

**PENGARUH PELATIHAN KERJA, BEBAN KERJA
DAN ROTASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT VALEO AC INDONESIA**

SKRIPSI



**Oleh:
Melati Situmorang
190910265**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2023**

**PENGARUH PELATIHAN KERJA, BEBAN KERJA
DAN ROTASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT VALEO AC INDONESIA**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**



**Oleh
Melati Situmorang
190910265**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2023**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Melati Situmorang
NPM : 190910265
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “SKRIPSI” yang saya buat dengan judul:

Pengaruh Pelatihan Kerja, Beban Kerja Dan Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Valeo Ac Indonesia Batam

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah skripsi ini digugurkan dan skripsi yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian Pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 28 Januari 2023

Yang menyatakan,



Melati Situmorang
190910265

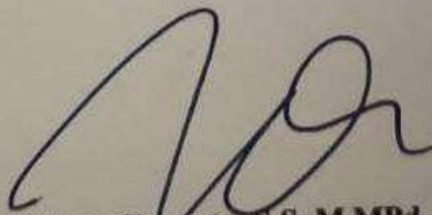
**PENGARUH PELATIHAN KERJA, BEBAN KERJA
DAN ROTASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT VALEO AC INDONESIA**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**

**Oleh
Melati Situmorang
190910265**

**Telah disetujui oleh pembimbing pada tanggal
seperti tertera di bawah ini
Batam, 28 Januari 2023**



**Winda Ewanto, S.S., M.MPd.
Pembimbing**



ABSTRAK

Keberadaan manusia merupakan salah satu unsur penting yang membentuk perusahaan dan dapat mempengaruhi arah dan tujuannya. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kemampuan perusahaan untuk bertahan hidup bergantung pada bagaimana sumber daya manusia atau karyawannya mengelola bisnis. Berkaitan dengan hal tersebut, perlu dilakukan pemberdayaan atau pengembangan karyawan dalam suatu perusahaan sesuai dengan potensi yang dimilikinya. Setiap bisnis membutuhkan pelatihan sebagai aktivitas yang diperlukan, terutama ketika berhadapan dengan perubahan cepat pada lingkungan kerja seperti sistem atau penggunaan. Distribusi sumber daya manusia dapat berjalan lancar dengan tetap memperhatikan beban kerja karyawan dengan melakukan rotasi pekerjaan sesuai dengan kebutuhan bisnis. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, dengan seluruh karyawan Valeo AC Indonesia sebagai populasi yang menghasilkan 100 sampel. Data diolah menggunakan program SPSS 26, dan menghasilkan Job training tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Valeo AC Indonesia. Beban kerja dan Rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Valeo AC Indonesia. Sedangkan Pelatihan kerja, beban kerja dan rotasi kerja berpengaruh secara simultan, positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Valeo AC Indonesia.

Kata kunci : kinerja karyawan; pelatihan; pengalaman kerja.

ABSTRACT

The existence of humans is one of many significant elements that make up the company and can influence its direction and goals. Thus, it can be said that a company's ability to survive depends on how its human resources, or employees, manage the business. In this regard, it is necessary to empower or develop employees within a company in accordance with their potential. Every business requires training as a necessary activity, particularly when dealing with quick changes to the working environment like those in systems or usage. The distribution of human resources can run smoothly while still being mindful of the workload of employees by rotating jobs in accordance with the needs of the business. This study uses a quantitative research type, with all employees of Valeo AC Indonesia as a population which produces 100 samples. The data was processed using the SPSS 26 program, and resulted in Job training has no significant effect on the performance of employees of PT Valeo AC Indonesia. Workload has and Job rotation has a positive and significant effect on the performance of employees of PT Valeo AC Indonesia. While Job training, workload and job rotation have a simultaneous, positive and significant effect on the performance of employees of PT Valeo AC Indonesia.

Keywords: beban kerja; kinerja karyawan; pelatihan kerja; rotasi pekerjaan.

KATA PENGANTAR

Puji syukur dipanjatkan setinggi-tingginya pada Tuhan Yang Maha Esa atas pelimpahan karunia dan rahmat-Nya kepada penulis, yang atas berkatnya, penelitian ini dapat terselesaikan yang juga memiliki fungsi sebagai syarat akhir sebelum penyelesaian program pembelajaran strata 1 (S1) pada program studi Manajemen di Universitas Putra Batam

Penulis sepenuhnya sadar bahwa penelitian ini tidak akan luput dari kesalahan dan sangat terpaut dengan kesempurnaan. Penulis akan menerima kritik dan saran yang tentunya akan membangun penulis untuk dapat menghasilkan pembelajaran dan pengalaman yang sangat berharga khususnya dalam membangun penelitian yang lebih baik di masa yang akan datang. Dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Dr. Nur Elfi Husda, S.kom., M.Si. selaku Rektor Universitas Putra Batam;
2. Bapak Dr. Michael J.Rorong. S.T., M.I.Kom. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putra Batam;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putra Batam;
4. Bapak Winda Evyanto, S.S.,M.MPd selaku pembimbing skripsi yang selalu meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk selalu membimbing penulis;
5. Tuhan Yesus yang telah memberi saya kekuatan untuk bisa sampai pada titik ini.
6. Ibu, Kakak, Adek dan Keluarga yang sudah memberi dukungan materi dan moril kepada Penulis.
7. Bapak saya yang sudah di berada di sisi Bapa di surga yang pastinya bangga dengan putrinya bisa sampai pada titik ini.
8. Bapak/Ibu Dosen dan Staff Universitas Putra Batam;
9. Bapak/Ibu penguji yang bersedia untuk menjadi penguji serta memberikan kritik dan saran yang membangun;
10. Masyarakat yang sudah bersedia berpartisipasi sebagai responden;

Penulis kembali bersyukur dan mengucapkan terima kasih untuk setiap pihak yang ikut terlibat dalam terbentuknya penelitian ini, permintaan maaf sedalam-dalamnya bagi pihak yang tidak bisa disebutkan, penulis hanya bisa berharap bahwa Tuhan yang maha pengasih sebagai pembalas dalam segala bentuk yang dirahmati-Nya

Batam, 28 Januari 2023

Melati Situmorang



DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR RUMUS	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Batasan Masalah.....	9
1.4 Rumusan Masalah	9
1.5 Tujuan Penelitian.....	10
1.6 Manfaat Penelitian.....	10
1.6.1 Aspek Teoritis	10
1.6.2 Aspek Praktis.....	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teori.....	13
2.1.1 Pelatihan	13
2.1.2 Beban Kerja.....	19
2.1.3 Rotasi Kerja.....	24
2.1.4 Kinerja.....	28
2.2 Penelitian Terdahulu	31
2.3 Kerangka Berpikir	35
2.3.1 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	35
2.3.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	35
2.3.3 Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	35
2.3.4 Pengaruh Pelatihan Kerja, Beban Kerja dan Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	36
2.4 Hipotesis Penelitian.....	36
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian.....	39
3.2 Sifat Penelitian	39
3.3 Lokasi Penelitian dan Jadwal Penelitian	39
3.3.1 Lokasi Penelitian	39
3.3.2 Jadwal Penelitian.....	40
3.4 Populasi Dan Sampel Penelitian	40

3.4.1	Populasi	40
3.4.2	Teknik Penentuan Besar Sampel.....	41
3.5	Sumber Data	42
3.6	Metode Pengumpulan Data	43
3.6.1	Teknik Pengumpulan Data	43
3.6.2	Alat Pengumpulan Data	44
3.7	Definisi Operasional Variabel Penelitian	44
3.7.1	Variabel Bebas (Independen)	45
3.7.2	Variabel Dependen	45
3.8	Metode Analisis Data	46
3.8.1	Analisis Statistik Deskriptif	46
3.8.2	Uji Kualitas Data	47
3.8.3	Uji Asumsi Klasik	49
3.8.4	Uji Pengaruh.....	51
3.9	Uji Hipotesis.....	52
3.9.1	Uji t (Regresi Parsial)	52
3.9.2	Uji Simultan (F)	53
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
4.1	Gambaran Umum Objek Peneitian	55
4.2	Deskripsi Karakteristik Responden	56
4.2.1	Karakteristik berdasarkan jenis kelamin	56
4.2.2	Karakteristik berdasarkan usia	56
4.2.3	Karakteristik berdasarkan pendidikan	57
4.2.4	Karakteristik berdasarkan lama bekerja	57
4.3	Deskripsi Jawaban Responden	58
4.3.1	Deskripsi Variabel Pelatihan Kerja	58
4.3.2	Deskripsi Variabel Beban Kerja.....	60
4.3.3	Deskripsi Variabel Rotasi Kerja.....	61
4.3.4	Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan	62
4.4	Analisis Data	63
4.4.1	Hasil Uji Analisis Deskriptif.....	63
4.4.2	Uji Kualitas Data	64
4.4.3	Uji Asumsi Klasik	68
4.5	Uji Pengaruh.....	71
4.5.1	Analisis Linear Berganda	71
4.5.2	Analisis Koefisien Determinasi.....	72
4.6	Uji Hipotesis.....	73
4.6.1	Uji t.....	73
4.6.2	Uji F.....	74
4.7	Pembahasan	74
4.7.1	Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	74
4.7.2	Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	74
4.7.3	Pengaruh Rotasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	75
4.7.4	Pengaruh Pelatihan Kerja, Beban Kerja dan Rotasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	75
4.8	Implikasi Penelitian.....	76

