuan yang beraneka ragam
- Berdasarkan objektivitas yang dapat dipertanggung jawabkan

2.1.4. Indikator Rotasi kerja

Menurut Bambang Wahyudi (2010:109) rotasi kerja merupakan suatu mutasi personal yang dilakukan secara horizontal tanpa menimbulkan perubahan dalam hal gaji ataupun pangkat atau golongan dengan tujuan untuk menambah pengetahuan dan pengalaman serta untuk menghindari kejenuhan “ Ada lima indikator Rotasi yaitu:

1. Pengalaman
2. Pengetahuan
3. Kebutuhan
4. Prestasi kerja
5. Tanggung jawab

Menjelaskan bahwa dalam rotasi kerja terdapat beberapa indikator yang digunakan dalam mengukur variable tersebut, yaitu:

a) Kemampuan karyawan

Menurut schermerhorn, Hunt & Obsorn (2009:88) kemampuan didefinisikan sebagai “ *Ability is the capacity to perform the various task needed for a given jo*”. Yang berarti kemampuan merupakan kapasitas seseorang didalam mengerjakan berbagai macam tugas dalam pekerjaannya.

b) Pengetahuan

Menurut schermerhorn, Hunt & Obsorn (2009:120) pengetahuan (*knowledge*) adalah suatu jenis kemampuan yang dimiliki

karyawan yang didapatkan dari proses belajar serta bisa juga dari pengalaman. Dimana setiap karyawan memiliki pengetahuan yang berbeda, begitu juga pekerjaan yang dilaksanakan membutuhkan pengetahuan yang berbeda pula, sehingga karyawan berusaha untuk mempertemukan pengetahuan yang dimiliki dengan tuntutan kebutuhan pekerjaan tersebut.

c) Kejenuhan karyawan

Menurut Herbert Freudenberger (dalam Sutjipto 2005:2-4) “kejenuhan kerja (*burn-out*) merupakan suatu bentuk kelelahan yang disebabkan karena seseorang bekerja terlalu intens, berdedikasi, dan berkomitmen, bekerja terlalu banyak dan terlalu lama, serta memandang kebutuhan dan keinginan mereka sebagai hal yang kedua. Karyawan yang mengalami kejenuhan kerja akan merasakan energi dan minat yang berkurang terhadap pekerjaan mereka. Mereka pun merasakan kecemasan emosional, apatis, depresi, terganggu dan bosan serta selalu merasakan kegagalan disetiap aspek terhadap lingkungan pekerjaan.

2.1.5. Tahapan Rotasi Pekerjaan

Tahapan rotasi pekerjaan yang ditulis oleh Lie(2009:124) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa tahapan dalam melakukan rotasi pekerjaan diantaranya yaitu :

1. Menanyakan kepada karyawan apakah karyawan bersedia untuk dirotasi dari pekerjaan yang sekarang ke pekerjaan yang lainnya, sehingga tidak ada rasa keterpaksaan dari karyawan dan tidak

berakibat pada penurunan kinerja karyawan dari karyawan dan tidak berakibat pada penurunan kinerja karyawan. Selain itu imbalan tambahan mungkin bisa diberikan bila karyawan bersedia dipindahkan atau dirotasi

2. Melakukan tes atau ujian seperti pada saat perekrutan awal karyawan. Hal ini perlu dilakukan agar rotasi pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kepribadian dan kemampuan para karyawan
3. Melakukan training atau pelatihan bila diperlukan sehingga karyawan dapat dengan mudah dan cepat beradaptasi dengan lingkungan pekerjaan yang baru
4. Memindahkan karyawan berkelompok sahabat atau rekan kerja untuk meminimalisir stress kerja terutama bila karyawan yang dirotasi pada kelompok kerja yang memiliki budaya yang jauh berbeda
5. Melakukan pengawasan performa karyawan, dengan mendokumentasikan kerja karyawan pada tempat kerja baru untuk mengetahui karyawan tersebut dapat beradaptasi dengan lingkungan barunya atau tidak.
6. Menanyakan kembali pada karyawan tersebut betah atau tidak pada pekerjaan barunya dan apakah karyawan ingin tetap pada pekerjaan barunya atau pindah kepekerjaan lamanya setelah beberapa bulan

2.1.6. Sebab dari Alasan Rotasi Kerja

Sebab-sebab rotasi kerja menurut Hasibuan (2008:77), diklasifikasikan menjadi :

1. Permintaan sendiri

Rotasi atas permintaan sendiri adalah rotasi yang dilakukan atas keinginan dari karyawan yang bersangkutan dan mendapat persetujuan pimpinan organisasi. Rotasi permintaan sendiri pada umumnya hanya kepada jabatan yang peringkatnya sama baiknya, artinya kekuasaan dan tanggung jawab maupun besarnya balas jasa tetap sama. Cara karyawan itu mengajukan permohonan dengan mengemukakan alasan-alasan kepada pimpinan organisasi yang bersangkutan:

- Kesehatan, fisik dan mental karyawan bisa kurang mendukung untuk melaksanakan pekerjaan, misalnya karyawan yang minta dirotasikan dari dinas luar/lapangan kedinas kator/dalam
- Keluarga, kepentingan karyawan akan hubungan keluarganya yang memaksakannya untuk bertugas satu daerah dengan keluarganya, misalnya harus merawat orang tua yang sudah lanjut usia
- Kerjasama, hubungan kerja dengan karyawan lain maupun dengan atasannya dapat mempengaruhi prestasi kerja sehingga diperlukan suatu penyesuaian ataupun perubahan posisi kerja, misalnya seorang karyawan yang tidak dapat bekerja sama dengan karyawan lainnya karena terjadi pertengkaran atau perkelahian.

2. Alih tugas produktif (ATP)

Alih tugas produktif (ATP) adalah rotasi karena kehendak pimpinan perusahaan untuk meningkatkan produksi dengan menempatkan karyawan yang bersangkutan ke jabatan yang sesuai dengan keterampilan. ATP ini didasarkan pada penilaian prestasi kerja karyawan, kecakapan, kemampuan, sikap dan disiplin karyawan.

a. *Production transfer*

Suatu bentuk mutasi horizontal yang ditunjukkan untuk mengisi keosongan pekerjaan pada suatu posisi/jabatan dan peningkatannya dapat terjamin.

b. *Replecement transfer*

Suatu penggantian tenaga kerja dalam organisasi yang ditunjukkan untuk mempertahankan tenaga kerja yang berpengalaman dengan cara mengganti pekerjaan-pekerjaan yang masih baru. Replacement transfer biasanya dilakukan apabila suatu organisasi harus melakukan pensiunan tenaga kerja. Dalam keadaan semacam ini ada kecenderungan untuk mengganti / membuang tenaga kerja baru dan belum berpengalaman untuk mempertahankan tenaga kerja yang lama

c. *Verasility transfer*

Versonality transfer merupakan suatu bentuk mutasi horizontal yang bertujuan untuk menempatkan tenaga kerja yang memiliki kecakapan tertentu pada jabatan-jabatan yang memang membutuhkan kecakapan tersebut. Suatu versionality transfer dapat pula diartikan sebagai

pemindahan tenaga kerja yang bertujuan untuk meningkatkan kecakapan yang dimilikinya.

d. *Shift transfer*

Suatu bentuk mutasi horizontal berupa pemindahan sekelompok tenaga kerja yang melaksanakan suatu pekerjaan/ jabatan yang sama. Pemindahan tersebut terjadi karena jabatan/pekerjaan tersebut harus dilakukan oleh banyak tenaga kerja yang masing-masing tergabung dalam kelompok-kelompok kerja.

e. *Remedial transfer*

Merupakan suatu bentuk mutasi horizontal yang bertujuan untuk menempatkan seorang tenaga kerja pada jabatan/posisi/pekerjaan yang sesuai dengan kondisi kerja yang bersangkutan.

f. *Personil transfer*

Suatu bentuk mutasi horizontal yang terjadi atas kehendak/ keinginan tenaga kerja yang bersangkutan, misalnya karena ia merasa tidak sesuai dengan bahawannya, tidak sesuai dengan minat dan bakatnya, atau alasan-alasan lain yang dapat diterima oleh pimpinan organisasi.

g. *Production transfer*

Suatu bentuk mutasi horizontal yang terjadi atas prakarsa organisasi sendiri. Misalnya karena alasan untuk meningkatkan produktifitas, reorganisasian dan alasan lainnya.

h. *Temporary transfer*

Suatu bentuk mutasi horizontal yang dilakukan dengan memindahkan untuk sementara waktu seorang tenaga kerja pada jabatan tertentu sampai pejabat yang di finitif menempati posnya

i. *Permanent transfer*

Sebagai kembalikan dari temporary, dalam permanen transper pemindahan seorang tenaga kerja dilakukan untuk jangka waktu lama dan bersifat difinitif.

