

UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MEDAN-INDONESIA

Dengan ini diterangkan bahwa Skripsi Sarjana Ekonomi dan Bisnis Program Sastra Satu (S1) dari mahasiswa :

Nama : Desman Sarototonafu Daeh

NPM : 20520222

Program Studi : Manajemen

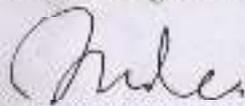
Judul Skripsi : Pengaruh Rotasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Faedah Teknik Medan

Telah diterima dan terdaftar pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas HKBP Nommensen Medan. Dengan diterimanya skripsi ini, maka telah dilengkapi syarat-syarat akademik untuk menempuh Ujian Skripsi dan Lisan Komprehensif guna menyelesaikan studi.

Sarjana Ekonomi Studi Strata Satu (S1)

Program Studi Manajemen

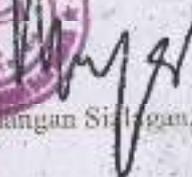
Pembimbing Utama



Tri Melda Mei Liana, SE, MSi



Pembimbing



Dr. E. Hamonangan Sihagan, SE, M.Si

Pembimbing Pendamping



Hanna M. Darsinik, SE, MM

Ketua Program Studi



Rominda M. Pasaribu, SE, MBA

BAB I PENDAHULUAN

1. 1 Latar Belakang

PT. Faedah Teknik adalah perusahaan yang bergerak dibidang *supplier hardware* dan *tools* yang berdiri sejak tahun 1969 yang melayani segala kebutuhan akan alat-alat pertukangan dari berbagai merk terkenal dari produsen yang berasal dari Amerika, Eropa dan Asia. PT. Faedah Teknik Medan beralamat di Jl. Tjong Yong Hian d/h Bogor No.40, Pasar Baru, Kec. Medan Kota, Kota Medan, Sumatera Utara 20212.

Suatu perusahaan tentunya harus mempersiapkan seluruh sumber daya yang dimiliki menjadi lebih berpotensi serta berkualitas agar mampu bersaing dalam menghadapi persaingan dalam dunia kerja yang nyata. Tentu dalam hal tersebut karyawan berperan penting menjaga kelangsungan hidup perusahaannya dengan bakat atau kemampuan yang dimiliki melalui hasil kerja dan tanggungjawabnya.

Meningkatnya kinerja karyawan pada suatu organisasi dipengaruhi oleh salah satunya rotasi kerja atau berpindahnya tempat kerja dengan tingkat jabatan yang sama. Banyak karyawan di bidang tertentu merasa bosan atau jenuh karena pekerjaan yang dilakukan setiap hari tidak jauh berbeda dengan yang dilakukan sebelumnya akibatnya produktivitas karyawan akan menurun bahkan jika hal tersebut terjadi cukup lama maka tidak tertutup kemungkinan karyawan tersebut *resign* dari perusahaan dan mencari tempat kerja yang baru. Dengan demikian

rotasi jabatan merupakan strategi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia untuk mengembangkan karyawan.

Tabel 1.1
Rotasi Kerja pada PT.Faedah Teknik

No.	Nama	Posisi awal	Posisi baru
1.	Agus Hermawan	Memasarkan produk (pemasaran)	Mengatur penerimaan pegawai (Personalia)
2.	Flora Febriani	Mengatur penerimaan pegawai (Personalia)	Melakukan pembayaran kepada suplier (Keuangan)
3.	Fajar Prayoga	Pemberian pelatihan kepada karyawan (Personalia)	Melakukan branding (Pemasaran)
4.	Muhamad Fikri	Melakukan transaksi keuangan (Keuangan)	Melakukan branding (Pemasaran)

Sumber : PT. Faedah Teknik, 2023

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa dari ke empat divisi yang ada pada PT. Faedah Teknik terdapat sedikitnya 4 karyawan yang dilakukan rotasi kerja oleh pimpinan perusahaan. Pelaksanaan rotasi kerja ini di harapkan mampu meningkatkan kinerja para karyawan dan lebih semangat lagi dalam melakukan tugasnya dengan menerima tantangan baru di tempat kerjanya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja membantu meningkatkan efisiensi operasional dalam organisasi dengan memastikan bahwa karyawan melakukan tugas mereka sesuai dengan standar yang telah ditentukan dengan jangka waktu tertentu. Dengan menerapkan disiplin kerja, organisasi dapat memastikan kualitas produk dan layanan yang konsisten. Jika karyawan bekerja dengan sepenuh hati maka karyawan tersebut

tentu memperhatikan segala prosedur yang harus diikuti sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan lancar.

Setiap karyawan wajib mengikuti segala aturan yang berlaku di perusahaan agar terbiasa dan menjadi pedoman dalam menjalankan pekerjaan sehingga dengan sendirinya akan terbentuk kebiasaan disiplin yang baik dalam diri seorang karyawan tersebut.