4.8.1	Impilkasi Teoritis	76
4.8.2	Implikasi Praktis.....	77

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1	Simpulan.....	80
5.2	Saran.....	80

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

Lampiran 1. Pendukung Penelitian

Lampiran 2. Riwayat Hidup

Lampiran 3. Surat Izin Penelitian

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 1.1 Total Produksi PT Valeo AC Indonesia	4
Gambar 1.2 Total produk <i>defective</i> PT Valeo AC Indonesia	5
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	36
Gambar 4.1 PT Valeo AC Indonesia Batam	55
Gambar 4.2 Grafik Histogram	68
Gambar 4.3 Normal p-plot	69
Gambar 4.4 Normal Scatterplot.....	71

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	33
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	40
Tabel 3.2 Skala Likter	44
Tabel 3.3 Variabel Operasional.....	45
Tabel 3.4 Rentang Skala.....	47
Tabel 4.1 Responden berdasarkan jenis kelamin	56
Tabel 4.2 Responden berdasarkan usia	56
Tabel 4.3 Responden berdasarkan pendidikan	57
Tabel 4.4 Responden berdasarkan lama bekerja	57
Tabel 4.5 Deskripsi variabel Pelatihan Kerja.....	58
Tabel 4.6 Deskripsi variabel Beban Kerja.....	60
Tabel 4.7 Deskripsi variabel Rotasi Kerja.....	61
Tabel 4.8 Deskripsi variabel Kinerja Karyawan	62
Tabel 4.10 Hasil uji analisis deskriptif.....	63
Tabel 4.11 Validitas variabel Pelatihan Kerja.....	65
Tabel 4.12 Validitas variabel Beban Kerja.....	65
Tabel 4.13 Validitas variabel Rotasi Kerja.....	66
Tabel 4.14 Validitas variabel Kinerja Karyawan	66
Tabel 4.15 Uji reliabilitas	67
Tabel 4.16 Hasil uji Kolmogorov-Smirnov.....	69
Tabel 4.17 Hasil uji Multikolinearitas.....	69
Tabel 4.18 Hasil uji Analisis Linear Berganda	71
Tabel 4.19 Hasil uji Koefisien Determinan.....	72
Tabel 4.20 Hasil uji t.....	73
Tabel 4.21 Hasil uji F.....	74

DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3.1 Rumus Slovin.....	41
Rumus 3.1 Rentang Skala	46
Rumus 3.3 Rumus Uji Validitas.....	48



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian tindakan untuk merekrut, memberikan pelatihan, memberikan penilaian, dan bahkan lebih melengkapinya tahap penghargaan hingga tahap memperhatikan ikatan yang terjadi saat bekerja, masalah kesehatan, masalah keselamatan kerja, dan masalah persamaan hak. Untuk memperoleh etos kerja yang maksimal, unsur sumber daya manusia khususnya tenaga kerja dituntut melalui suatu sistem manajemen atau ditata secara ideal dan optimal sehingga timbul kenyamanan bagi setiap pemangku kepentingan atau orang-orang yang terlibat dalam suatu entitas ketika menjalankan kewajibannya. dan menghasilkan kesuksesan yang baik dan secara optimal.

Berkaitan dengan hal tersebut, karyawan yang berada dalam suatu perusahaan perlu diberdayakan atau dibina sesuai dengan potensi yang dimiliki. Sebagaimana diketahui dalam rangka pembinaan maupun pemberdayaan karyawan bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja dari karyawan yang bersangkutan. Karyawan yang memiliki pengalaman dan bekal keterampilan tentunya akan memiliki perbedaan dalam melakukan suatu pekerjaan ketika dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki pengalaman atau *fresh graduate*, selama pengalaman yang dimiliki masih relevan terhadap pekerjaan yang dilakukan (Efendi & Winenriandhika, 2021:3).

Pelatihan merupakan suatu kegiatan yang sangat dibutuhkan bagi setiap perusahaan terutama dalam menghadapi perubahan-perubahan lingkungan bisnis yang terjadi dengan cepat seperti sistem atau penggunaan teknologi terbaru, segmentasi pasar yang semakin berkembang dan untuk mengantisipasi kejadian tidak terduga. Harapan yang didapatkan melalui program pelatihan ialah karyawan mampu meningkat produktivitas kerjanya. Namun dengan mengadakan pelatihan, tentunya anggaran yang dikeluarkan akan bertambah, dan juga tenaga kerja di perusahaan akan berkurang karena sedang mengikuti pelatihan, ditambah jenis pelatihan yang kurang tepat seperti pelatihan yang memiliki sifat *preventif* dianggap sebagian karyawan kurang penting sehingga enggan mengikuti pelatihan. Pelatihan juga tidak efektif ketika alat peraga atau alat yang dipergunakan untuk melatih rusak atau tidak mendukung, ditambah dengan pelatih yang diberikan tanggung jawab dalam melatih tidak memiliki kepiawaian dalam melakukan pelatihan secara efektif ataupun tidak efektif yang memang berasal dari karyawan yang sedari awal sulit untuk dilatih (Kurniawan & Susanto, 2021:273).

Suatu pekerjaan tidak akan terhindar dari adanya kewajiban ataupun beban kerja yang harus dipenuhi oleh karyawan, beban kerja adalah seperangkat atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Handayani, 2021: 105-112.) penetapan beban yang diberikan umumnya dalam perhitungan perusahaan agar pekerjaan dapat diselesaikan karyawan. Pada kondisi dan situasi tertentu, beban yang dimiliki karyawan tentunya berada pada kondisi yang dapat memberatkan

karyawan terlepas hal itu dilakukan secara sengaja oleh perusahaan ataupun terjadi secara *accidental*, seperti beban kerja yang terlalu berat dengan batas waktu penyelesaian/ *deadline* yang terlalu singkat jika dibandingkan dengan target yang ditetapkan ataupun karena desain barang yang diproduksi sulit untuk diaplikasikan yang tentunya menambah beban kerja. Maka dari itu, umumnya perusahaan mengawasi beban yang diberikan agar pekerjaan dapat tetap tercapai dengan baik.

Selain dalam pengaturan beban kerja, perusahaan juga memiliki kewajiban dalam menyusun rotasi kerja karyawannya, rotasi kerja diartikan sebagai kegiatan pemindahan pegawai dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang berbeda, baik ke tempat baru atau tanggung jawab baru (Senen, 2021: 45-50.). Rotasi pekerjaan dimaksudkan untuk mengembangkan status dan posisi karyawan di perusahaan. Rotasi pekerjaan melalui penggunaan transfer lateral dapat memberikan manfaat untuk menghidupkan kembali semangat dan mengembangkan bakat karyawan sehingga dapat berdampak pada kinerja individu. Pembagian rotasi kerja yang tidak baik akan menyebabkan terjadinya kesemuan dalam lingkungan kerja dan berkurangnya kemampuan adaptasi karyawan karena selalu berada pada zona nyaman, selain itu juga akan mencegah terjadinya regenerasi karyawan yang ketika terjadi kekosongan karyawan, perusahaan akan kesulitan dalam menutup pekerjaan yang kurang dengan cepat. Rotasi kerja umumnya memiliki permasalahan umum yang mana karyawan memiliki kesulitan dalam menyesuaikan diri dalam lingkungan kerja yang baru ataupun dalam menyesuaikan alat atau mesin yang digunakan, selain terkait penggunaan mesin,

rekan kerja yang ikut berotasi juga ikut mempengaruhi atas permasalahan yang timbul dalam pengaplikasian rotasi kerja, dikarenakan perlu dijalin lagi sedari awal atas kepercayaan ataupun kerja sama yang umumnya terbangun oleh waktu ataupun pengalaman pekerjaan yang sama.