Berdasarkan pendapat di atas rotasi dapat disebabkan atas keinginan perusahaan dan atas keinginan karyawan rotasi atas keinginan perusahaan dilakukan dengan pertimbangan untuk menghilangkan kejenuhan karyawan baik dalam pekerjaan maupun dalam lingkungan bekerja. Sedangkan rotasi atas keinginan sendiri biasanya dilakukan karena dalam alasan keluarga, kesehatan

maupun alasan pribadi misalnya merasa kurang cocok dalam lingkungan tempat kerja dan tidak dapat bekerja sama dengan rekan kerjanya.

2.2. Lingkungan Kerja

2.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Sebagaimana kita ketahui bahwa semangat dan kegairahan kerja para karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tersebut antara lain adalah kondisi atau keadaan di lingkungan kerja, penempatan yang tepat, latihan, dan rasa aman dimasa depan, mutasi, promosi, dan lainnya

Menurut Sutrisno (2009:116) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab, dan sekitarnya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreatifitas. Oleh karena itu pimpinan perusahaan yang mempunyai kreatifitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan dan dapat mencapai tujuan dari perusahaan.

Menurut Sunyoto (2015:38) lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktifitas bekerja. Dengan

memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau memnciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja.

Menurut Sutrisno (2009:116) lingkungan kerja adalah keseluruhan saran dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik

2.2.2. Indikator Lingkungan kerja

Indikator lingkungan kerja oleh Nitisemito(2011:3) yaitu sebagai berikut :

a) Lingkungan kerja fisik

1) Pertukaran udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut berkurang dan telah bercampur dengan gas atau dengan bau-bauan berbahaya bagi kesehatan tubuh. Dengan cukupnya oksigen disekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman disekitar tempat kerja

2) Kebersihan

Kebersihan lingkungan sangat perlu diperhatikan karena ketika karyawan sedang bekerja dan membutuhkan konsentrasi tinggi, akan sangat sulit jika keadaan ruangan kerja kotor, bau dan berantakan. Lingkungan kerja yang bersih pasti menimbulkan rasa senang, dan rasa senang ini akan dapat mempengaruhi seseorang untuk termotivasi dalam bekerja (Nitisemito 2011:5)

3) Kebisingan

Adalah bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinganya. Tingkat kebisingan yang tinggi adalah faktor yang dapat menurunkan motivasi bekerja seseorang karena dengan adanya kebisingan dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja, sehingga pekerjaan yang dilakukan akan mengalami banyak kesalahan

4) Keamanan

Menurut Nitisemito (2011:5) rasa aman akan menimbulkan ketenangan dalam bekerja, dan ketenangan akan mendorong semangat dan motivasi dalam bekerja. Dalam hal ini adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan.

b) Lingkungan kerja nonfisik

1) Hubungan antar karyawan, yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja

- 2) Prosedur kerja, adalah rangkai tata pelaksanaan kerja yang di atur secara berurutan, sehingga terbentuk urutan kerja secara bertahap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu (sedarmayanti 2009:21)

- 1) Lingkungan kerja fisik
lingkungan kerja adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung ataupun tidak langsung, lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu :
 - a) lingkungan kerja langsung berhubungan dengan karyawan seperti: pusat kerja,kursi , meja
 - b) lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperatur, kelembapan,sirkulasi udara, pencahayaan kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, dan warna untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia baik mengenai fisik dan tingkah lakunya kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan kerja fisik yang sesuai.
- 2) Lingkungan kerja non fisik
Menurut Sedamaryanti (2009:31) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

2.2.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidak sesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam waktu jangka yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan

yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2010:5) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

Penerangan / cahaya ditempat kerja

Berjalannya suatu perusahaan tak luput dari adanya faktor penerangan, begitu pula untuk menunjang kondisi kerja penerangan memberikan arti yang sangat penting. Salah satu faktor yang penting dari lingkungan kerja yang dapat memberikan semangat dalam bekerja adalah penerangan yang baik. Penerangan yang baik dapat memberikan kepuasan dalam berkerja dan tentunya akan meningkatkan kinerja, selanjutnya penerangan yang tidak baik dapat memberikan ketidakpuasan dalam bekerja dan menurunkan kinerja. Hal ini karena disebabkan penerangan yang baik tentunya akan memudahkan para karyawan melakukan aktivitasnya. Ciri-ciri penerangan yang baik menurut Hasibuan (2012:31) adalah sebagai berikut:

- Sinar cahaya yang cukup
- Sinarnya yang tidak berkilau dan menyilaukan
- Tidak dapat kontras yang tajam
- Cahay yang terang
- Distribusi cahaya yang merata
- Warna yang sesuai

1) Temperatur / suhu udara ditempat kerja

Suhu udara dalam ruangan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh manajemen perusahaan agar karyawan dapat bekerja menggunakan seluruh kemampuan sehingga menciptakan hasil yang optimal. Berbicara tentang kondisi udara maka ada tiga hal yang menjadi fokus perhatian yaitu kelembapan, suhu udara dan sirkulasi udara. Ketiga hal tersebut sangat berpengaruh terhadap aktivitas para pekerja. Penejelasan dari sritomo Wignjosoebroto (2009:45) mengenai kelembapan, suhu udara, dan sirkulasi udara

a) Kelembapan ditempat kerja

Kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan persentase. Kelembapan ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, secara bersama-sama antara kelembapan, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas dan sekitarnya.

b) Sirkulasi udara

Udara disekitar kita dikatakan kotor apabila keadaan oksigen didalam udara tersebut telah berkurang dan bercampur gas-gas lainnya yang membahayakan kesehatan tubuh.

2) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang menyibukkan pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaklah dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

Ada tiga aspek yang menentukan kualitas bunyi yang bisa menentukan tingkat gangguan pada manusia (Nitisemito 2011:6) yaitu:

- a) Lama waktu bunyi tersebut terdengar
 - b) Intensitas biasanya diukur dalam satuan decibel (dB) yang menunjukkan besarnya arus energi per satuan luas
 - c) Frekuensi suara menunjukkan jumlah dari gelombang-gelombang suara yang sampai ketelinga kita setiap detik dinyatakan dalam jumlah getaran perdetik (Hz)
- 3) Getaran mekanis ditempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian getaran ini sampai ketubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal :

- a) Konsentrasi dalam bekerja
- b) Datangnya kelelahan

c) Timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran, otot, tulang, dan lain-lain

4) Bau tidak sedap ditempat kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau- bauan yang terjadi terus menerus dapat memepengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian pewangi ruangan dan *air conditioner* (ac) yang tepat merupakan cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

5) Tata warna di tempat kerja

Pewarna yang lembut pada tempat kerja akan mempengaruhi kinerja karyawannya. Dalam lingkungan kerja harus diperhatikan tentang masalah warna sebab warna mempengaruhi jiwa seseorang yang ada disekitarnya. Pada kenyataanya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.

6) Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungan dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

7) Musik di tempat kerja

Musik dapat berpengaruh terhadap emosional terhadap emosional manusia. Seseorang yang sedih jika mendengarkan lagu yang sedih akan menjadi lebih

sedih, jika seseorang yang sedang sedih jika mendengarkan lagu yang lebih tenang akan memengaruhi mood karyawan dalam bekerja.

8) Keamanan Bekerja

Kemaman yang diciptakansuatu perusahaan akan mewujudkan pemeliharaan karyawan dengan baik, namun kemanan bekerja ini tidak bisa diciptakan oleh pimpinan perusahaan. Kemamanan bekerja akan tercipta bila semua elemen yang ada di perusahaan secara bahu-membahu menciptakan kondisi keamanan yang stabil

2.2.4. Manfaat lingkungan kerja

Lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan penting untuk diperhatikan oleh manajemen yang akan mendirikan perusahaan. Penyusunan suatu sistem produk yang baik tidak akan dilaksanakan dengan efektif apabila tidak didukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan didalam perusahaan tersebut. Segala peralatan yang dipasang dan dipergunakan didalam perusahaan tersebut tidak akan banyak berarti, apabila karyawan tidak dapat bekerja dengan baik disebabkan faktor lingkungan kerja yang tidak memenuhi persyaratan yang ditentukan. Walaupun lingkungan kerja itu tidak berfungsi, sebagai mesin dan peralatan produksi yang langsung memproses bahan menjadi produk, namun pengaruh lingkungan kerja ini akan terasa di dalam proses produksi yang dilaksanakan oleh perusahaan yang bersangkutan.