Berikut disajikan tabel rekapitulasi absensi karyawan bagian pemasaran dan keuangan PT. Faedah Teknik Medan tahun 2023:

Tabel 1.2
Rekapitulasi Absensi Karyawan
PT.Faedah Teknik Medan
2023

BULAN (2023)	SAKIT	IZIN	TANPA KETERANGAN	Hadir
Januari	-	1	3	36
Februari	2	1	5	32
Maret	5	3	7	25
April	-	-	2	38
Mei	1	2	1	36
Juni	-	1	6	33
Juli	-	-	4	36
Agustus	2	5	9	24
September	-	7	1	32
Oktober	12	9	4	15
November	4	-	11	25
Desember	-	4	14	22

Sumber: PT. Faedah Teknik Medan, 2023

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat jumlah ketidakhadiran karyawan meningkat setiap bulannya. Pada bulan November 2023 jumlah keseluruhan karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan sebanyak 11 orang dan meningkat lagi pada bulan Desember 2023 sebanyak 14 orang karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan. Hal tersebut menunjukkan tingkat kedisiplinan dari para karyawan sangat rendah. Rendahnya tingkat kehadiran karyawan dapat mempengaruhi hasil kerja dan produktivitas kerja karyawan karena waktu yang digunakan tidak efisien karena banyak waktu terbuang akibat ketidakhadiran mereka.

Karyawan pada umumnya memiliki keahlian atau skill di bidang tertentu sesuai dengan pengalaman masing-masing yang pernah dijalani. Tentu hal tersebut menjadi dasar bagi pelamar pekerjaan untuk menduduki suatu jabatan pekerjaan. Akan tetapi ketika memasuki dunia kerja, beban kerja yang diberikan kepada karyawan terkadang melebihi batas kemampuannya. Oleh karena itu, munculah istilah stress pada karyawan yang dapat mengakibatkan menurunnya kinerja dari karyawan tersebut dan hal ini kerap terjadi di perusahaan manapun.

Ketersediaan karyawan yang tidak memadai juga menjadi faktor pekerjaan yang seharusnya tidak dikerjakan diberikan kepada karyawan tertentu akibatnya tidak tercapainya target dari perusahaan karena karyawan yang merasa beban kerja yang diberikan kepadanya terlalu banyak dan melebihi kapasitas kemampuannya.

Berikut disajikan beberapa data mengenai beban kerja yang dilakukan pada PT. Faedah Teknik.

Tabel 1.3 Beban Kerja

Uraian pekerjaan	Waktu Kerja Efektif (Menit)	Waktu Penyelesaian (Menit)	Intensitas Pengerjaan	
			Frekuensi (karyawan)	Periode Pengerjaan
Menghitung lembur (Keuangan)	±300	±420	4	Harian
Hitung gaji (Keuangan)	±660	±900	5	Harian
Menyiapkan laporan bulanan (Keuangan)	±520	±760	1	Bulanan

Sumber: PT. Faedah Teknik, 2023

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa lamanya waktu penyelesaian pekerjaan yang dilakukan oleh para karyawan menjadi tidak tepat waktu dengan jangka waktu penyelesaian yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Mulai dari hitung lembur dengan waktu efektif pengerjaannya ±300 menit menjadi ±420 menit waktu penyelesaiannya. Kemudian hitung gaji dengan waktu efektif pengerjaan ±660 menit menjadi ±900 menit waktu penyelesaiannya. Dan menyiapkan laporan bulanan dengan waktu efektif pengerjaannya ±520 menit menjadi ±760 menit waktu penyelesaiannya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa waktu penyelesaian pekerjaan yang dilakukan masih belum efektif dan Jika hal tersebut terus berkelanjutan maka perusahaan tidak akan mencapai targetnya.

Kinerja karyawan sangat mempengaruhi berhasilnya perusahaan mencapai target yang diinginkan. Jika karyawan memiliki kinerja yang baik maka perusahaan dapat berkembang di bidangnya sehingga perusahaan tersebut akan terus maju. Adapun unsur-unsur penilaian kinerja yang dilakukan pada PT. Faedah Teknik Medan, yaitu:

Tabel 1.4
Penilaian Kinerja

Unsur- unsur penilaian kinerja	Terbaik (%)	Sangat baik (%)	Di atas rata- rata (%)	Rata- rata (%)	Dibawah rata- rata (%)	Sangat buruk (%)
Efektivitas dan efisiensi	100	80	60	50	30	10
Otoritas dan tanggung jawab	100	80	60	50	30	10
Disiplin	100	80	60	50	30	10
Inisiatif	100	80	60	50	30	10

Sumber : PT. Faedah Teknik, 2023

Tabel 1.5
Kinerja Pegawai

Unsur- unsur penilaian kinerja	Keuangan 10 orang(%)	Personalia 12 orang(%)	Pemasaran 18 orang(%)
Efektivitas dan efisiensi	40	30	50
Otoritas dan tanggung jawab	60	80	70

Disiplin	30	60	40
Inisiatif	80	60	40

Sumber: PT. Faedah Teknik Medan, 2023

Berdasarkan tabel 1.4 di atas dapat dilihat bahwa faktor-faktor penilaian kinerja pada PT. Faedah Teknik terdiri dari Efektivitas dan Efisiensi, Otoritas dan Tanggungjawab, Disiplin dan Inisiatif dengan kriteria penilaian terbaik, sangat baik, di atas rata-rata, rata-rata, dibawah rata-rata dan sangat buruk dan memiliki bobot tertentu dan bobot tersebut ditentukan berdasarkan hasil kerja dari masing-masing para karyawan. Kemudian pada tabel 1.5 dapat dilihat tingkat kinerja pegawai pada PT. Faedah Teknik Medan.