PT.Valeo AC Indonesia Batam, perusahaan yang menghasilkan produksi wiper untuk kendaraan mobil, Perusahaan Penanaman Modal Asing (PMA) yang berasal dari Negara Jepang dan bergerak dalam bidang Industri sales AC mobil dan Perbaikan. PT.Valeo AC Indonesia Batam merupakan anak perusahaan dari Valeo yang tersebar di 31 negara. Valeo merupakan pemasok otomotif dan mitra pembuat mobil di seluruh dunia. Sebagai perusahaan teknologi, PT.Valeo merancang solusi inovatif untuk mobilitas cerdas, dengan fokus khusus pada mengemudi intuitif dan mengurangi emisi CO2. Grup juga menyediakan dan mendistribusikan suku cadang untuk pembuat mobil dan operator *aftermarket*

2022		Team	Total	Wk.01	Wk.02	Wk.03	Wk.04	Wk.05	Wk.06	Wk.07	Wk.08	Wk.09	Wk.10	Wk.11	Wk.12	Wk.13	Wk.14	Wk.15	Wk.16	Wk.17	Wk.18	Wk.19	Wk.20	Wk.21	Wk.22	Wk.23	Wk.24	Wk.25	Wk.26	Wk.27	Wk.28	Wk.29	
FBP	Indra	1955911	74487	87725	75770	85401	73740	80574	70425	72830		75225	81551	71400	53943	55229	72300	86376	38000		72735	55555	47547	33035	45065	44335	53500	75455					
SVB	Indra	943557	31154	21034	52869	20556	10545	8731	15047	13971		17382	17780	35000	1876	20765	16236	28360	33360		22080	24151	20465	27645	25260	21475	8850	0					
Bilateral	Indra	245417	24555	22555	16840	20235	9707	11573	8215	15355		25557	10755	17035	5110	3560	0	2050	7501	0	7550	8140	1105	2220	0	3025	1800						
Hybrid	Indra	48570	2000	1830	8540	0	0	850	0	0		0	1350	8650	0	0	0	0	0	0	4150	750	0	0	0	8000	7180	3150					
FBP	Mufandoi	2900838	81707	91835	82712	82475	71750	72073	73425	74520		73775	82330	83147	88295	70384	71380	64175	25094		84600	81533	83965	85055	54465	84255	81315	47110					
SVB	Mufandoi	834673	25755	25822	25071	19505	18305	12784	14517	14071		17565	18025	18393	7377	18880	16850	28253	25138		25638	25355	22535	25951	24180	38620	5855	0					
Bilateral	Mufandoi	253998	20750	22703	18525	22317	3307	7859	8942	14515		22314	17551	16648	7871	5782	0	880	3822	0	4692	8351	3370	2260	3180	3575	1410						
Hybrid	Mufandoi	58070	550	0	970	0	0	1270	0	0		0	1190	0	1480	0	0	5590	0	0	3480	0	3370	0	8720	8950	2000						
FBP	Riva	2900121	81899	78440	79360	53755	74150	82075	85400	71573		73062	78815	78540	80955	57103	72305	91811	29715		74604	59285	69575	58565	58568	81204	84780	53520					
SVB	Riva	895878	30795	19589	25953	19943	14533	1665	10390	21780		17040	21109	18984	7072	18402	25540	32723	33728		25255	27090	20500	24327	24327	37314	4259	0					
Bilateral	Riva	344030	28545	21725	20217	22183	7443	8887	8112	14545		20563	15097	21977	5453	8577	0	840	5434	0	5620	8695	4850	4850	645	2830	1850						
Hybrid	Riva	153295	1140	1850	1370	0	3780	1010	0	7510		0	3960	5230	890	0	0	0	0	0	5530	2440	8920	8920	7910	7090	3100						
	Team		Wk.27	Wk.28	Wk.29	Wk.30	Wk.31	Wk.32	Wk.33	Wk.34	Wk.35	Wk.36	Wk.37	Wk.38	Wk.39	Wk.40	Wk.41	Wk.42	Wk.43	Wk.44	Wk.45	Wk.46	Wk.47	Wk.48	Wk.49	Wk.50	Wk.51	Wk.52					
FBP	Indra	59775	0	48575	49180	57530	55400	42105	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0					
SVB	Indra	0	0	25875	14260	22795	31220	26401	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0					
Bilateral	Indra	5020	0	1170	5255	3825	1715	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0						
Hybrid	Indra	0	0	1140	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0						
FBP	Mufandoi	80809	0	43890	52130	82165	55280	40000	71575	95285	81375	88308	103910	101730	72873						91820	100495	78175	101105	31980								
SVB	Mufandoi	0	0	35455	18145	14640	32305	28295	28870	33780	27133	32810	21305	20815	20071						18670	3310	10465	4960	4630								
Bilateral	Mufandoi	8480	0	0	2005	3075	2180	0	2200	0	9600	13000	810	1925	2555						12540	0	5050	560	1140								
Hybrid	Mufandoi	0	0	0	540	0	0	0	7570	0	5350	0	3140	520	0						0	0	0	0	0	0	0						
FBP	Riva	81543	0	50895	47075	59535	40580	39045	71875	80825	78930	88885	100515	98915	82245						88110	100920	77040	87510	32565								
SVB	Riva	0	0	35700	25320	29633	33055	28035	27223	23850	27565	34850	21545	18230	14510						16415	2520	57515	9640	5400								
Bilateral	Riva	7205	0	555	4390	810	0	1810	1515	9555	0	3771	1875	4775							2385	0	57815	12315	330								
Hybrid	Riva	0	0	7490	0	0	8030	0	0	0	0	7560	450	0	0						0	540	57815	0	1150								

independen

Gambar 1.1 Total Produksi PT Valeo AC Indonesia

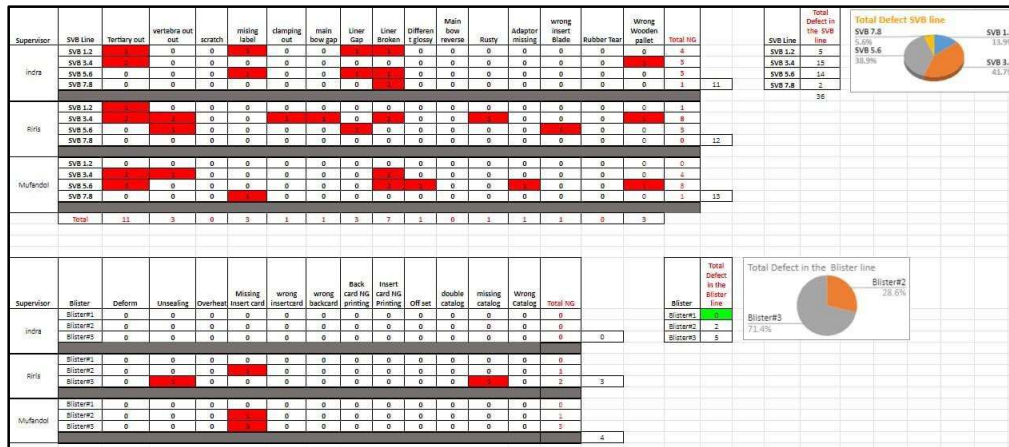
Pada gambar 1.1 diatas, menunjukan kesenjangan dan ketidakseimbangan kinerja yang dihasilkan oleh 3 line yang di pimpin oleh 3 orang yang berbeda, terlebih pada line hybrid yang kerap tidak menghasilkan produk dan team Indra yang semenjak pekan 34 tidak menghasilkan produktivitas apapun serta kinerja yang secara keseluruhan bersifat fluktuatif dan juga karena faktor-faktor lain yang memperparah hasil kinerja yang ada pada PT Vaelo AC Indonesia

Supervisor	FBP Line	End Clip Loose	Missing welding	Missing Catalog	Rubber Cut	Wrong Catalog	Missing Acc	Excess Acc	card board damage	spine Out	Rubber tear	Missing Label	shave tear	shave scratch	End clip damage	cardboard folding	Missing Cap	Wrong Connect or	spoiler Kitting	Wrong End clip	Missing Rubber Protector	roller wrong cutting	Missing V clip	Rubber Out space	Wrong Shave Label	Wrong label pallet	Total Inc	
Indra	FBP01	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
	FBP02	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	FBP03	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	FBP04	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	FBP05	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	FBP06	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	FBP07	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	FBP08	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	FBP09	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	FBP10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	FBP11	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	FBP12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Aria	FBP01	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FBP02		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
FBP03		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
FBP04		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
FBP05		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
FBP06		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
FBP07		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
FBP08		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FBP09		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FBP10		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FBP11		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FBP12		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mufandi		FBP01	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	FBP02	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	FBP03	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	FBP04	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	FBP05	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	FBP06	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	FBP07	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	FBP08	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	FBP09	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	FBP10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	FBP11	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	FBP12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	FBP13	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