Dan manfaat dari penciptaan lingkungan kerja yaitu :

- 1) Menciptakan gairah kerja sehingga prestasi dan produktivitas karyawan dapat meningkat. (ishak dan tanjung,2013)

- 2) Pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat sesuai standar kerja dan dalam jangka waktu yang ditentukan
- 3) Tidak membutuhkan terlalu banyak pengawasan karena setiap individu karya dapat saling mengawasi demi tercapainya prestasi kerja
- 4) Terjalin komunikasi yang baik antara rekan kerja dan atasan dalam suasana kekeluargaan sehingga dapat terhindar dari konflik berkepanjangan
- 5) Membantu ciptakan visi dan misi serta tujuan yang sama dalam aktivitas /kegiatan mengembangkan dan memajukan perusahaan.

2.3. Kinerja Karyawan

2.3.1. Pengertian kinerja karyawan

Suatu organisasi perusahaan didirikan karena mempunyai tujuan tertentu yang ingin dan harus dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi dipengaruhi perilaku organisasi. Salah satu kegiatan yang paling lazim dilakukan dalam organisasi adalah kinerja karyawan, yaitu bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan atau peneraan dalam organisasi

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi

Arti kata kinerja berasal dari kata-kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja sesungguhnya yang telah dicapai oleh seorang karyawan. Moeharionto (2012:69).

Kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana akhira mereka

dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan. Menurut Munandar (2008:287), penilaian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang untuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilam keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan.

Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pertimbangan bahwa perlu adanya suatu sistem evaluasi yang objektif terhadap organisasional. Selain itu dengan adanya penilaian kinerja, manajer puncak dapat memperoleh dasar yang objektif untuk memberikan kompensasi sesuai dengan prestasi yang disumbangkan masing-masing pusat pertanggung jawaban kepada perusahaan secara keseluruhan. Semua ini diharapkan dapat membentuk motivasi dan rangsangan kepada masing-masing bagian untuk bekerja lebih efektif dan efisien.

Riniwati (2011:50), menyatakan bahwa landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja. Jika tidak ada kinerja, maka seluruh bagian organisasi tidak akan mencapai tujuannya. Kinerja sangat perlu sebagai bahan evaluasi bagi seseorang pemimpin atau manajer. Kinerja juga merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode tertentu. Dimana seseorang dituntut untuk memainkan bagiannya dalam melaksanakan strategi organisasi.

Kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu, kinerja karyawan dapat dilihat dari indikator-indikator sebagai berikut:

keputusan atas segala aturan yang telah ditetapkan organisasi, dapat melaksanakan tugas atau pekerjaan tanpa kesalahan atau dengan tingkat kesalahan yang paling rendah, ketepatan dalam menjalankan tugas.

2.3.2. Tujuan penilaian kerja

Didalam Mangkunegara (2011:10), secara spesifik, tujuan penilaian kinerja sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan , sehingga mereka termotifasi untuk berbuat yang lebih baik lagi atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- 3) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya serta meningkatkan kepedulian terhadap karier atau pekerjaan yang diembannya sekarang
- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi dengan potensinya.
- 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hak-hak yang perlu diubah.

2.3.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh karyawan. Mangkunegara(2011:67) menyatakan bahwa unsur yang perlu diperhatikan dalam penilaian kinerja antara lain:

- 1) Kualitas kerja, yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam suatu penyelesaian suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

- 2) Kuantitas kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
- 3) Tanggung jawab yaitu menunjukkan seberapa besar karyawan dapat mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan serta perilaku kerjanya.
- 4) Inisiatif, yaitu menunjukkan seberapa besar kemampuan karyawan untuk menganalisis, menilai, menciptakan dan membuat keputusan terhadap penyelesaian masalah yang dihadapinya
- 5) Kerja sama, yaitu merupakan keediaan keryawan untuk berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertikal ataupun horizontal di dalam maupun diluar pekerjaannya sehingga hasil pekerjaan semakin baik.
- 6) Ketaatan, yaitu merupakan kesediaaan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang melakukakan pekerjaaanya sesuai dengan intruksi yang diberikan kepada karyawan.

2.3.4. Indikator kinerja karyawan

Bangun (2012:223) menyatakan bahwa untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat di ukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat di ukur dari 5 dimensi yaitu:

1. Kuantias pekerjaan. Hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

- Melakukan pekerjaan sesuai dengan target *output* yang harus dihasilkan per orang perjam kerja
2. Kualitas pekerjaan. Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang di tuntut suatu pekerjaan tertentu:
- Melakukan pekerjaan sesuai dengan *operational manual*
 - Melakukan pekerjaan sesuai dengan *inspection manual*
3. Ketepatan waktu. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.
- Menyelesaikan pekerjaan sesuai *deadline* yang telah ditentukan
4. Kehadiran suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan
- Datang tepat waktu
 - Melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan
5. Kemampuan kerja sama. Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.
- Membantu atasan dengan memberikan saran untuk peningkatan produktivitas perusahaan
 - Menghargai rekan kerja satu sama lain
 - Bekerja sama dengan rekan kerja secara baik

2.3.5. Pelaksanaan kinerja karyawan

Menurut Wirawan (2010:103), menyatakan bahwa “pelaksanaan kinerja adalah proses sepanjang tahun dimana pegawai melaksanakan tugas atau pekerjaannya dan berupaya mencapai kinerjanya dengan menggunakan kompetensi kerjanya”.

Karyawan dan para manajer dalam pelaksanaan kinerja masing-masing mempunyai tugas yang harus dipenuhi agar kinerja dari suatu perusahaan tersebut bisa dikatakan tinggi, karena tingkat kinerja perusahaan tidak lepas dari kinerja para karyawan yang ada dibawahnya. Sebagai seorang karyawan dalam upaya mencapai kinerjanya menurut Wirawan (2009:103), mempunyai tanggung jawab sebagai berikut:

- 1) Berkomitmen dalam hal pencapaian tujuan bersama yang telah ditetapkan secara bersama-sama oleh para manajer dan karyawan
- 2) Karyawan harus meminta kepada para manajer untuk mendapatkan balikan dan pelatihan karena fungsinya sangat penting yaitu sebagai alat untuk mengembangkan kinerjanya
- 3) Berkomunikasi secara aktif dan berkelanjutan dengan para manajer ketika melaksanakan tugasnya
- 4) Mencatat berbagai informasi seputar kemajuan atau seberapa besar tujuan yang ditetapkan dapat tercapai dan mengkomunikasinya kepada manajer

- 5) Mempersiapkan diri dan data-data yang diperlukan pada saat manajer akan menelaah kinerjanya. Misalnya karyawan mempersiapkan evaluasi sumatif dan evaluasi formatif

Di samping karyawan yang mempunyai tanggung jawab dalam upaya mencapai kinerjanya, para manajer juga mempunyai kewajiban sebagai berikut.

- 1) Mampu menciptakan iklim kerja yang baik serta mampu menyediakan berbagai fasilitas yang dapat memajukan kinerja para karyawan
- 2) Memonitor kinerja para karyawan dan mencatatnya kedalam buku kerja
- 3) Merevisi tujuan serta menyesuaikan standar kinerja dan kompetensi pekerjaan para karyawan dari tahun ketahun karena lingkungan internal dan eksternal perusahaan yang selalu berubah-ubah
- 4) Memberi balikan dan pelatihan kepada karyawan dengan maksud untuk membantu karyawan membuat koreksi atas apa yang sedang dilakukan untuk meningkatkan kemungkinan pencapaian tujuannya dan kritik terhadap karyawan
- 5) Menyediakan program pengembangan agar para karyawan berkembang dalam hal kompetensi dan pengalamannya dengan maksud agar kinerja para karyawan meningkat
- 6) Memberikan kompensasi atau imbalan agar tetap dipertahankan kepada para karyawan yang telah mempunyai perilaku yang efektif, efisien, dan mempunyai kemajuan dalam hal pencapaian tujuan.

2.3.6. Manfaat penilaian kinerja karyawan

Menurut Mangkunegara (2010:11) beberapa manfaat penilaian kinerja karyawan yaitu sebagai berikut

- 1) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa
- 2) Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya
- 3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan
- 4) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan
- 5) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada didalam organisasi
- 6) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai *performance* yang baik
- 7) Sebagai alat untuk melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya
- 8) Sebagai kriteria menentukan seleksi dan penempatan kerja

Adapun yang menjadi manfaat penilaian kinerja menurut rivai (2013:55)

adalah sebagai berikut:

- 1) Manfaat bagi karyawan
 - a) Meningkatkan motivasi
 - b) Meningkatkan kepuasan kerja
 - c) Adanya kejelasan hasil yang diharapkan
 - d) Adanya kesempatan berkomunikasi ke atas
 - e) Peningkatan pengertian tentang nilai pribadi
- 2) Manfaat bagi penilai
 - a) Meningkatkan kepuasan kerja
 - b) Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi
 - c) Meningkatkan kepuasan kerja baik dari para manajer ataupun karyawan
 - d) Sebagai sarana meningkatkan motivasi karyawan
 - e) Bisa mengidentifikasikan kesempatan untuk rotasi karyawan
- 3) Manfaat bagi perusahaan
 - a) Memperbaiki seluruh simpul unit-unit yang ada dalam perusahaan
 - b) Meningkatkan kualitas komunikasi
 - c) Meningkatkan motivasi karyawan secara keseluruhan
 - d) Meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan untuk masing-masing karyawan.