Fenomena yang terjadi di PT. Faedah Teknik adalah sebagian karyawan pada PT. Faedah Teknik yang melakukan pekerjaan yang sama terus menerus pada divisi pemasaran, produksi, personalia, keuangan selama karirnya merasa jenuh akibat kurangnya tantangan yang dihadapi. Sehingga akibatnya karyawan tersebut menjadi tidak lagi disiplin dalam bekerja karena merasa tidak puas dengan posisi jabatannya. Akan tetapi Sebagian karyawan bagian keuangan juga merasa tidak sanggup mengerjakan pekerjaan akibat mendapatkan beban kerja yang tidak sesuai dengan keahliannya sehingga tidak sedikit karyawan stress melakukan pekerjaannya sehingga kinerja mereka menurun.

Berdasarkan uraian pada latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “PENGARUH ROTASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. FAEDAH TEKNIK”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan oleh peneliti, maka dapat disusun rumusan masalah yang menjadi fokus dalam penelitian ini yakni:

1. Bagaimana pengaruh Rotasi Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Faedah Teknik
2. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Faedah Teknik
3. Bagaimana pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Faedah Teknik
4. Bagaimana pengaruh Rotasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Faedah Teknik secara simultan

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Rotasi Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Faedah Teknik
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Faedah Teknik
3. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Faedah Teknik
4. Untuk mengetahui pengaruh Rotasi Kerja, Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Faedah Teknik secara simultan

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini yakni:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan kepada peneliti-peneliti berikutnya dalam pengembangan teori dengan topik penelitian yang sama.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi penting bagi para pengguna/pembaca dan bahan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan khususnya yang berhubungan dengan pengaruh Rotasi jabatan, Disiplin kerja dan Beban kerja.

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori Dan Pengertian Variabel

2.1.1 Rotasi Kerja

Rotasi pekerjaan merupakan salah satu program pengembangan yang dilakukan oleh perusahaan dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan kinerja karyawan (Saryanto dan Dheasey Amboningtyas 2016: 2). Rotasi pekerjaan diperkirakan dapat memberikan kepuasan kerja dan meningkatkan produktifitas kerja yang tertinggi ketika penambahan dan pengkayaan pekerjaan secara bersama-sama dapat diterapkan untuk mendesain suatu sistem kerja yang sesuai. Karena sebagian besar menganggap rotasi pekerjaan mampu diterima sebagai metode yang efektif untuk mengembangkan keterampilan dan meningkatkan kepuasan kerja yang akhirnya berpengaruh terhadap kinerja, (Rahman dan Solikhah 2016: 30).

Rotasi pekerjaan secara tidak langsung memberikan manfaat bagi organisasi karena karyawan yang mempunyai banyak keterampilan memberi manajemen lebih banyak dalam merencanakan pekerjaan, menyesuaikan diri terhadap perubahan dan mengisi lowongan-lowongan. (Rahman dan Solikhah 2016: 27). Rotasi pekerjaan secara tidak langsung memberikan manfaat bagi organisasi karena karyawan yang mempunyai banyak keterampilan memberi manajemen lebih banyak dalam merencanakan pekerjaan, menyesuaikan diri terhadap perubahan dan mengisi lowongan-lowongan Salih & Al Ibed dalam (Untari dan Muliadi 2018: 112).

Dapat disimpulkan bahwa Rotasi jabatan adalah perputaran tempat kerja yang sesuai dengan posisi jabatan yang saat ini di tempati. Rotasi jabatan sering dilakukan jika para karyawan merasa jenuh akibat pekerjaan yang dilakukan setiap hari sama sehingga karyawan merasa tidak mendapatkan tantangan dari pekerjaan tersebut.

2.1.2 Tujuan Rotasi Kerja

Tujuan dari rotasi kerja (Kartiwi 2016: 145) adalah sebagai berikut:

1. Masalah jenjang karir, rotasi kerja yang diprogram dengan baik dapat memberikan kesempatan bagi individu untuk mengembangkan keterampilan dan pengalaman baru di berbagai bagian atau departemen dalam sebuah perusahaan.
2. Keseimbangan tenaga kerja, rotasi kerja dapat berkontribusi pada keseimbangan tenaga kerja di dalam perusahaan. Dengan memindahkan karyawan dari satu departemen ke departemen lainnya, perusahaan dapat mengidentifikasi kelebihan atau kekurangan keterampilan di berbagai area dan mengalokasikan sumber daya manusia secara lebih efisien.
3. Menambah pengalaman kerja, rotasi kerja dapat membantu dalam memperluas pengalaman dan keterampilan karyawan dengan mengalami berbagai posisi dan tugas, karyawan dapat mengembangkan keterampilan yang lebih luas dan menjadi lebih fleksibel, yang pada gilirannya dapat meningkatkan peluang mereka untuk kemajuan karir, (Kartiwi 2016, 145)

4. Mengurangi kejenuhan, rotasi kerja dapat membantu mengurangi tingkat kejenuhan karyawan dengan memberikan mereka kesempatan untuk mencoba hal-hal baru dan mengembangkan keterampilan di area yang berbeda.