Gambar 1.2 Total produk defective PT Valeo AC Indonesia

Gambar 1.2 menunjukan seberapa banyaknya barang yang defect selama proses produksi berlangsung, barang yang defect menentukan bagaimana kualitas pekerja dalam menjaga kualitas produk yang dihasilkannya. Pelatihan yang kurang ataupun tingginya target pencapaian menjadi salah satu penyebab atas banyaknya penolakan barang atau barang defect yang ada. Umumnya, karyawan yang baru di rekrut akan dilakukan training terlebih dahulu terkait dengan pekerjaan yang akan dikerjakan, namun terkadang pelatihan tidak dilakukan oleh tenaga pengajar, tapi dengan melalui karyawan lama, ditambah dengan pelatih yang diberikan tanggung jawab dalam melatih tidak memiliki kepiawaian dalam melakukan pelatihan

secara efektif ataupun ketidak efektifan yang memang berasal dari karyawan yang sedari awal sulit untuk dilatih yang menyebabkan pelatihan kurang efektif dan menyebabkan terciptanya produk *defect*.



Gambar 1.3 Frekuensi kerusakan mesin PT Valeo AC Indonesia

Gambar 1.3 menunjukkan seberapa sering mesin mengalami kerusakan, pada bagian mesin SVB, Line SVB 3,4 mengalami kerusakan tertinggi dengan 15 kali kerusakan, lalu line Blister 1 mesin tidak mengalami kerusakan, namun pada mesin Blister 3 terjadi 5 kali kerusakan. Ketika suatu mesin memiliki beban terlalu tinggi dalam kegiatannya, maka hal yang akan terjadi ialah mesin akan mengalami kegagalan dalam memenuhi ekspektasinya. Hal ini juga berlaku pada karyawan yang memiliki beban kerja yang terlalu tinggi, seperti yang terjadi pada PT Valeo AC Indonesia yang acap kali target yang ditentukan terlalu tinggi dengan waktu yang singkat.

Mengingat hasil produksi PT Valeo AC Indonesia yang mencapai ratusan ribu item per minggunya, maka diperlukan pemberlakuan beberapa shift untuk karyawan agar roda produksi terus bergerak, maka dari itu rotasi kerja sangatlah

dibutuhkan dalam menjaga efektifitas. Umumnya rotasi digerakan per 6 bulan untuk tiap jabatan yang relevan, dan per satu bulan untuk pergantian shift. Hal ini dilakukan agar karyawan dapat menyesuaikan waktu dan mengatur pola istirahat yang baik. Kendati demikian, rotasi kerja dengan pemindahan jabatan yang relevan seperti pemindahan line, atau jenis produk yang diporduksi, terjadi disaat line tersebut sedang dalam melakukan pemenuhan pemesanan yang tinggi, akibatnya terdapat kekosongan atau pembatalan rotasi kerja yang tentunya harus melakukan penjadwalan ulang dan kurangnya dalam penyesuaian diri oleh karyawan pada rotasi yang ada atau tempat kerja yang baru ataupun alat dan rekan kerja yang disebabkan oleh rotasi pekerjaan.

Dengan melihat beberapa permasalahan yang telah disebutkan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja, Beban Kerja Dan Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Valeo Ac Indonesia Batam”

1.2 Identifikasi Masalah

Berlandaskan pada latar belakang yang telah diuraikan tersebut, kemudian bisa diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Target produksi yang sering tidak memenuhi/mencapai target yang ditetapkan
2. Pelatihan yang dilakukn oleh perusahaan memiliki hasil yang kurang efektif
3. Beban kerja yang ditetapkan perusahaan kepada karyawan terlalu tinggi

4. Karyawan kurang mampu dalam menyesuaikan diri pada rotasi kerja yang dilakukan perusahaan.
5. Perusahaan belum maksimal dalam penempatan karyawan berdasarkan pelatihan atau pengalaman yang dimiliki karyawan disaat melakukan rotasi pekerjaan yang menyebabkan beban pekerjaan menjadi lebih berat.

1.3 Batasan Masalah

Setelah permasalahan berhasil teridentifikasi dengan jelas, maka masalah selanjutnya bisa dibatasi agar selalu relevan, Objek didalam penelitian ini dibatasi hanya pada PT Valeo AC Indonesia Batam dengan pembatasan masalah berupa durasi atau berapa lamanya waktu yang harus dilalui karyawan dalam menjalani pelatihan kerja, lalu besar beban kerja yang dimiliki karyawan dan sistem rotasi kerja yang ada pada PT Valeo AC Indonesia Batam.

1.4 Rumusan Masalah

Penjelasan di latar belakang membuat peneliti mampu untuk merumuskan masalah, yakni:

1. Apakah Pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.Valeo AC Indonesia Batam ?
2. Apakah Beban Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Valeo AC Indonesia Batam?
3. Apakah Rotasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.Valeo AC Indonesia Batam ?
4. Apakah Pelatihan Kerja, Beban Kerja dan Rotasi Kerja berpengaruh secara bersamaan terhadap Kinerja Karyawan PT.Valeo AC Indonesia Batam

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini ialah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Valeo AC Indonesia Batam
2. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Valeo AC Indonesia Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh Rotasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Valeo AC Indonesia Batam.
4. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan Kerja, Beban Kerja dan Rotasi Kerja secara bersamaan terhadap Kinerja Karyawan PT.Valeo AC Indonesia Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan agar bisa memberikan manfaat bagi pihak yang membaca, terlepas itu dengan cara teoritik atau juga praktik :

1.6.1 Aspek Teoritis

1. Bagi Peneliti, Penelitian ini diharapkan bisa menaikkan pengetahuan dan capaian ilmu dengan mendalam akan apa itu dampak yang bisa diberikan atas Pelatihan Kerja yang baik dalam keberlangsungan perusahaan.
2. Bagi Pembaca, penelitian ini bisa dipergunakan untuk penelitian lanjutan sebagai bahan referensi terlebih mengenai bagaimana pengaruh pelatihan kerja dan juga rotasi kerja terhadap masa depan perusahaan.

3. Bagi Universitas Putera Batam, hasil penelitian ini diharapkan bisa dipergunakan sebagai referensi untuk penelitian di lain waktu yang diberlakukan di Universitas Putera Batam dan memperkaya penelitian ilmiah di Universitas Putera Batam.

1.6.2 Aspek Praktis

1. Bagi PT.Valeo AC Indonesia Batam, Hasil disini di harapkan bisa menjadi sarana untuk dasar memperbaiki kembali system pelatihan serta waktu pelatihan yang efektif.
2. Bagi Masyarakat, hasil penelitian ini memberi pengetahuan akan pentingnya pelatihan yang matang dilakukan agar terhindar hal-hal yang bisa merugikan diri sendiri maupun perusahaan.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Pelatihan

2.1.1.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah proses pendidikan singkat yang menggunakan langkah-langkah terkontrol dan metodis untuk mengajarkan staf operasional pengetahuan dan kemampuan teknis praktis untuk tugas tertentu. Coaching berfungsi sebagai cara insentif untuk membantu pekerja beroperasi seefektif mungkin dengan tujuan meningkatkan kinerja mereka. Tujuan program pelatihan adalah untuk membantu karyawan mencapai kriteria kinerja yang ditetapkan perusahaan. Pelatihan dalam (Septin, 2019:378) adalah tentang menyiapkan individu untuk pekerjaan mereka saat ini, sedangkan pengembangan adalah tentang menyiapkan orang untuk pekerjaan yang membutuhkan pemahaman, kemampuan, dan perilaku. Untuk mencapai tujuan perusahaan, pelatihan melibatkan perubahan perilaku di tempat kerja dengan cara yang metodis. (Supomo & Nurhayati, 2018:37)

Tujuan pelatihan adalah untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan karyawan sehingga mereka dapat melakukan pekerjaannya dengan lebih berhasil dan efisien (Pratiwi, 2020:109). Program pelatihan terdiri dari serangkaian inisiatif yang dibuat untuk memperluas pengetahuan dan keahlian karyawan di bidang yang relevan dengan pekerjaannya. Untuk menentukan

apakah sesi pelatihan benar-benar dilaksanakan secara efisien untuk mencapai tujuan yang ditentukan dengan kemajuannya yang juga ikut tergapai. (Supomo & Nurhayati, 2018:178).