2.4. 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

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel peneliti	Hasil penelitian
1.	Nurdiana (2009)	Pengaruh rotasi kerja, dan Kompensasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Surakarta	X1= Rotasi X2=Kompensasi Y= kinerja	Rotasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai
2.	Roymond (2010)	Pengaruh pelaksanaan rotasi kerja terhadap kinerja perawat di rumah sakit umum daerah Dr.H.Koesnadi Bondowoso	X1=Rotasi Y=Kinerja	Rotasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat di rumah sakit umum daerah Dr.H.koesnadi Bondowoso

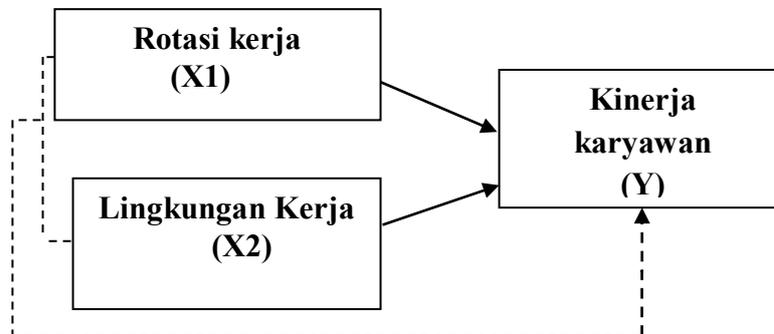
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel peneliti	Hasil penelitian
3.	Ririn prihatin (2011)	Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Borneo Melintang Buana Ekspor	X1=Lingkungan kerja X2=Kompensasi kerja Y=Kinerja karyawan	Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
4.	Aditya Nur Pratama (2012)	Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pada PT. Razer Brother	X1=Lingkungan kerja X2=Disiplin kerja Y=Kinerja karyawan	Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan pada PT. Razer Brother
5.	Hidayat (2015)	Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Syariah Mandiri Cabang Malang	X1=Lingkungan kerja X2=Motivasi kerja Y=Kinerja karyawan	Lingkungan kerja dan Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan

2.5. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan, dan hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai (sugiyono,2012:89).

Dalam rangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa gambaran mengenai pengaruh rotasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, karena

hal ini sangat penting bahan masukkan untuk melihat secara karakteristik ketiga variabel tersebut, maka berikut kerangka konseptual ini.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan : ----- : secara simultan

_____ : secara parsial

Gambar diatas menjelaskan bahwa rotasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan dan begitupula lingkungan kerja berpengaruh berlangsungnya menciptakan kinerja karyawan pada perusahaan. Gambar diatas juga menjelaskan bahwa kedua variabel sangat berpengaruh bagi kinerja perusahaan.

2.6. Pengembangan hipotesis

- 1) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Kondisi lingkungan kerja di PT.Rifan Financindo Berjangkan Medan cukup baik jadi memberikan pengaruh yang baik bagi kinerja karyawan yang ada saat ini. Menurut Bambang (2008) lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Lingkungan kerja yang baik fasilitas yang memadai, dan tempat kerja yang

kondusif serta hubungan yang baik dengan rekan kerja maupun atasan akan memberikan rasa aman kepada para karyawan. Lingkungan kerja yang buruk dan kurangnya dukungan dari rekan kerja dan atasannya akan memberikan dampak yang kurang baik pula terhadap kenyamanan karyawan di perusahaan. Kurang nyamannya karyawan dalam bekerja karena lingkungan kerja yang tidak kondusif akan mengakibatkan karyawan cenderung malas dan mudah lelah dalam bekerja sehingga hal ini akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan tersebut.

2) Pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja karyawan

Rotasi kerja adalah job rotation yaitu perpindahan pekerja dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain dalam satu unit kerja pada suatu perusahaan, rotasi pekerjaan merupakan salah satu sistem pengembangan sumber daya manusia. Rotasi kerja yang diterapkan di perusahaan PT. Rifan Financindo Berjangka Medan terkadang masih jarang dilakukan namun sesekali dilakukan perusahaan agar mengurangi tingkat kebosanan pada karyawan. Namun terkadang perusahaan masih melakukan rotasi kerja tanpa kemauan dan bidangnya para karyawan sehingga menjadikan kinerja karyawan berkurang dan tidak stabil untuk kedepannya, perusahaan seharusnya menanyakan kepada karyawan yang bersedia dan sesuai keinginannya untuk dirotasi dan sesuai dengan bidang keahlian masing-masing karyawan, jadi uraiannya rotasi kerja sangat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

3) Pengaruh rotasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Rotasi kerja dan lingkungan kerja sama-sama memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kurang nyaman dan tidak kondusif serta rotasi kerja yang dilakukan perusahaan tidak sesuai keinginan perusahaan dan tidak dibidangnya para karyawan. Hal ini berdampak atau menimbulkan pengaruh terhadap menurunnya kinerja karyawan di PT. Rifan Financindo Medan. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif cenderung memberikan rasa aman kepada karyawan sehingga mereka akan mendorong untuk bekerja dengan baik pula. Karyawan yang terdorong untuk bekerja dengan baik di perusahaan maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan pula. Lingkungan kerja yang buruk dan tidak mendukung ditempat kerja kerap kali menimbulkan masalah terutama kurang nyamannya karyawan dalam bekerja. Kurang nyamannya karyawan dalam bekerja cenderung akan menurunkan keinginan karyawan untuk bekerja sehingga akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan, sebaliknya ketika perusahaan memiliki lingkungan kerja yang nyaman ada kondusif serta rotasi kerja yang stabil dan sesuai harapan karyawan, karyawan akan terdorong untuk bekerja secara optimal dan menyelesaikan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. dengan demikian rotasi kerja yang stabil dan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan membuat kinerja karyawan menjadi lebih optimal.

2.7. Hipotesis

Menurut Sugiono (2012:51) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap perumusan masalah penelitian, oleh karena itu perumusan masalah

penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan rumusan masalah dan teori-teori dikemukakan hipotesis, yaitu:

1. Rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rifan Financindo Berjangka Medan?
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rifan Financindo Berjangka Medan?
3. Rotasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rifan Financindo Berjangka Medan?



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

3.1.1. Jenis penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiasif. Menurut Rusiadi (2014 : 12), “ Penelitian asosiasif/kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan dan pola/bentuk pengaruh antar dua variabel atau lebih, dimana dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala”. Penelitian ini membahas Rotasi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rifan Financindo Berjangka Medan

3.1.2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di PT. Rifan Financindo Berjangka Medan, yang beralamat Best & Grow (J.W.Marriot)12th floor, unit 1205-1209, jl. Putri hijau No. 10, Medan 20111, Telp : (061) 4140575, Fax : (061) 4140576, E-mail : corporate@rifan-financindo-berjangka.co.id

3.1.3. Waktu Penelitian

Penelitian ini direncanakan mulai bulan Desember 2017 sampai dengan Mei 2018. Untuk lebih jelasnya berikut disajikan tabel dan waktu penelitian. Menampilkan tabel ini berguna dan memudahkan pembaca untuk memahami kegiatan dalam pembuatan skripsi sipenulis.

Tabel III.1
Jadwal Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Bulan					
		Des 2017	Jan 2018	Feb 2018	Mar 2018	Apr 2018	Mei 2018
1	Penyusunan Proposal						
2	Seminar Proposal						
3	Pengambilan Data						
4	Pengumpulan Data						
5	Seminar Hasil						
6	Bimbingan Skripsi						
7	Pengajuan Sidang Meja Hijau						

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Menurut Kuncoro (2008: 103), populasi adalah sekelompok elemen-elemen lengkap yang biasanya orang, objek, transaksi atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi objek penelitian. Berdasarkan pada pendapat tersebut diatas, didalam penelitian ini yang dijadikan populasi oleh penulis adalah karyawan ada di bagian *back office* yaitu: *bussines manager* (14), *senior bussnies manager* (10), *operational* (12), *adminstration* (6), GA dan Hrd (4), RnT Personalia (4) di PT. Rifan Financindo Berjangka Medan yang berjumlah 50.