2.1.3 Indikator Rotasi Kerja

Saydam dalam (Susilo 2023: 47) indikator rotasi Kerja adalah sebagai berikut:

1. Kelelahan Karyawan

Karyawan yang telah bekerja di tempat kerja yang lama mungkin merasa jenuh dan lelah saat melakukan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka. Jika kebosanan ini tidak diatasi segera, masalah baru akan muncul, seperti penurunan kinerja karyawan.

2. Bakat karyawan

Agar karyawan dapat menghasilkan manfaat bagi organisasi, mereka membutuhkan tempat kerja atau posisi yang sesuai dengan keahliannya. Jika seseorang tidak melakukan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan mereka atau jika tingkat kualifikasi pekerjaan yang ditawarkan perusahaan terlalu tinggi, orang tersebut merasa tidak layak untuk pekerjaan tersebut.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang menyenangkan, hubungan yang baik dengan rekan kerja, dan semangat memastikan output yang optimal.

2.1.4 Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat kerja dan diketahui oleh dinas tenaga kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, (Afandi 2016: 1).

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat (Arda 2017: 50). Disiplin kerja merupakan bagian/ variabel yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia, karena itu disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dan akhirnya pemborosan dalam melakukan pekerjaan, Nurcahyo dalam (Ferawati 2017: 1).

Kedisiplinan adalah hal utama yang wajib dijunjung oleh seorang individu atau karyawan untuk menunjukkan kepada perusahaan bahwa dia mampu memegang tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan baik maupun hal lain yang diembankan oleh perusahaan kepadanya. Melalui disiplin kerja akan mampu meningkatkan produktivitas kerja, (Saleh dan Utomo 2018: 32). Disiplin kerja merupakan tindakan yang dilakukan manajemen untuk mendorong

karyawan patuh dengan standar aturan organisasi, Franklin dan Pagan dalam (Sari dan Hadijah 2016: 207).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan seberapa para karyawan melakukan pekerjaannya dengan tepat waktu sehingga tidak memakan waktu yang lama.

2.1.5 Prinsip-prinsip Disiplin Kerja

Untuk mengondisikan karyawan Perusahaan agar senantiasa bersikap disiplin, maka terdapat beberapa prinsip pendisiplinan (Afandi 2016: 5) sebagai berikut:

1. Pendisiplinan dilakukan secara pribadi, artinya dimulai dari diri sendiri untuk dapat mengatur diri sendiri, mematuhi aturan dan jadwal yang telah ditetapkan.
2. Pendisiplinan harus bersifat membangun, hal ini berfokus pada pertumbuhan pribadi dan peningkatan kinerja dengan melibatkan pembentukan kebiasaan yang positif serta peningkatan keterampilan.
3. Pendisiplinan haruslah dilakukan oleh atasan langsung dengan segera, hal ini merupakan tindakan untuk menegakkan aturan standar perusahaan.
4. Keadilan dalam kedisiplinan sangat diperlukan karena untuk memastikan bahwa tindakan disiplin yang diambil oleh atasan atau karyawan didasarkan pada prinsip-prinsip yang adil dan setara bagi semua karyawan.
5. Pimpinan hendaknya tidak seharusnya memberikan pendisiplinan pada waktu bawahan sedang absen

2.1.6 Indikator Disiplin Kerja

Adapun indikator disiplin kerja karyawan (Saleh dan Utomo 2018: 32) yaitu:

1. Kehadiran

Merujuk pada keberadaan seseorang dalam suatu tempat.

2. Tingkat kewaspadaan

Disiplin kerja yang baik dapat memengaruhi tingkat kewaspadaan di tempat kerja dengan meningkatkan kepatuhan terhadap prosedur keselamatan, kesadaran terhadap lingkungan, tanggung jawab pribadi, dan kemampuan mengelola risiko.

3. Ketaatan

Ketaatan merupakan sikap atau perilaku yang menunjukkan kesediaan seseorang untuk mematuhi aturan, norma atau tata tertib yang telah ditetapkan.

4. Etika kerja

Disiplin kerja dan etika kerja saling melengkapi dan mendukung satu sama lain dalam menciptakan lingkungan kerja yang profesional, produktif, dan harmonis.

2.1.7 Beban Kerja

Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan keahlian dan harus dikerjakan dalam jangka waktu tertentu dalam bentuk fisik ataupun psikis, Dhania dalam (Yo dan Surya 2015: 1152). Beban kerja adalah sebuah proses yang

dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu yang semuanya berhubungan dengan indikatornya, (Nabawi 2019: 175). Beban kerja merupakan usaha yang harus dikeluarkan oleh seseorang untuk memenuhi “permintaan” dari pekerjaan tersebut. Beban kerja yang dimaksud adalah ukuran (posisi) dari kapasitas operator yang terbatas yang dibutuhkan untuk melakukan kerja tertentu (Puteri dan Sukarna 2017: 212). Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu, Menpan dalam (Ahmad, Tewal, dan Taroreh 2019: 2813).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan tugas dan tanggungjawab yang harus dilakukan dalam bentuk pekerjaan apapun dengan jangka waktu yang telah ditetapkan.