Berdasarkan uraian tentang pelatihan dapat disimpulkan bahwa pembinaan adalah prosedur yang sengaja digunakan untuk mengubah informasi, kemampuan, atau sikap melalui pengalaman pendidikan. Tujuannya adalah untuk melakukan setiap aktivitas—atau rangkaian aktivitas—secara efektif. Tujuan pelatihan dalam konteks pekerjaan adalah untuk meningkatkan bakat pribadi dan memenuhi tuntutan tenaga kerja perusahaan saat ini dan di masa mendatang. Pelatihan bertujuan untuk memberikan informasi, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan untuk mencapai tujuan tersebut. Ini berusaha untuk secara langsung meningkatkan produktivitas karyawan.

Sistem pelatihan juga memiliki sifat terbuka. Suatu sistem pada dasarnya digambarkan sebagai sekelompok elemen yang saling terkait yang semuanya harus bekerja bersama agar suatu tujuan dapat dicapai. Sedangkan sistem terbuka memungkinkan terjadinya komunikasi dengan dunia luar. Cunningham mencatat bahwa instruksi dengan standar egaliter juga dapat disebut sebagai pelatihan otomatis atau proses pembelajaran yang dikelola sendiri (Septin, 2019:378).

2.1.1.2 Tujuan Pelatihan

Diberlakukannya pelatihan kerja tentu memiliki suatu tujuan yang ingin dicapai, berikut tujuan pelatihan dalam (Supomo & Nurhayati, 2018:39).

1. Perbaikan Kinerja

Organisasi sering menderita ketika kinerja karyawan tidak sesuai standar. tidak hanya berdampak pada siklus kerja tetapi juga profitabilitas. Korporasi memiliki rintangan dengan ini. Kemampuan karyawan dapat ditingkatkan dengan pelatihan ini.

2. Pengenalan Teknologi Baru

Tingkat kemajuan teknologi dipercepat dengan waktu. Perusahaan di dunia komersial perlu berubah dengan cepat. seperti dalam makanan dari restoran. Mereka mampu berinteraksi dengan pelanggan melalui aplikasi online selain interaksi tatap muka.

3. Proses Menuju Karyawan Tetap

Banyak bisnis telah menghadapi keadaan ketika seorang karyawan baru tampaknya tidak seperti yang diantisipasi. Untuk menghindari hal tersebut dengan mengikuti pelatihan ini Peningkatan karyawan dapat dihasilkan dari kegiatan mempelajari hal-hal baru dan mengasah kemampuan yang ada. Mereka juga akan bekerja untuk perusahaan secara permanen.

4. Membantu Memecahkan Masalah Operasional

Pelatihan dalam melakukan persiapan akan kenaikan tanggung jawab atau sebagai jalan untuk Pengalaman Kerja karyawan dengan posisi yang lebih baik umumnya mempergunakan ekstra waktu dan tenaga dari karyawan yang berpengalaman dan pemula, sehingga kurang melibatkan pelatih yang terlatih dalam memberikan pelatihan. Pelatihan ini juga dapat dikatakan sebagai persiapan sekaligus peluang untuk membangun bisnis lebih baik dikarenakan sumber daya

manusia yang terlatih akan meningkat dan pelatihan yang didapatkan juga masih terkait khusus ke lingkup pekerjaan pada perusahaan itu.

5. Persiapan Karyawan untuk Pengalaman Kerja

Pelatihan untuk mempersiapkan lebih banyak peran dan tanggung jawab atau untuk mendapatkan pengalaman bagi mereka yang bekerja di posisi yang lebih tinggi biasanya membutuhkan lebih banyak waktu dan upaya dari karyawan yang terampil dan tidak berpengalaman, meniadakan kebutuhan akan mentor bersertifikat untuk memberikan pelatihan. Karena aset tenaga kerja berbakat akan meningkat dan pendidikan yang diperoleh masih terkait langsung dengan berbagai pekerjaan yang dilakukan di organisasi tersebut, pelatihan ini juga dapat dilihat sebagai landasan untuk mengembangkan bisnis yang lebih kuat.

2.1.1.3 Manfaat Pelatihan Kerja

Program pelatihan merupakan strategi untuk lebih membangkitkan tenaga kerja kelompok dan personel perusahaan yang sebelumnya dianggap kurang produktif. Sepanjang pembinaan, tujuan dari pelatihan haruslah tercapai, seperti harus mampu meminimalkan bahaya yang ditimbulkan oleh rendahnya tingkat kesadaran seseorang atau kelompok, kurangnya kepercayaan yang ada pada diri sendiri, atau pelatihan yang tidak memadai. (Febriansah, 2018:70).

Menurut (Wisastra & Sagala, 2019:2) manfaat pelatihan kerja dapat dikelompokkan dalam tiga bagian, yaitu sebagai berikut:

1. Membantu karyawan membuat keputusan dan menemukan solusi untuk masalah dengan lebih berhasil.

2. Apresiasi, prestasi, pertumbuhan, komitmen, dan kemajuan adalah faktor-faktor yang dapat diserap dan digunakan melalui pembelajaran dan pertumbuhan.
3. membantu dalam membina dan mencapai pertumbuhan pribadi dan keyakinan diri.
4. Membantu pekerja untuk menangani kecemasan, ketegangan, kebencian, dan perselisihan
5. pengetahuan tentang pengembangan pola pikir, kompetensi sosial, dan pemahaman otoritas.
6. Meningkatkan pengakuan dan kebahagiaan kerja.
7. Saat karyawan bekerja menuju tujuan mereka sendiri, orang mungkin meningkatkan keterampilan interpersonal mereka.
8. Dapat menyesuaikan pelatihan dengan kebutuhan individu individu.
9. Menawarkan bimbingan dan arahan untuk pengembangan di masa depan.
10. menciptakan perasaan kemajuan pelatihan.
11. Dengan latihan, membantu dalam pengembangan kemampuan berbicara, mengarang, dan memperhatikan.
12. Menghilangkan kecemasan yang terkait dengan melakukan aktivitas baru.

2.1.1.4 Indikator Pelatihan

1. Waktu yang diperlukan untuk mencapai kecakapan yang dipersyaratkan
Semakin cepat karyawan mengambil informasi baru, semakin cepat mereka dapat memberikan hasil. Akibatnya, lamanya waktu yang dibutuhkan untuk menjadi mahir adalah tanda penting seberapa sukses pelatihan itu.

2. Retensi Pengetahuan dan Keterampilan

Kurva Pembelajaran Ebbinghaus, yang mengukur seberapa cepat individu mengabaikan informasi ketika tidak ditinjau atau digunakan secara teratur, menggambarkan betapa mudahnya orang melupakan informasi. Sejauh mana peserta mengingat pengetahuan dan kemampuan yang mereka terima dalam pelatihan merupakan penentu penting dari efektivitas instruksi. Perbedaan antara tes sebelum dan sesudah pelatihan biasanya digunakan untuk menghitungnya.

3. Transfer Pelatihan

Seberapa berhasil karyawan dapat mengubah informasi menjadi keterampilan adalah satu-satunya tujuan pelatihan perusahaan. Karena itu, bisnis harus bekerja untuk menghubungkan pembelajaran dengan kesuksesan siswa yang diinginkan dan kinerja bisnis secara keseluruhan. Faktor kunci dalam menentukan seberapa efektif pelatihan adalah apakah pekerja dapat menerapkan pengetahuan yang telah mereka pelajari ke dalam pekerjaan mereka atau tidak.

4. *Net Promoter Score*

Pekerja atau pelajar dapat menilai kemungkinan mereka untuk memberi saran atau mengadvokasi kursus pelatihan yang mereka dapatkan kepada kolega dan rekan kerja dalam skala mulai dari satu hingga sepuluh menggunakan *Net Promoter Score* (NPS).

2.1.2 Beban Kerja

2.1.2.1 Pengertian Beban Kerja

Setiap bisnis harus memperhitungkan faktor beban kerja karena berpotensi meningkatkan produktivitas pekerja. Setiap tugas yang dilakukan seseorang menambah beban kerjanya, yang bervariasi tergantung pada bagaimana tugas itu dilakukan. Setiap beban yang diterima seseorang harus dapat diterima dan seimbang dari segi ergonomis, dengan mempertimbangkan kemampuan fisik, kemampuan kognitif, dan keterbatasan individu tersebut. (Triyadin & Yusuf, 2021:107).