3.2.2. Sampel

Sampel adalah bagian kecil dari suatu populasi atau wakil dari suatu populasi menurut Kuncoro (2008:105), apabila objek kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semua sehingga penelitian merupakan penelitian populasi. Berdasarkan pendapat diatas, maka penulis mengambil sampel 50 orang yang berada di PT. Rifan Financindo Berjangka Medan

3.3. Defenisi Operasional Variabel

Defenisi variabel akan menuntun penelitian untuk memenuhi unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana cara mengukur suatu variabel.

Adapun defenisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah:

Tabel III.2
Defenisi Operasional Variabel

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala Ukur
Rotasi Kerja (X1)	Rotasi kerja adalah perpindahan Pekerjaan seseorang dalam suatu Organisasi yang memiliki tingkat Level yang sama dari posisi Pekerjaan sebelum mengalami Pindah kerja	1. pengalaman kerja 2. pengetahuan 3. kebutuhan 4. prestasi kerja 5. tanggung jawab Menurut (Bambang Wahyudi 2010:105)	Likert
Lingkungan Kerja (X2)	lingkungan kerja adalah segala Sesuatu yang berada di luar Perusahaan tetapi mempunyai Pengaruh atas pertumbuhan Dan perkembangan perusahaan	1. pertukaran udara 2. kebersihan 3. kebisingan 4. keamanan 5. hubungan antar karyawan 6. prosedur kerja Menurut (Nitisemito 2011:3)	Likert
Kinerja (Y)	Kinerja adalah gambaran yang mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran perusahaan	1. ketepatan waktu 2. Kualitas 3. Kuantitas 4. kehadiran 5. kemampuan kerja sama Menurut (Bangun 2012:223)	Likert

3.4. Jenis dan Sumber Data

3.4.1. Jenis data

1. Data kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka (Sugiyono 2011). Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil jawaban kuesioner dari semua karyawan di PT. Rifan Financindo Berjangka Medan
2. Data kualitatif, yaitu data yang berbentuk kalimat, kata atau gambar (Sugiyono 2011). Data kualitatif dalam penelitian ini adalah hasil wawancara yang diberikan kepada semua karyawan di PT. Rifan Financindo Berjangka Medan.

3.4.2. Sumber Data

1. Data primer dalam penelitian ini adalah hasil wawancara dan jawaban kuesioner yang disebarkan kepada semua karyawan di PT. Rifan Financindo Berjangka Medan
2. Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang diambil langsung dari laporan hasil jawaban semua karyawan yang diberikan kuesioner di PT. Rifan Financindo Berjangka Medan

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memberikan kebenaran hipotesis yang telah diuraikan diatas maka penulis melakukan penelitian untuk mendapatkan data, informasi dan bahan yang diperlukan dengan menggunakan beberapa metode antara lain:

1. Penelitian Kepustakaan, Pengumpulan data yang dilakukan melalui bahan bacaan, meliputi literatur, buku, majalah dan berbagai bahan bacaan lain yang relevan dan yang berhubungan dengan judul penelitian yang penulis susun.

2. Penelitian lapangan, Pengumpulan data yang dilakukan secara langsung terhadap objek penelitian atau dengan terjun langsung kelapangan dengan menggunakan teknik sebagai berikut:

a. Pengamatan (*Observasi*)

Mengadakan penelitian dengan cara mengamati langsung terhadap unit-unit yang ada hubungannya dengan objek yang diselidiki dan mengadakan pencatatan.

b. Wawancara (*Interview*)

Memperoleh data atau mendapatkan data dan informasi yang akurat dengan mengajukan pertanyaan secara langsung secara lisan terhadap orang-orang yang dapat memberikan keterangan-keterangan yang erat kaitannya dengan masalah-masalah yang akan penulis ungkapkan dalam penelitian ini guna mendukung data yang dikumpulkan.

c. Kuesioner

Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan-pertanyaan kepada kuesioner dengan cara memilih alternatif jawaban yang tersedia. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot yang ditentukan pada kuesioner ialah:

- Jawaban “Sangat Setuju”, diberi nilai 5
- Jawaban “Setuju”, diberi nilai 4
- Jawaban “Netral”, diberi nilai 3
- Jawaban “Tidak Setuju”, diberi nilai 2
- Jawaban “Sangat Tidak Setuju”, diberi nilai 1

Adapun yang menjadi skala pengukuran data dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur persepsi, sikap atau pendapat seseorang atau kelompok mengenai sebuah peristiwa atau fenomena sosial, berdasarkan definisi operasional yang telah ditetapkan oleh peneliti.

3.6. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Menurut Sugiyono (2016:172), instrumen yang valid berarti alat ukur atau kuesioner yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dan instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

3.6.1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah alat ukur yang digunakan untuk mengukur data tersebut valid atau dapat digunakan. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 17,00, dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan dinyatakan valid
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

3.6.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat apakah alat ukur yang digunakan (kuesioner) menunjukkan konsistensi dalam mengukur gejala yang sama. Pengujian dilakukan dengan program SPSS versi 17,00. Butir pertanyaan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas, ditentukan reliabilitasnya dengan

kriteria sebagai berikut: jika nilai (*Cronbach's Alpha*) diatas 0.6 ini berarti kuesioner tersebut telah reliabel dan dapat disebarkan kepada responden untuk dijadikan sebagai instrument penelitian. Reliabilitas ditentukan melalui rumus *Cronbach Alpha* yaitu ;

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right)$$

Keterangan rumus:

r_{11}	= Reliabilitas instrumen
k	= Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal
$\sum \sigma_b^2$	= Jumlah varians butir
σ_1^2	= Varians total

Butir pertanyaan akan ditentukan reabilitasnya sebagai berikut:

- Jika *Cronbach's Alpha* > 0,6 maka dinyatakan reliabel.
- Jika *Cronbach's Alpha* < 0,6 maka dinyatakan tidak reliabel.

3.7. Teknik Analisis Data

3.7.1. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis data menggunakan regresi berganda, maka diperlukan pengujian asumsi klasik. Pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan, benar-benar bebas dari adanya gejala heteroskedastisitas, gejala multikolinearitas dan gejala normalitas.

Jika terdapat heteroskedastisitas, maka varian tidak konstan sehingga dapat menyebabkan biasanya standar error. Jika terdapat multikolinearitas, maka akan sulit untuk mengisolasi pengaruh-pengaruh individual dari variabel, sehingga tingkat signifikansi koefisien regresi menjadi rendah. Dengan adanya autokorelasi mengakibatkan penaksir masih tetap bias dan masih tetap konsisten hanya saja

menjadi tidak efisien. Oleh karena itu, uji asumsi klasik perlu dilakukan.

1. Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk menentukan apakah variabel berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas dapat dilihat dari grafik normal *probability plot*. Apabila variabel berdistribusi normal, maka penyebaran plot akan berada di sekitar dan disepanjang garis 45° .

2. Uji Multikolinieritas

Tujuan dari uji multikolinieritas adalah menguji model regresi apakah adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Uji Multikolinieritas mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lainnya dalam suatu model regresi, atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi diantara sesama variabel independen. Uji Multikolinieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *variance inflation factor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,01, dan untuk nilai VIF kurang dari 10.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji ini adalah menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari hasil pengamatan satu ke pengamatan lainnya. Jika nilai signifikan hitung lebih besar dari $\alpha = 5\%$, maka tidak ada masalah heteroskedastisitas. Tetapi jika Jika nilai signifikan hitung kurang dari $\alpha = 5\%$, maka ada masalah heteroskedastisitas dalam model regresi. Jika varian dari

residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.

3.7.2. Analisis Regresi Linear Berganda

Selain diukur dengan *grafik Scatterplot*, heteroskedastisitas dapat diukur secara sistematis dengan uji Glejser. Jika variabel bebas signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Jika probabilitas signifikansinya di atas 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi Uji statistik yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Analisis regresi merupakan suatu pendekatan yang digunakan untuk mendefinisikan hubungan matematis antara variabel-variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Model regresi dinyatakan dalam persamaan:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan rumus :

Y	: Kinerja Karyawan
β_0	: Konstanta
β_1	: Koefisien regresi rotasi kerja terhadap kinerja karyawan
β_2	: Koefisien regresi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
x1	: Rotasi Kerja
x2	: Lingkungan Kerja
e	: Error

3.7.3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis menilai ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual. Uji hipotesis terdiri dari uji parsial (uji-t), uji simultan (uji-F) dan uji koefisien determinasi.