2.1.8 Faktor-faktor yang mempengaruhi Beban Kerja

Maharani dan Budianto dalam (Mahawati et al. 2021: 51) beban kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain:

1. Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh yang terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor somatis dan faktor psikis. Faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatif (jenis kelamin,

umur, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan).

2. Faktor eksternal

Faktor eksternal mencakup tiga aspek yaitu tugas-tugas yang bersifat fisik, tugas-tugas yang bersikap mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan dan tanggung jawab pekerjaan. Faktor eksternal merupakan beban yang berasal dari luar tubuh pekerja. Faktor eksternal mencakup tiga aspek yang sering kali disebut stressor. Pertama, tugas bersifat fisik seperti tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersikap mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan dan tanggung jawab pekerjaan. Kedua organisasi kerja seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang. Yang ketiga, lingkungan kerja baik lingkungan fisik, kimiawi, biologis maupun psikologis.

2.1.9 Indikator Beban Kerja

Indikator beban kerja (Adhani 2013: 1227) adalah:

1. Pekerjaan yang memadai

Dimana pekerjaan telah memenuhi atau melebihi standar atau harapan yang telah ditetapkan

2. Tingkat kesulitan pekerjaan

Hal ini berupa tantangan atau kemampuan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas atau tanggung jawab tertentu.

3. Waktu yang cukup

Merupakan penggunaan waktu dengan cara yang optimal untuk mencapai tujuan dengan efektif dan produktif.

4. Pengetahuan/keterampilan

Pengetahuan adalah pemahaman atau informasi yang dimiliki seseorang tentang suatu tugas atau subjek tertentu.

2.1.10 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang diperoleh karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan, capaian kinerja yang diperoleh dapat diukur dengan menetapkan capaian berdasarkan standar penilaian tertentu yang ditetapkan oleh perusahaan, (Daulay, Kurnia, dan Maulana 2019: 210). Kinerja karyawan sering diidentikkan dengan prestasi kerja dalam suatu organisasi kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam kurun waktu tertentu, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika, (Nuryasin, Musadieq, dan Ruhana 2016: 19).

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan, variabel operasional dari

kinerja karyawan, yaitu suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan, (Supatmi, Nirman, dan Utami 2016: 28). Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang/tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu. Sebuah perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja pada karyawannya, (Wartono 2018: 45). Kinerja merupakan suatu pencapaian berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan, (Rani dan Mayasari 2015: 166).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari kerja karyawan dalam satu periode yang dapat dinilai dari prestasi kerjanya apakah baik atau tidak seiring berjalannya waktu.

2.1.11 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Prawirosentono dalam (Gultom 2014: 178) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

1. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisiensi bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak. Artinya, efektivitas dari kelompok bila tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan.

2. Otoritas dan tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

3. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin merupakan ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik.

2.1.12 Dimensi Kinerja Karyawan

Untuk mencapai atau menilai kinerja, ada dimensi yang menjadi tolak ukur (Edison 2020: 192) yaitu:

1. Target. Merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.

2. Kualitas. Kualitas terhadap hasil yang dicapai, dan ini adalah elemen penting, karena kualitas merupakan kekuatan dalam mempertahankan kepuasan pelanggan,
3. Waktu Penyelesaian. Penyelesaian yang tepat waktu dan/atau penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan. Pengertian pelanggan disini berlaku juga terhadap layanan pada bagian lain di lingkup internal perusahaan/organisasi.
4. Taat asas. Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggungjawabkan.

2.1.13 Indikator Kinerja Karyawan

Kaswan dalam (Parinding 2017: 93) Indikator Kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas

Seberapa jauh/baik proses atau hasil menjalankan aktivitas mendekati kesempurnaan, ditinjau dari kesesuaian dengan cara ideal menjalankan suatu kegiatan atau memenuhi tujuan yang dikehendaki oleh suatu aktivitas.

2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam nilai dollar/rupee, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang telah diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

Seberapa jauh/baik sebuah aktivitas diselesaikan, atau hasil yang diproduksi, pada waktu yang paling awal yang dikehendaki dari sudut pandang koordinasi dengan output yang lain maupun memaksimum waktu yang ada untuk kegiatan-kegiatan lain.

4. Kebutuhan untuk supervisi

Seberapa jauh/baik seorang karyawan dapat melaksanakan fungsi kerja tanpa harus meminta bantuan pengawasan atau memerlukan intervensi pengawasan untuk mencegah hasil yang merugikan.

5. Dampak interpersonal

Seberapa jauh/baik karyawan meningkatkan harga diri, itikad baik dan kerja sama antar sesama karyawan dan bawahan.