Beban Menurut (Jumantoro et al., 2019), pelaksanaan tugas pekerjaan yang harus diselesaikan dengan pengetahuan, tenaga, kemampuan, dan profesionalisme yang diperlukan sesuai dengan jumlah waktu yang ditetapkan menyebabkan beban kerja, menurut pernyataan ini. Dinyatakan dalam (Nugroho, 2021) bahwa beban Tekanan kerja adalah banyaknya pekerjaan yang dibebankan kepada pekerja baik secara kognitif maupun fisik. Setiap pekerja bertanggung jawab atas tugasnya sesuai dengan prosedur yang menetapkan berapa jam setiap pekerja akan bekerja secara keseluruhan.

Menurut (Trisnawaty, n.d.), menurutnya jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jumlah waktu tertentu merupakan prasyarat untuk bekerja. Seberapa berhasil seseorang melakukan pekerjaannya sangat dipengaruhi oleh tingkat kompetensi, tingkat daya tahan otot, senioritas, dan karakteristik fisik mereka. Beban kerja, yang didefinisikan oleh (Kurnia Putri Manoppo et al., 2021) sebagai “sekumpulan atau ragam tugas yang harus diselesaikan oleh suatu struktur

organisasi atau pembawa jabatan dalam jangka waktu tertentu”, dapat menimbulkan stres. dan ketegangan, yang dapat berdampak buruk pada pekerja

Menurut Tarwaka dalam (Rolos *et al.*, 2018:19) Beban kerja adalah perbedaan antara kemampuan atau bakat seorang pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dilakukan. Pekerjaan manusia melibatkan pekerjaan psikologis dan fisik, oleh karena itu masing-masing memiliki jumlah muatan yang unik. Tingkat pembebanan yang terlalu rendah menyebabkan kusem dan tertekan, sedangkan jumlah tekanan yang terlalu tinggi memungkinkan penggunaan energi yang tidak perlu. Kebutuhan setiap operasi pekerjaan selama periode waktu tertentu disebut sebagai beban kerja. (Rolos *et al.*, 2018:19).

Beban kerja meliputi beban kerja fisik maupun mental. Akibat beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang pegawai menderita gangguan atau penyakit akibat kerja. Pada dasarnya beban kerja merupakan salah satu unsur yang harus diperhatikan bagi seorang tenaga kerja untuk mendapatkan keserasian dan produktivitas kerja yang tinggi selain unsur beban tambahan akibat lingkungan kerja dan kapasitas kerja (Ajabar, 2020:61).

Melihat beberapa gagasan tentang beban kerja mengarah pada kesimpulan bahwa setiap anggota tenaga kerja memiliki keterampilan unik terkait dengan beban kerja. Mungkin ada orang yang lebih memilih beban fisik, psikologis, atau interpersonal, tetapi menggunakan persamaan, daya dukung mereka membatasi berapa banyak beban yang dapat mereka tanggung. Oleh karena itu, dapat

dikatakan bahwa beban kerja seseorang terdiri dari sejumlah tugas yang harus diselesaikan pada tanggal tertentu

2.1.2.2 Pengukuran Beban Kerja

1. Fungsi

Saat melakukan tugas atau melakukan aktivitas di tempat kerja, perilaku manusia karyawan diamati untuk melakukan pengukuran ini. Salah satu ilustrasinya adalah mengukur seberapa baik pekerja menyelesaikan tugas sesuai dengan jumlah jam kerja yang dibutuhkan.

2. Biologis

Manajemen dapat mengambil tindakan fisiologis dengan memeriksa beban kerja dan reaksi fisiologis yang ditampilkan karyawan saat melakukan tugas. Pada umumnya pengukuran ini dilakukan dengan mengamati tatapan mata, fungsi otot, reaksi tungkai, dan kontraksi pupil..

Subjektif

Pengukuran ini lebih menekankan pada hati nurani pribadi pekerja tentang stres yang ditanggung saat melakukan aktivitas daripada dua penilaian sebelumnya. Staf SDM dapat membuat skala penilaian untuk mempermudah.

2.1.2.3 Dampak Beban Kerja

Kuantitas tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dan tingkat kerumitannya harus, pada tingkat yang wajar, tetap berada dalam jangkauan kemampuan mereka. Sayangnya, adalah normal untuk aspek-aspek tertentu dari beban ini untuk melampaui apa yang seharusnya, yang dapat menyebabkan stres

kerja. dampak beban kerja di bedakan menjadi dua macam, yaitu (Ajabar, 2020:64)

1. *quantitative overload.*

2. Kelebihan kuantitatif dalam beban kerja mengacu pada kebutuhan untuk menyelesaikan tugas dalam jumlah yang berlebihan atau tidak memberikan waktu yang cukup untuk menyelesaikan setiap aktivitas. Dengan kata lain, beban kerja yang terkuantifikasi terjadi ketika tidak cukup untuk dilakukan dalam jumlah waktu tertentu (*too much to do*). Tekanan waktu adalah faktor yang berkontribusi terhadap kelebihan pekerjaan kuantitatif ini. Efisiensi dapat diukur dalam waktu. Ungkapan "cepat dan aman" adalah pepatah umum. Akibatnya, individu sering bekerja dengan terburu-buru, yang dapat menyebabkan banyak kesalahan atau memperburuk kesehatan seseorang. Tetapi beban kerja yang berlebihan secara kuantitatif menyebabkan stres di tempat kerja.

3. *qualitative overload*

Ketika orang percaya bahwa mereka tidak dapat menyelesaikan pekerjaan mereka atau standar pekerjaan mereka terlalu tinggi, beban kerja mereka dianggap kelebihan beban secara kualitatif. Dengan kata lain, beban kerja kualitatif adalah jumlah upaya yang diperlukan saat tugas terlalu menantang. Beban kerja yang disebabkan oleh berbagai tugas disebut sebagai beban kualitatif. Pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang yang secara progresif mengalihkan perhatiannya ke aktivitas otak disebut sebagai kelebihan beban kualitatif. Pekerjaan tumbuh lebih bervariasi, dan keragaman tenaga kerja

ini dapat meluas seiring dengan meningkatnya penggunaan informasi, seiring dengan meningkatnya kecanggihan pengetahuan atau keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan tersebut, atau seiring diperkenalkannya teknik kerja alternatif.

2.1.2.4 Indikator Beban Kerja

1. Tujuan yang harus dipenuhi

Pendapat individu tentang ruang lingkup tugas yang diberikan untuk menyelesaikan tugas. melihat tugas yang harus diselesaikan dalam jumlah waktu tertentu.

2. Kondisi Kerja

Membahas pendapat masyarakat tentang kondisi kerja, seperti perlunya membuat pilihan dengan cepat saat mengerjakan produk dan bagaimana menangani keadaan yang tidak terduga seperti jam kerja lebih dari yang dijadwalkan.

3. Manajemen Waktu

Kegiatan yang memakan waktu yang berhubungan langsung dengan manufaktur

4. Standar Kerja

Persepsi individu tentang pekerjaannya, seperti emosi yang muncul sehubungan dengan tugas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu

2.1.3 Rotasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Rotasi Kerja

Menurut Robins dalam Edwan dalam (Ariani *et al.*, 2020:80) percaya bahwa rotasi pekerjaan adalah pergantian tugas karyawan secara rutin dengan maksud untuk mengurangi kebosanan dan meningkatkan motivasi melalui berbagai aktivitas kerja. Wahyudi menyatakan dalam (Ariani *et al.*, 2020:80) rotasi kerja adalah transformasi individu yang dilakukan dengan tujuan memperluas pengalaman dan pemahaman serta menghindari kebosanan, tanpa menghasilkan perubahan upah atau pangkat atau dengan tingkatan.

Menurut Holle dalam (Warsi, 2019:17) Rotasi pekerjaan adalah praktik berpindah pekerjaan, yang dapat meningkatkan bakat dan nilai karyawan bagi perusahaan. Rotasi pekerjaan, strategi yang digunakan oleh organisasi untuk mengurangi kemonotonan dan kelelahan karyawan yang disebabkan oleh tenaga kerja khusus, adalah perpindahan pekerjaan dan tanggung jawab.

Rotasi jabatan adalah suatu teknik pemindahan orang dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain secara menyamping tanpa menimbulkan modifikasi penghasilan atau pangkat/kelas dengan tujuan memperoleh pendidikan, keahlian, pemahaman, kompetensi pekerja, dan mencegah terjadinya burnout

2.1.3.2 Prinsip Rotasi Kerja

1. Sistem jasa

Merit System adalah sistem yang memberikan pekerjaan berdasarkan kriteria yang objektif, jujur, dan sesuai untuk tingkat pekerjaan yang

disampaikan. Dengan adanya sistem ini, rotasi juga menghasilkan kerja produktif karyawan.