1. Uji Parsial (Uji-t)

Uji-t digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi variabel lain dianggap konstan, dengan batas toleransi kesalahan (*standart error*) 5% ($\alpha = 0.05$)

Kriteria pengujian :

$$t_{\text{Hitung}} > t_{\text{Tabel}} = H_0 \text{ ditolak, } H_1 \text{ diterima.}$$

$$t_{\text{Hitung}} < t_{\text{Tabel}} = H_0 \text{ diterima, } H_1 \text{ ditolak}$$

2. Uji Simultan (Uji-f)

Uji-F digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi variabel lain dianggap konstan, dengan batas toleransi kesalahan (*standart error*) 5% ($\alpha = 0.05$)

Kriteria pengujian :

$$F_{\text{Hitung}} > F_{\text{Tabel}} = H_0 \text{ ditolak, } H_1 \text{ diterima}$$

$$F_{\text{Hitung}} < F_{\text{Tabel}} = H_0 \text{ diterima, } H_1 \text{ ditolak}$$

3. Analisis Korelasi Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi berguna mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Jika nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat terbatas. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (Kurniawan, 2014 ; 185). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2010. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Alex S Nitisemito. 2011. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber. Daya Manusia)*. Edisi Ke 5, Cetakan Ke 14, Ghalia.
- Bangun, Wilson. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Erlangga
- Danang Sunyoto. 2015. *Perilaku Konsumen dan Pemasaran*. Yogyakarta:CAPS
- Handoko, T. Hwani. 2012. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta:BPFE.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Iskandar. 2011. *Penelitian Tindakan Kelas*. Jakarta :PT. Bumi Aksara
- Justin T. Sirait . 2006. Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia
- Kuncoro, Mudrajad. 2003. Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi. Erlangga: Jakarta
- Kaymaz, Kurtulus. 2010. The Effect of Job Rotation Practices on Motivation: A research on Managers in the Automotive Organizations. *Business and Economics Research Journal*. Volume 1. Number 3. PP.69-85.
- Rivai, Veitzhal dan Ella Sagala, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Rajawali Pers.
- Riniwati, Harsuko. 2011. *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia* . Malang: Press
- Rusiadi, Subiantoro, Nur, dan Hidayat, Rahmat, 2014. *Metode Penelitian: Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan*. Medan: USU Press.
- Sugiyono, 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: ALFABETA.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Kencana Prenada Jakarta:Media Group.
- Wirawan. 2010. *Konflik dan Manajemen Konflik: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta :Salemba Humanika

PENGARUH ROTASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT RIFAN FINANCINDO BERJANGKA MEDAN

1. Umum

Responden yang terhormat.

Pernyataan di bawah ini hanya semata-mata digunakan untuk data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Medan Area. Saya mengharapkan kesediaan bapak/ibu miliki Saya mengucapkan terima kasih atas kerjasama dan bantuan dari bapak/ibu yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi angket kuisioner penelitian ini.

II. Identitas responden

Nama/inisial :
Jenis kelamin : Laki-Laki Perempuan
Usia : 20-30 tahun 31-40 tahun
 41-50 tahun >50 tahun
Jabatan :
Lama bekerja : <5tahun 6-10 tahun
 11-15 tahun >16 tahun
Unit :

III. Petunjuk pengisian

Memberikan tanda (√) pada alternatif pilihan jawaban dari pernyataan yang ada sesuai dengan pendapat saya, berdasarkan keterangan sebagai berikut:

SS = Sangat setuju bernilai 5

S = Setuju bernilai 4

KS = Kurang setuju bernilai 3

TS =Tidak setuju bernilai 2

STS =Sangat tidak setuju

1. ROTASI

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
PENGALAMAN KERJA						
1	Pengalaman kerja yang saya miliki, membantu saya menyelesaikan tugas-tugas secara efektif dan efisien					
2	Dengan pengalaman kerja yang saya miliki,dapat membantu saya dalam melakukan pekerjaan yang saya lakukan saat ini					
PENGETAHUAN						
1	Saya memiliki tingkat pengetahuan yang cukup memadai dengan pekerjaan saya saat ini					
2	Peningkatan pengetahuan dan keterampilan kerja akan berpengaruh terhadap pengalaman kerja saya					
KEMAMPUAN KARYAWAN						
1	Saya memiliki kemampuan terhadap pekerjaan dengan baik dan komprehensif					
2	Selama bekerja saya hampir tidak pernah melakukan kesalahan karena kemampuan saya di setiap bidang pekerjaan					
KEJENUHAN KARYAWAN						
1	Apakah rotasi dilakukan untuk menghilangkan kejenuhan karyawan dalam bekerja?					
2	Apakah rotasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan seorang pegawai					

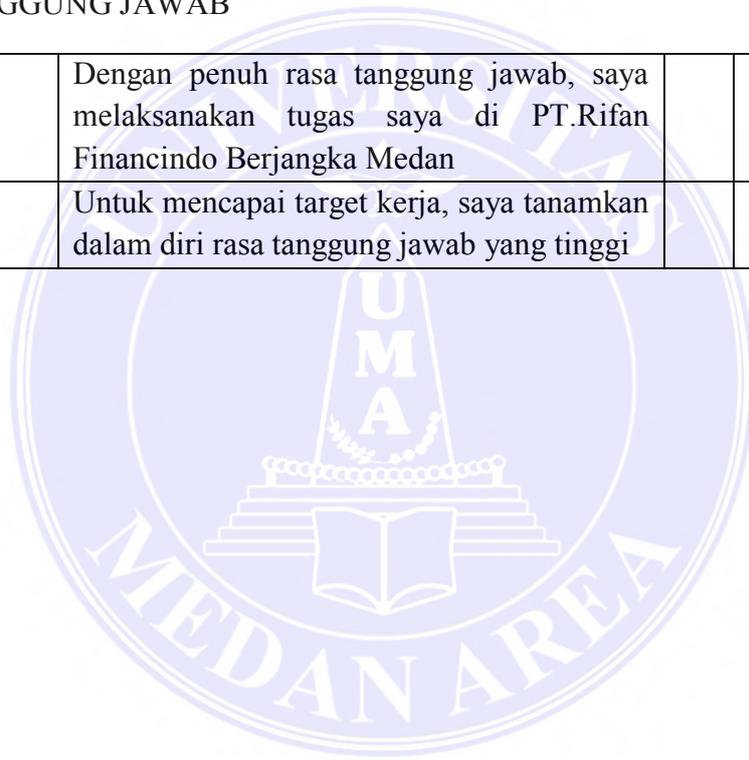
2. LINGKUNGAN KERJA

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
PERTUKARAN UDARA						
1	Anda merasakan udara didalam ruangan membuat anda segar					
2	Anda merasa sirkulasi udara di ruangan tempat bekerja sudah memenuhi standar					
KEBERSIHAN						
1	Anda merasa tempat kerja anda bersih dan tidak berdebu					
2	Apakah kegiatan pembersih ruangan oleh <i>cleaning service</i> ruangan dilakukan 2 kali sehari(pagi dan sore)					
KEBISINGAN						
1	Anda merasa terganggu saat ada rekan kerja yang berbincang-bincang di ruangan tempat kerja.					
2	Anda merasa terganggu akibat suara dari luar ruangan tempat bekerja					
KEMANANAN						
1	Keamanan ditempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya nyaman dalam bekerja					
2	Semua ruangan dilengkapi dengan <i>cctv</i> sehingga membuat para karyawan nyaman dalam bekerja					

3. KINERJA

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
KEPEMIMPINAN						
1	Saya memiliki kemampuan berkomunikasi dengan baik untuk meyakinkan rekan kerja saya sehingga dapat dikerahkan secara maksimum dalam melaksanakan pekerjaan					
2	Dalam bekerja selalu saya tanamkan semangat yang tinggi agar dapat membawa energi yang sangat besar bagi rekan kerja lain					

KUALITAS					
1	Kualitas kerja saya sudah sesuai dengan yang di inginkan karyawan				
2	Kualitas baik yang saya miliki berdampak besar untuk perusahaan				
KUANTITAS					
1	Kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan yang ditetapkan di perusahaan				
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan dengan baik sesuai waktu yang ditentukan				
TANGGUNG JAWAB					
1	Dengan penuh rasa tanggung jawab, saya melaksanakan tugas saya di PT.Rifan Financindo Berjangka Medan				
2	Untuk mencapai target kerja, saya tanamkan dalam diri rasa tanggung jawab yang tinggi				



TABULASI JAWABAN RESPONDEN

Rotasi								JLH
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	
4	4	3	3	3	4	3	3	27
3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	4	4	5	4	4	4	5	34
4	4	3	4	3	4	3	4	29
3	3	4	4	4	3	4	4	29
3	3	3	3	3	2	3	3	23
3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	4	5	4	5	4	5	5	36
2	2	3	4	3	2	3	4	23
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	3	4	3	4	3	4	3	27
3	3	2	3	3	3	2	3	22
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	3	3	3	3	3	3	2	23
4	3	3	3	4	3	3	3	26
4	3	4	3	4	3	4	3	28
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	4	3	3	3	4	3	3	26
4	4	4	4	3	4	4	4	31
4	5	5	4	3	5	5	4	35
3	3	3	4	3	3	3	4	26
4	4	5	3	4	4	5	3	32
3	3	3	4	3	3	3	4	26
4	5	5	4	3	5	5	4	35
4	4	4	2	3	4	4	2	27
3	4	4	4	3	4	4	4	30
3	4	4	4	3	4	4	4	30
2	4	4	4	2	4	4	4	28
5	3	4	3	3	2	4	3	27
5	4	2	3	5	4	2	3	28
3	4	4	3	3	4	4	3	28
3	4	3	4	3	4	3	4	28
5	3	3	4	3	3	3	4	28
3	5	5	4	3	5	5	4	34
5	4	4	3	2	4	4	3	29