2.2 Telaah Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Nama, Tahun, dan Judul Penelitian	Metode/Analisis data	Hasil Penelitian
1.	Saryanto, Dheasey Amboningtyas: 2017, “Pengaruh Rotasi Kerja, Stres, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Ace Hardware Semarang)”	Penelitian Kuantitatif	1. Hasil penelitian pertama didapatkan nilai thitung sebesar 2,064 dan ttabel sebesar 1,894 dan taraf signifikansi sebesar 0,043 (<0,05) artinya ada pengaruh antara rotasi kerja terhadap kinerja 2. Hasil penelitian kedua didapatkan nilai thitung sebesar 2,049 dan ttabel sebesar 1,894 dan taraf signifikansi

			<p>sebesar 0,044 ($<0,05$) artinya ada pengaruh antara stress kerja terhadap kinerja</p> <p>3. Hasil penelitian ketiga didapatkan nilai thitung sebesar 5,507 dan ttabel sebesar 1,894 dan taraf signifikansi sebesar 0,000 ($<0,05$) artinya ada pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja</p> <p>4. Hasil penelitian keempat didapatkan nilai thitung sebesar 2,0007 dan ttabel sebesar 1,894 dan taraf signifikansi sebesar 0,049 ($<0,05$) artinya ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja</p> <p>5. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,847 atau 84,7%, artinya keseluruhan variabel bebas (Kepuasan Kerja, Rotasi Kerja, Komitmen Organisasi, Stres Kerja) dapat menjelaskan variabel kinerja sebesar 84,7% sedangkan sisanya 15,3% dijelaskan oleh variabel yang tidak diteliti</p>
2.	Lila Kariwi, (2016). "Pengaruh Rotasi Jabatan dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan"	Penelitian Kuantitatif	<p>1. Ada pengaruh antara rotasi jabatan terhadap kinerja karyawan di KSU Mulyo Agung Blitar. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 3,911 dengan sig. t ($0,001 < 0,05$)</p> <p>2. Ada pengaruh antara</p>

			<p>teknologi informasi terhadap kinerja karyawan di KSU Mulyo Agung Blitar. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 3,042 dengan sig. t (0,006) < 0,05</p> <p>3. Dari hasil uji analisis korelasi diketahui adanya hubungan antara kebutuhan rotasi jabatan dan teknologi informasi dengan kinerja Karyawan KSU Mulyo Agung. Hal ini ditunjukkan dengan nilai R = 0,743..</p> <p>4. Dari hasil uji analisis regresi diperoleh persamaan $Y = 8,913 + 0,66 X_1 + 0,421X_2$, dimana koefisien regresi variabel rotasi jabatan (0,66) lebih besar dibandingkan variabel teknologi informasi (0,421) sehingga terbukti bahwa variabel rotasi jabatan lebih dominan dibandingkan variabel teknologi informasi</p>
3.	<p>Ketut Wira Parta, Deden Ismail, Nyoman Surya Wijaya, (2023). "Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan"</p>	<p>Penelitian Kuantitatif</p>	<p>Pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
4.	<p>Putu Melati Purbaningrat Yo dan Ida Bagus Ketut Surya, (2015). "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi"</p>	<p>Penelitian Kuantitatif</p>	<p>Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. Beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja pada PT. Lianinti Abadi di Denpasar. Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pada PT. Lianinti Abadi di Denpasar. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pada PT. Lianinti</p>

			Abadi di Denpasar
5.	Akbar Rizky Adhani (2013). “Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan”	Penelitian Kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dalam penelitian ini maka dapat disimpulkan adanya pengaruh yang signifikan antara aktualisasi diri (X1) terhadap prestasi kerja (Y) pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Syariah Surabaya dan tidak adanya pengaruh yang signifikan antara beban kerja (X2) terhadap prestasi kerja (Y) pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Syariah Surabaya serta tidak ada pengaruh yang signifikan antara aktualisasi diri (X1) dan beban kerja (X2) secara bersama-sama terhadap prestasi kerja (Y).
6.	Raihanah Daulay, Efray Kurnia, Irvan Maulana, (2019). “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan”	Penelitian Kualitatif	komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, tanggung jawab kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara simultan bahwa komitmen organisasi, tanggung jawab kerja dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah di Kota Medan.

Sumber: Jurnal ilmiah peneliti terdahulu

2.3 Kerangka Teoritis dan Pengembangan Hipotesis

2.3.1 Kerangka Berpikir

1. Pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja karyawan

Rotasi pekerjaan merupakan salah satu program pengembangan yang dilakukan oleh perusahaan dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan kinerja karyawan. (Saryanto dan Dheasey Amboningtyas 2016: 2).

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Penerapan disiplin kerja menjadi bagian tidak terpisahkan bagi seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Tanggung jawab untuk mematuhi prosedur dan segala peraturan kerja yang sudah dibuat perusahaan menjadi bentuk nyata karyawan dalam kaitannya dengan disiplin kerja yang dimilikinya. Disiplin kerja ini harus terus dipegang dan menjadi prinsip bagi karyawan sehingga kontribusi karyawan dalam mendukung keberhasilan berbagai fungsi operasional perusahaan bisa lebih baik lagi, (Pramularso 2017: 171).