2. Kedua, Sistem Senioritas

Sistem Senioritas adalah prosedur untuk mengevaluasi setiap kandidat untuk suatu pekerjaan berdasarkan pengalaman mereka sebelumnya, masa kerja, dan keahlian di posisi itu. Sistem ini bersifat subyektif dan didasarkan pada senioritas.

3. Sistem Pelanggaran

Spoil System, sistem yang berlaku saat ini adalah tata cara pengurusan jabatan tertentu berdasarkan landasan masyarakat. Tetapi sistem ini tidak terlalu baik karena didasarkan pada preferensi orang untuk menyukai dan tidak menyukai sesuatu..

2.1.3.3 Faktor-faktor Rotasi Kerja

1. Diminta sendiri

Rotasi atas permintaan pekerja sendiri adalah rotasi yang dilakukan atas persetujuan manajer perusahaan yang bersangkutan dan atas prakarsa pekerja sendiri. Hanya pekerjaan yang peringkatnya identik, artinya tugas dan kewajiban serta kompensasinya tetap sama, seringkali tunduk pada siklus permintaan diri ini. metode di mana seorang karyawan mengajukan aplikasi dengan memberikan pembenaran pemimpin organisasi. Berikut ini adalah penyebabnya:

- a. Karyawan yang meminta untuk dipindahkan dari layanan fasilitas eksternal ke kantor pusat mungkin merasa lebih sulit untuk menjalankan tugasnya.
- b. Untuk membantu orang tuanya yang sudah lanjut usia, misalnya, keterlibatan pekerja dalam ikatan keluarganya dapat mendorongnya untuk bekerja di dekat situ.
- c. Kerja tim, hubungan kerja dengan rekan kerja, dan hubungan dengan atasan semuanya dapat berdampak pada kemampuan karyawan untuk melakukan tugas pekerjaan mereka dan memerlukan penyesuaian atau perubahan pekerjaan. Misalnya, seorang karyawan yang tidak dapat berkolaborasi dengan rekan kerja karena pertengkaran atau pertengkaran mungkin perlu berganti pekerjaan.

1. Tranfer Tugas Produktif (TTP)

Transfer Tugas Produktif (TTP) adalah siklus yang dibawa oleh keinginan kepemimpinan perusahaan untuk meningkatkan output dengan menugaskan orang yang bermasalah ke peran atau tugas yang paling sesuai dengan kemampuannya. Karyawan yang berhasil dalam rotasi pekerjaan akan dialihkan pekerjaan produktifnya, sementara mereka yang tidak berkinerja baik dan tidak dihukum akan diturunkan pangkatnya. Bakat, kemampuan, sikap, dan disiplin para pekerja memberikan pembenaran lebih lanjut untuk mengalihkan pekerjaan produktif.

2.1.3.4 Indikator Rotasi Kerja

Berikut ini indikator rotasi menurut Edwan (2013) adalah :

1. Pengetahuan

Karena kepuasan kerja akan berdampak pada prestasi kerja karyawan, pengalaman dapat digunakan sebagai standar saat melakukan rotasi pekerjaan. Ketika ditugaskan posisi baru tanpa pengalaman apapun, individu akan meragukan bakatnya.

2. Pengetahuan

Memeriksa pengetahuan karyawan memberikan kriteria lain untuk rotasi pekerjaan. Rotasi pekerjaan adalah salah satu strategi yang dapat digunakan perusahaan atau organisasi untuk mengatasi masalah ini ketika keahlian karyawan menurun.

3. Kebutuhan

Perusahaan memiliki wewenang untuk merotasi pekerjaan pekerjanya berdasarkan jumlah kebutuhan karyawan untuk mengisi lowongan yang dibuat oleh pengunduran diri yang tidak terduga.

4. Efektivitas kerja

Salah satu faktor kunci dalam menentukan apakah rotasi pekerjaan dapat diterima atau tidak adalah penilaian kinerja. Kemampuan seorang karyawan untuk melaksanakan pekerjaan akan dipertanyakan oleh bisnis jika mereka menunjukkan kemampuan yang buruk untuk melakukan suatu pekerjaan. Untuk menempatkan pekerja dalam posisi yang tepat seperti yang ditentukan oleh pekerja.

2.1.4 Kinerja

2.1.4.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah produk akhir atau hasil dari suatu prosedur. Teknik kognitif dan perilaku untuk organisasi mendefinisikan produktivitas sebagai jumlah atau kualitas pekerjaan yang dihasilkan atau layanan yang diberikan oleh seorang karyawan (Fahmi, 2017:79). Mangkunegara mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang pekerja dalam menyelesaikan kegiatan sesuai dengan kewajiban yang dibebankan. Mangkunegara mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang pekerja dalam menyelesaikan kegiatan sesuai dengan kewajiban yang dibebankan (Supomo & Nurhayati, 2018:18). Dengan demikian menurut Prawirosentono, kinerja mengacu pada hasil tugas yang mampu diselesaikan oleh seorang atau sejumlah orang dalam suatu perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing orang, serta usaha-usaha untuk mencapai tujuan organisasi yang diberikan secara sah, tanpa melanggar hukum, dan dalam hubungannya dengan moral dan prinsip etika. (Huda, 2020:8). Kinerja. Wibowo dalam (Wasiman, 2021) adalah proses komunikasi yang sedang berjalan, dilakukan dengan kemitraan antara pekerja dengan atasan langsung mereka, yang menyangkut menciptakan harapan jelas dan saling pengertian tentang pekerjaan yang harus dilakukan

Berdasarkan definisi kinerja yang diberikan oleh para ahli tersebut di atas, dapat dikatakan bahwa kinerja adalah derajat pencapaian atau hasil aktual yang diperoleh seseorang yang diukur secara teratur baik kuantitas maupun kualitasnya dengan menggunakan tujuan, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan

sebelumnya. sebagai akibat dari tanggung jawab dan kekuasaan posisi yang dimiliki.

2.1.4.2 Kriteria Kinerja Karyawan

Standar kinerja pekerja adalah semacam tinjauan terhadap produktivitas pekerja dalam peran tertentu, dengan asumsi bahwa hasil kerja akan sejalan dengan kriteria standar yang ditetapkan dan tujuan perusahaan. Kinerja terbagi atas 3 jenis kriteria (Andry, 2019:38), antara lain:

1. Standar berbasis perilaku. Teknik atau cara penyelesaian operasi kerja menjadi penekanan kriteria ini. Persyaratan paling penting bagi pekerja yang membutuhkan keterlibatan antarpribadi adalah yang satu ini.
2. kualitas kepuasan diri atau kepribadian pekerja sebagai kualifikasi. Kriteria berikut digunakan untuk mengevaluasi kriteria ini: komitmen, transparansi, dan kemampuan kepemimpinan. Kriteria ini lebih mementingkan bagaimana orang tersebut dibandingkan dengan apa yang telah dia capai atau ciptakan sebagai hasil kerja mereka.
3. Standar berbasis hasil. Kriteria ini lebih menekankan pada produktivitas, daya saing transnasional, dan hasil, daripada metode yang digunakan untuk mencapainya.

2.1.4.3 Fungsi Pengukuran Kinerja

Berikut ini lima fungsi dan manfaat tersebut.

1. Menjadi Bahan Evaluasi

Perusahaan dapat memperoleh gambaran umum tentang kinerja seorang pekerja, baik atau buruk. Penilaian juga berlaku dari perspektif bisnis dalam

situasi ini. Hasil penilaian dapat digunakan oleh bisnis untuk membuat tujuan baru yang harus dicapai dengan pekerja.

2. Mendorong Motivasi Karyawan

Banyak bisnis mengevaluasi kinerja karyawan untuk menentukan berapa banyak pekerjaan yang harus dilakukan dan berapa banyak insentif yang dapat diberikan. Akibatnya, pekerja akan lebih terdorong untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik.

3. Parameter Kenaikan Jabatan dan Gaji

Penilaian terhadap pekerjaan seorang karyawan dapat dijadikan sebagai tolak ukur atau kriteria untuk menentukan kemajuan dan penempatan seorang pekerja. Korporasi dapat membayar karyawan ekstra karena kontribusi signifikan yang dihasilkan jika pekerja mendapat skor tinggi. Situasinya sama apakah pekerja memenuhi syarat untuk promosi.