4	4	5	3	4	5	4	4	33
3	3	3	4	4	4	4	4	29
3	5	5	4	4	4	5	3	33
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	3	3	2	3	3	5	4	26
4	4	3	3	3	4	3	3	27
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	4	3	4	3	4	3	4	28
5	3	3	4	3	3	3	4	28
3	5	5	4	3	5	5	4	34
5	4	4	3	2	4	4	3	29

Lingkungan Kerja								JLH
P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	
4	4	3	4	3	4	3	3	28
3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	4	4	4	4	4	4	5	33
4	4	3	4	3	4	3	4	29
3	3	4	3	4	3	4	4	28
3	3	3	3	3	2	3	3	23
3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	4	5	4	5	4	5	5	36
2	2	3	2	3	2	3	4	21
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	3	4	3	4	3	4	3	27
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	4	2	4	3	4	2	3	25
3	3	4	3	3	3	4	4	27
3	3	3	3	3	3	3	4	25
4	4	4	4	4	4	5	4	33
4	3	4	3	4	3	4	3	28
3	4	2	4	3	4	2	3	25
4	3	2	3	4	3	2	4	25
3	4	2	4	3	4	2	3	25
2	3	3	3	2	3	3	4	23
3	2	3	4	3	2	3	4	24
4	3	4	3	4	3	4	2	27
3	3	3	4	3	3	3	4	26

3	3	4	4	3	3	4	4	28
3	3	4	4	3	3	4	4	28
2	4	3	3	2	4	3	3	24
3	4	4	5	3	4	4	5	32
4	3	2	5	4	3	2	3	26
3	4	4	5	3	4	4	5	32
3	2	4	4	3	5	4	2	27
4	3	2	5	4	3	2	3	26
3	4	3	5	3	4	3	5	30
2	3	3	4	2	3	3	4	24
3	3	4	3	3	3	4	3	26
5	5	3	4	4	4	4	4	33
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	3	3	5	5	3	5	4	32
3	4	4	4	4	4	4	5	32
3	2	3	4	4	4	4	4	28
4	4	3	3	3	4	3	3	27
3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	3	2	5	4	3	2	3	26
3	4	3	5	3	4	3	5	30
2	3	3	4	2	3	3	4	24
3	3	4	3	3	3	4	3	26

Kinerja								JLH
P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	
3	3	3	4	3	3	3	3	25
3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	5	4	4	4	5	4	5	35
3	4	3	4	3	4	3	4	28
4	4	4	3	4	4	4	4	31
3	3	3	2	3	3	3	3	23
3	3	3	3	3	3	3	3	24
5	4	5	4	5	5	5	5	38
3	4	3	2	3	4	3	4	26
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	3	4	3	4	3	4	3	28
3	3	2	3	4	4	4	4	27
4	4	4	4	2	3	5	3	29

3	3	3	2	4	4	2	5	26
4	3	3	3	3	4	3	3	26
4	3	4	3	5	4	4	4	31
4	4	4	4	4	3	5	4	32
3	4	3	3	2	3	4	3	25
3	4	4	4	2	4	2	4	27
3	5	5	4	2	3	4	2	28
3	3	3	4	3	4	3	4	27
4	4	5	3	3	4	2	4	29
3	3	3	4	4	2	3	3	25
3	5	5	4	3	4	4	2	30
3	4	4	2	4	4	4	3	28
3	4	4	4	4	4	4	3	30
3	4	4	4	3	3	4	2	27
2	4	4	4	4	5	3	4	30
3	2	4	3	2	3	4	2	23
5	4	2	3	4	5	3	4	30
3	4	4	3	4	2	3	4	27
3	4	3	4	2	3	4	2	25
3	3	3	4	3	5	4	3	28
3	5	5	4	3	4	3	3	30
2	4	4	3	4	3	2	3	25
4	5	4	5	5	4	5	5	37
5	5	4	4	4	5	4	4	35
5	4	4	4	4	4	5	4	34
4	4	4	4	5	5	4	4	34
5	5	4	4	4	4	5	5	36
3	3	3	4	3	3	3	3	25
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	4	3	4	2	3	4	2	25
3	3	3	4	3	5	4	3	28
3	5	5	4	3	4	3	3	30
2	4	4	3	4	3	2	3	25

HASIL FREKUENSI

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	10.0	10.0	10.0
	Kurang Setuju	4	8.0	8.0	18.0
	Setuju	24	48.0	48.0	66.0
	Sangat Setuju	17	34.0	34.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Kurang Setuju	6	12.0	12.0	14.0
	Setuju	28	56.0	56.0	70.0
	Sangat Setuju	15	30.0	30.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	6	12.0	12.0	12.0
	Setuju	28	56.0	56.0	68.0
	Sangat Setuju	16	32.0	32.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Kurang Setuju	4	8.0	8.0	10.0
	Setuju	29	58.0	58.0	68.0
	Sangat Setuju	16	32.0	32.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Kurang Setuju	5	10.0	10.0	12.0
	Setuju	34	68.0	68.0	80.0
	Sangat Setuju	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Kurang Setuju	11	22.0	22.0	24.0
	Setuju	28	56.0	56.0	80.0
	Sangat Setuju	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	6	12.0	12.0	12.0
	Setuju	29	58.0	58.0	70.0
	Sangat Setuju	15	30.0	30.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	6.0	6.0	6.0
	Setuju	33	66.0	66.0	72.0
	Sangat Setuju	14	28.0	28.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

P9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Kurang Setuju	10	20.0	20.0	22.0
	Setuju	20	40.0	40.0	62.0
	Sangat Setuju	19	38.0	38.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

P10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Kurang Setuju	4	8.0	8.0	10.0
	Setuju	31	62.0	62.0	72.0
	Sangat Setuju	14	28.0	28.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

P11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Kurang Setuju	2	4.0	4.0	6.0
	Setuju	35	70.0	70.0	76.0
	Sangat Setuju	12	24.0	24.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

P12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	10.0	10.0	10.0
	Setuju	33	66.0	66.0	76.0
	Sangat Setuju	12	24.0	24.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

P13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	4	8.0	8.0	8.0
Setuju	34	68.0	68.0	76.0
Sangat Setuju	12	24.0	24.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

P14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	7	14.0	14.0	14.0
Setuju	33	66.0	66.0	80.0
Sangat Setuju	10	20.0	20.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

P15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	4	8.0	8.0	8.0
Setuju	33	66.0	66.0	74.0
Sangat Setuju	13	26.0	26.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

P16

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
Kurang Setuju	3	6.0	6.0	8.0
Setuju	34	68.0	68.0	76.0
Sangat Setuju	12	24.0	24.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

P17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	6.0	6.0	6.0
	Kurang Setuju	1	2.0	2.0	8.0
	Setuju	36	72.0	72.0	80.0
	Sangat Setuju	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

P18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Kurang Setuju	3	6.0	6.0	8.0
	Setuju	31	62.0	62.0	70.0
	Sangat Setuju	15	30.0	30.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

P19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	11	22.0	22.0	22.0
	Setuju	23	46.0	46.0	68.0
	Sangat Setuju	16	32.0	32.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

P20

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	8	16.0	16.0	16.0
	Setuju	28	56.0	56.0	72.0
	Sangat Setuju	14	28.0	28.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

P21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Kurang Setuju	4	8.0	8.0	10.0
	Setuju	34	68.0	68.0	78.0
	Sangat Setuju	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

P22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	7	14.0	14.0	14.0
	Setuju	37	74.0	74.0	88.0
	Sangat Setuju	6	12.0	12.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

P23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	10	20.0	20.0	20.0
	Setuju	32	64.0	64.0	84.0
	Sangat Setuju	8	16.0	16.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

P24

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	8.0	8.0	8.0
	Setuju	36	72.0	72.0	80.0
	Sangat Setuju	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