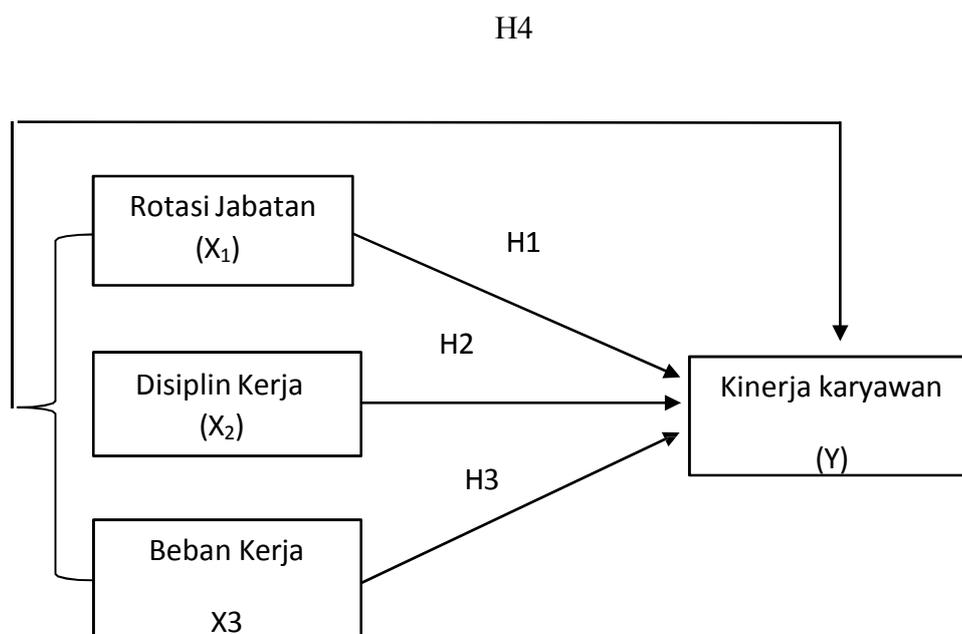
3. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan

Kinerja karyawan dengan beban kerja saling berkaitan satu sama lain, karena dalam sebuah organisasi untuk melakukan pemberian posisi yang tepat pada karyawannya bisa melihat beban kerja terlebih dahulu. Hal tersebut dilakukan agar kinerja karyawan dapat meningkat dan nyaman dengan pekerjaan yang dia miliki serta tercapainya tujuan perusahaan yang efektif dan efisien (Rolos, Sambul, dan Rumawas 2018: 20)

4. Pengaruh Rotasi kerja, Disiplin kerja dan Beban kerja terhadap Kinerja karyawan secara simultan.

Rotasi pekerjaan merupakan salah satu program pengembangan yang dilakukan oleh perusahaan dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan kinerja

karyawan, (Saryanto dan Dheasey Amboningtyas 2016: 2). Disiplin kerja merupakan bagian/ variabel yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia, karena itu disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dan akhirnya pemborosan dalam melakukan pekerjaan, Nurcahyo dalam (Ferawati 2017: 1). Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu, (Ahmad, Tewel, dan Taroreh 2019: 2813).



Gambar 2.2 Kerangka Berpikir

2.3.2 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara atau jawaban sementara terhadap rumusan masalah atau pertanyaan penelitian yang masih harus di uji kebenarannya, (Zaki dan Saiman 2021: 116)

Adapun hipotesis dari penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Rotasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial..
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Rotasi kerja, Disiplin kerja dan Beban kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini berupa kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Menurut Rusiadi (2013:14), pendekatan kuantitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih.

3.2 Waktu Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai dari November 2023 sampai dengan Agustus 2024. Penelitian ini dilakukan di PT. FAEDAH TEKNIK yang beralamat di JL. Tjong Young Hian d/h Bogor No. 40, Pasar baru, Kec. Medan Kota, Sumatera Utara 20212.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Populasi merupakan keseluruhan objek/subjek penelitian, (Amin, Garancang, dan Abunawas 2023: 16). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan staf yang bekerja pada PT. Faedah Teknik 40 orang karyawan.

3.3.2 Sampel

sampel merupakan sebagian atau wakil yang memiliki karakteristik representasi dari populasi, (Amin, Garancang, dan Abunawas 2023: 16). Sampel merupakan bagian yang digunakan sebagai tujuan penyelidikan populasi dari aspek-aspek untuk dapat menggambarkan keadaan dari populasi secara objektif”.

Jenis sampel pada penelitian ini adalah sampel jenuh. Sampel jenuh adalah pengambilan sampel dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel, (Zaki dan Saiman 2021: 2018)

Untuk itu, jumlah sampel pada penelitian ini adalah 40 orang.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data menggunakan Kuesioner. Yaitu membuat daftar pertanyaan yang ditujukan kepada sampel dengan menggunakan skala likert dalam bentuk pilihan ganda dari tabel checklist. Dimana setiap pertanyaan mempunyai pilihan seperti yang tertera dalam tabel berikut:

Tabel 3.1 Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skala Jawaban
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Google Scholar, skala likert

2. Observasi

Observasi merupakan pengamatan dan pencatatan yang sistematis terhadap gejala-gejala yang diteliti. Observasi dapat dilakukan secara langsung dan tidak langsung. Karena diperlukan ketelitian dan kecermatan,

dalam praktiknya observasi membutuhkan sejumlah alat seperti daftar catatan dan alat-alat perekam elektronik.