		Correlations								
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	Rotasi
P1	Pearson Correlation	1	.189	.113	-.060	.198	.158	.037	-.025	.335*
	Sig. (2-tailed)		.189	.433	.678	.168	.272	.799	.861	.017
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P2	Pearson Correlation	.189	1	.647**	.290*	.048	.901**	.562**	.209	.778**
	Sig. (2-tailed)	.189		.000	.041	.742	.000	.000	.144	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P3	Pearson Correlation	.113	.647**	1	.271	.172	.580**	.902**	.283*	.814**
	Sig. (2-tailed)	.433	.000		.057	.233	.000	.000	.046	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P4	Pearson Correlation	-.060	.290*	.271	1	.197	.290*	.184	.794**	.554**
	Sig. (2-tailed)	.678	.041	.057		.169	.041	.202	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P5	Pearson Correlation	.198	.048	.172	.197	1	.101	.146	.251	.407**
	Sig. (2-tailed)	.168	.742	.233	.169		.487	.312	.079	.003
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P6	Pearson Correlation	.158	.901**	.580**	.290*	.101	1	.503**	.304*	.772**
	Sig. (2-tailed)	.272	.000	.000	.041	.487	.000		.032	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P7	Pearson Correlation	.037	.562**	.902**	.184	.146	.503**	1	.320*	.753**
	Sig. (2-tailed)									
	N									

	Sig. (2-tailed)	.799	.000	.000	.202	.312	.000		.023	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P8	Pearson Correlation	-.025	.209	.283*	.794**	.251	.304*	.320*	1	.593**
	Sig. (2-tailed)	.861	.144	.046	.000	.079	.032	.023		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Rotasi	Pearson Correlation	.335*	.778**	.814**	.554**	.407**	.772**	.753**	.593**	1
	Sig. (2-tailed)	.017	.000	.000	.000	.003	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.781	8

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Correlations

		P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	Lignkungan
P9	Pearson Correlation	1	.451**	.128	.301*	.771**	.330*	.238	-.009	.637**
	Sig. (2-tailed)		.001	.375	.034	.000	.019	.096	.948	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P10	Pearson Correlation	.451**	1	.131	.334*	.174	.651**	.120	.346*	.631**
	Sig. (2-tailed)	.001		.365	.018	.227	.000	.406	.014	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P11	Pearson Correlation	.128	.131	1	-.135	.282*	.220	.894**	.317*	.604**
	Sig. (2-tailed)	.375	.365		.349	.047	.125	.000	.025	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P12	Pearson Correlation	.301*	.334*	-.135	1	.240	.417**	-.021	.377**	.501**
	Sig. (2-tailed)	.034	.018	.349		.093	.003	.887	.007	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P13	Pearson Correlation	.771**	.174	.282*	.240	1	.172	.438**	.139	.654**
	Sig. (2-tailed)	.000	.227	.047	.093		.233	.001	.337	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P14	Pearson Correlation	.330*	.651**	.220	.417**	.172	1	.229	.185	.631**
	Sig. (2-tailed)	.019	.000	.125	.003	.233		.110	.197	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P15	Pearson Correlation	.238	.120	.894**	-.021	.438**	.229	1	.337*	.686**
	Sig. (2-tailed)	.096	.406	.000	.887	.001	.110		.017	.000

	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P16	Pearson Correlation	-.009	.346*	.317*	.377**	.139	.185	.337*	1	.563**
	Sig. (2-tailed)	.948	.014	.025	.007	.337	.197	.017		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Lignkungan	Pearson Correlation	.637**	.631**	.604**	.501**	.654**	.631**	.686**	.563**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.761	8

Correlations

		P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	Kinerja
P17	Pearson Correlation	1	.260	.168	.226	.413**	.405**	.574**	.526**	.736**
	Sig. (2-tailed)		.069	.244	.115	.003	.004	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P18	Pearson Correlation	.260	1	.590**	.422**	.140	.279*	.252	.214	.620**
	Sig. (2-tailed)	.069		.000	.002	.332	.049	.078	.136	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P19	Pearson Correlation	.168	.590**	1	.304*	.162	.111	.200	.040	.503**
	Sig. (2-tailed)	.244	.000		.032	.260	.444	.164	.784	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P20	Pearson Correlation	.226	.422**	.304*	1	.040	.205	.443**	.056	.521**
	Sig. (2-tailed)	.115	.002	.032		.781	.153	.001	.698	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P21	Pearson Correlation	.413**	.140	.162	.040	1	.375**	.210	.666**	.637**
	Sig. (2-tailed)	.003	.332	.260	.781		.007	.142	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P22	Pearson Correlation	.405**	.279*	.111	.205	.375**	1	.183	.508**	.630**
	Sig. (2-tailed)	.004	.049	.444	.153	.007		.204	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P23	Pearson Correlation	.574**	.252	.200	.443**	.210	.183	1	.105	.605**
	Sig. (2-tailed)	.000	.078	.164	.001	.142	.204		.467	.000

	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P24	Pearson Correlation	.526**	.214	.040	.056	.666**	.508**	.105	1	.657**
	Sig. (2-tailed)	.000	.136	.784	.698	.000	.000	.467		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Kinerja	Pearson Correlation	.736**	.620**	.503**	.521**	.637**	.630**	.605**	.657**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary

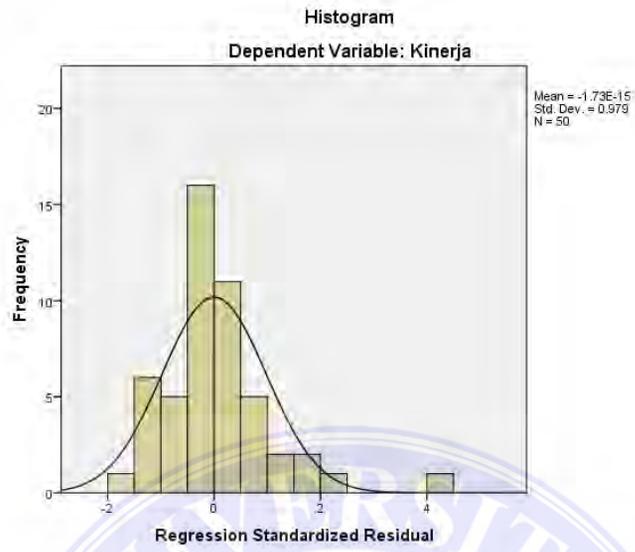
		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

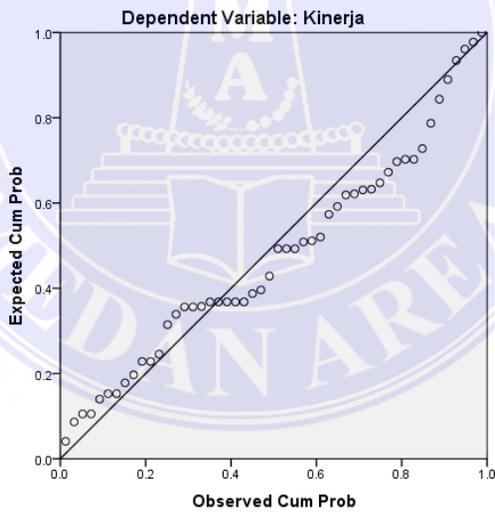
Reliability Statistics

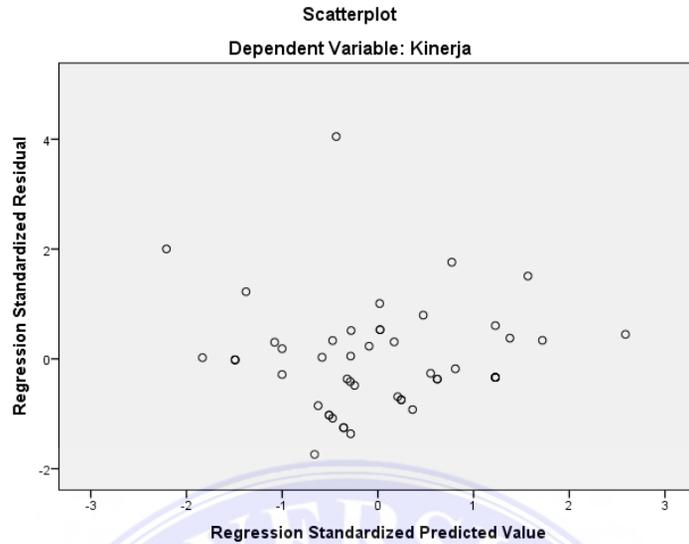
Cronbach's Alpha	N of Items
.765	8

HASIL UJI ASUMSI KLASIK



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual





Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.838 ^a	.702	.689	2.12131

a. Predictors: (Constant), Lignkungan, Rotasi

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	498.502	2	249.251	55.390	.000 ^b
	Residual	211.498	47	4.500		
	Total	710.000	49			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lignkungan, Rotasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.992	2.953		.675	.503		
	Rotasi	.483	.092	.452	5.262	.000	.860	1.163
	Lignkungan	.601	.093	.557	6.482	.000	.860	1.163

a. Dependent Variable: Kinerja