3.5 Defenisi Operisional dan Pengukuran Variabel

3.5.1 Operasional Variabel Penelitian

Tabel 3.2 Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala Pengukuran
1.	Rotasi Kerja, Saydam dalam (Susilo 2023: 47)	Rotasi pekerjaan merupakan salah satu program pengembangan yang dilakukan oleh perusahaan dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan kinerja karyawan	1) Kelelahan Karyawan 2) Bakat Karyawan 3) Lingkungan Kerja	Skala likert
2.	Disiplin Kerja, (Saleh dan Utomo 2018: 32)	disiplin kerja merupakan seberapa para karyawan melakukan pekerjaannya dengan tepat waktu sehingga tidak memakan waktu yang lama.	1) Kehadiran 2) Tingkat Kewaspadaan 3) Ketaatan 4) Etika Kerja	Skala Likert
3.	Beban Kerja, (Nabawi 2019; 175)	Beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan	1) Pekerjaan yang memadai 2) Tingkat kesulitan pekerjaan 3) waktu yang cukup 4) Pengetahuan/keterampilan	Skala Likert

		dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu yang semuanya berhubungan dengan indikatornya		
4.	Kinerja Karyawan, (Wartono 2018: 45)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang/tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu. Sebuah perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja pada karyawannya	1) Kualitas 2) Kuantitas 3) Ketepatan waktu 4) Kebutuhan untuk supervisi 5) Dampak interpersonal	Skala Likert

3.5 Teknik Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

3.5.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda merupakan model persamaan yang menjelaskan hubungan satu variabel tak bebas/ response (Y) dengan dua atau lebih variabel bebas/ predictor (X1, X2,...Xn). Tujuan dari uji regresi linier berganda adalah untuk memprediksi nilai variabel tak bebas/ response (Y) apabila nilai-nilai variabel bebasnya/ predictor (X1, X2,..., Xn) diketahui. (Yuliara 2016, 2)

3.5.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Validasi adalah suatu indeks yang secara objektif menunjukkan isi pengukuran mana yang ingin di ukur”. Meningkatnya validitas instrumen menunjukkan bahwa semakin akurat alat pengukur itu untuk mengukur suatu data, Sugiyono dalam jurnal (Amanda, Yanuar, dan Devianto 2019, 182)

Dalam menentukan apakah instrumen tersebut valid atau tidak valid dapat menggunakan pedoman :

Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ dengan nilai signifikan 5% maka instrumen tersebut dinyatakan valid.

Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ dengan nilai signifikan 5% maka instrumen tersebut dinyatakan tidak valid. Suharsimzi dikutip (Amanda, Yanuar, dan Devianto 2019, 183).

b. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas adalah pengujian indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau tidak . (Amanda, Yanuar, dan Devianto 2019: 183)

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian ini untuk mengetahui apakah nilai residual terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Cara untuk mendeteksinya

adalah dengan melihat penyebaran data pada sumber diagonal pada grafik Normal PP *Plot of regression standardized* sebagai dasar pengambilan keputusannya. Jika menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka model regresi tersebut telah normal dan layak dipakai untuk memprediksi variabel bebas dan sebaliknya. Cara lain uji normalitas adalah dengan metode uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- Jika nilai Signifikansi (Asym Sig 2 tailed) $> 0,05$, maka data berdistribusi normal.
- Jika nilai Signifikansi (Asym Sig 2 tailed) $< 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas merupakan keadaan dimana terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati antar variabel independen dalam model regresi. Suatu model regresi dikatakan mengalami multikolinearitas jika ada fungsi linear yang sempurna pada beberapa atau semua independen variabel dalam fungsi linear. Gejala adanya multikoliniearitas antara lain dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *Tolerance* nya. Jika nilai VIF < 10 dan Tolerance $> 0,1$ maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan

yang lainnya tetap. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik (point-point) menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.5.4 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk melihat apakah suatu hipotesis yang diajukan ditolak atau dapat diterima. Hipotesis merupakan asumsi atau pernyataan yang mungkin benar atau salah mengenai suatu populasi, (Modul I Made Yuliara) . Jika telah ditentukan koefisien Determinasi (R^2), maka selanjutnya dilakukan uji signifikan hipotesis yang diajukan. Uji ini menggunakan Uji-t, dan Uji-f. Dengan uji signifikansi ini dapat diketahui apakah variable bebas/predictor/ independent (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variable tak bebas/ response/ dependent (Y). Arti dari signifikan adalah bahwa pengaruh antar variable berlaku bagi seluruh populasi.

a. Uji-t (Uji Parsial)

Uji ini dalam regresi berganda digunakan untuk mengetahui apakah model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis:

- Ho: Tidak ada pengaruh X1, X2, X3 secara parsial terhadap Y

- Ha: Ada pengaruh X1, X2, X3 secara parsial terhadap Y

Kriteria pengambilan keputusan:

- Ho diterima bila Signifikansi $> 0,05$ (tidak berpengaruh)

- Ho ditolak bila Signifikansi $< 0,05$ (berpengaruh)

b. Uji-f (Uji Simultan)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis:

- Ho: Tidak ada pengaruh X_1, X_2, X_3 secara bersama-sama terhadap Y

- Ha: Ada pengaruh X_1, X_2, X_3 secara bersama-sama

terhadap Y Kriteria pengambilan keputusan:

- Ho diterima bila Signifikansi $> 0,05$ (tidak berpengaruh)

(Ahmad, Tewal, dan Taroreh 2019)

- Ho ditolak bila Signifikansi $< 0,05$ (berpengaruh)

c. Koefisien determinasi (R^2)

Uji data dengan menggunakan koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase pengaruh Rotasi Kerja (X_1), Disiplin kerja (X_2), dan Beban Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).