4. Menggali Potensi Diri Karyawan

Perusahaan dapat mengidentifikasi potensi atau keterampilan yang belum dimanfaatkan pada orang saat melakukan evaluasi kinerja. Kemungkinan untuk diri sendiri ini tentunya dapat dimanfaatkan, membantu bisnis berkembang juga.

2.1.4.4 Indikator Kinerja

Kinerja seseorang dalam organisasi dapat dinilai dengan beberapa indikator. Menurut Stephen P. Robbins dalam (Huda, 2020:12), berikut ini adalah beberapa indikator untuk mengukur kinerja seseorang:

1. Kualitas

Tingkat keunggulan penugasan atas kemampuan dan keahlian pekerja, bersama dengan pendapat pekerja tentang nilai pekerjaan yang diciptakan, digunakan untuk menentukan kualitas pekerjaan..

2. Kuantitas

Kuantitas yang diproduksi oleh seorang karyawan dalam istilah tertentu, seperti kuantitas yang diproduksi atau siklus aktivitas selesai.

3. Ketepatan Waktu

Kuantitas pekerjaan yang dilakukan, seperti yang dipertimbangkan dari perspektif keselarasan dengan hasil produk, bersama dengan mengoptimalkan waktu luang untuk banyak tugas lainnya.

4. Efektivitas

penggunaan terbaik sumber daya yang sudah tersedia, termasuk uang tunai, tenaga kerja, bahan, dan teknologi, untuk meningkatkan hasil setiap unit yang menggunakan aset ini.

5. Kemandirian

Kapasitas dan dedikasi individu untuk melakukan tugas pekerjaannya dengan tepat.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang sebelumnya telah dilakukan dengan topik atau variabel serupa dengan perbedaan berupa subjek, objek atau periode penelitian. penelitian terdahulu diperlukan untuk sitasi penelitian ataupun bahan pendukung.

Penelitian yang dilakukan oleh (Polakitang *et al.*, 2019) yang berjudul “Dampak Beban, Lingkungan, Dan Tekanan Kerja pada Kinerja Pegawai PT Esa Cahaya”, penelitian ini menggunakan SPSS Versi 25 dan menunjukkan hasil bahwa Beban Kerja tidak memberikan dampak positif dan signifikan pada Kinerja Pegawai pada PT. Esta Jaya Group, tetapi secara simultan Pelatihan, Pengembangan Karir dan Kompetensi memberikan dampak signifikan pada Kinerja Pegawai pada PT Esa Cahaya

Penelitian yang dilakukan oleh (Faozen, 2019) dalam judul “Dampak Rotasi Pada Motivasi dan Kinerja Pegawai Hotel di Jember”, penelitian ini menggunakan SPSS Versi 24 dan menghasilkan bahwa rotasi memiliki dampak positif dan signifikan pada motivasi lalu rotasi pada kinerja Pegawai memiliki dampak positif secara tidak signifikan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Cahyaningrum, 2021) yang berjudul “Analisa Dampak Pelatihan, Penyuluhan Dan Rotasi kerja Pada Kinerja Pegawai Perusahaan Surat Kabar Surakarta”, penelitian ini menggunakan SPSS Versi 19 dan memiliki hasil Penyuluhan dalam dan luar kerja, dan rotasi kerja memberi dampak positif dan signifikan pada kinerja Pegawai pada Perusahaan surat kabar lokal Surakarta.

Penelitian yang dilakukan oleh (Rolos *et al.*, 2018:1) yang berjudul “Dampak Beban Pada Kinerja Pegawai Pada PT Asuransi Jiwa surya Manado”, penelitian ini menggunakan SPSS Versi 23 dan memiliki hasil bahwa nilai beban pekerjaan naik maka kinerja Pegawai berkurang dan jika nilai beban kerja turun maka kinerja Pegawai naik.

Penelitian yang dilakukan oleh (Cay & Setyo Arbian, 2020) yang berjudul “Dampak Tekanan Kerja Dan Rotasi Pekerjaan Pada Kinerja Pegawai Pada PT Astra Credit Pondok Cabe Tangerang”, penelitian ini menggunakan SPSS Versi 24 dan memiliki hasil bahwa tekanan pekerja memiliki dampak negatif tidak signifikan pada kinerja Pegawai, Rotasi pekerjaan secara parsial memdampaki kinerja Pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh (Hanafiah & Juhadi, 2020:1) yang berjudul “Dampak Pelatihan dan Pengalaman Pada Kinerja Pegawai Di RSB Bandung”, penelitian ini menggunakan SPSS Versi 26 dan memiliki hasil bahwa Terdapat dampak pada pelatihan dan pengalaman pada kinerja Pegawai RSB di Kota Bandung secara bersamaan

Penelitian yang dilakukan oleh (Dewanti & Artaya, 2019:1) yang berjudul “*The Influences of Trainings, Work Experiences, and Competence on Employees Performancse at Surabaya Husada Hospital*”, penelitian ini menggunakan SPSS Versi 25 dan memiliki hasil bahwa pelatihan, pengalaman dan kompetensi karyawan mempengaruhi kinerja karyawan Surabaya Husada Utama Hospital

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama dan tahun peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	(Polakitang <i>et al.</i> , 2019)	Dampak Beban, Lingkungan, Dan Tekanan Kerja pada Kinerja Pegawai PT Esa Cahaya	SPSS versi 25	Beban Kerja tidak memberikan dampak positif dan signifikan pada Kinerja Pegawai pada PT. Esta Jaya Group, tetapi secara simultan Pelatihan, Pengembangan Karir dan Kompetensi memberikan dampak signifikan pada Kinerja

				Pegawai pada PT Esa Cahaya
2	(Faozen, 2019)	Dampak Rotasi Pada Motivasi dan Kinerja Pegawai Hotel di Jember	SPSS versi 24	rotasi memiliki dampak positif dan signifikan pada motivasi lalu rotasi pada kinerja Pegawai memiliki dampak positif secara tidak signifikan
3	(Cahyaningrum, 2021)	Analisis Dampak Pelatihan, Penyuluhan Dan Rotasi kerja Pada Kinerja Pegawai Perusahaan Surat Kabar Surakarta	SPSS versi 19	Penyuluhan dalam dan luar kerja, dan rotasi kerja memberi dampak positif dan signifikan pada kinerja Pegawai pada Perusahaan surat kabar lokal Surakarta
4	(Rolos <i>et al.</i> , 2018:1)	Dampak Beban Pada Kinerja Pegawai Pada PT Asuransi Jiwa surya Manado	SPSS versi 23	nilai beban pekerjaan naik maka kinerja Pegawai berkurang dan jika nilai beban kerja turun maka kinerja Pegawai naik
5	(Cay & Setyo Arbian, 2020)	Dampak Tekanan Kerja Dan Rotasi Pekerjaan Pada Kinerja Pegawai Pada PT Astra Credit Pondok Cabe Tangerang	SPSS versi 24	tekanan pekerja memiliki dampak negatif tidak signifikan pada kinerja Pegawai, Rotasi pekerjaan secara parsial memdampaki kinerja Pegawai
6	(Hanafiah & Juhadi, 2020:1)	Dampak Pelatihan dan Pengalaman Pada Kinerja Pegawai Di RSB Bandung	SPSS versi 26	Terdapat dampak pada pelatihan dan pengalaman pada kinerja Pegawai RSB di Kota Bandung secara bersamaan
7	(Dewanti & Artaya, 2019:1)	<i>The Influences of Trainings, Work Experiencess, and Competence on Employees Performancse at Surabaya Husada Hospital</i>	SPSS versi 25	Pnelitian menunjukkan bahwa pelatihan, pengalaman dan kompetensi karyawan mempengaruhi kinerja karyawan Surabaya Husada Utama Hospital

2.3 Kerangka Berpikir

Kerangka konseptual adalah komponen terpenting dalam penelitian yang memiliki kegunaan pada persamaan persepsi ataupun pandangan yang berkaitan dengan bagaimana hubungan sebuah teori dengan berbagai unsur penting yang selaras dengan tema judul penelitian ini.

2.3.1 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

pelatihan adalah untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan karyawan sehingga mereka dapat melakukan pekerjaannya dengan lebih berhasil dan efisien (Pratiwi, 2020:109). Berdasarkan penelitian oleh (Kurniawan & Susanto, 2021:273) menyatakan bahwa terdapatnya pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sekumpulan atau ragam tugas yang harus diselesaikan oleh suatu struktur organisasi atau pembawa jabatan dalam jangka waktu tertentu, dapat menimbulkan stres. dan ketegangan, yang dapat berdampak buruk pada pekerja (Kurnia Putri Manoppo et al., 2021). Penelitian oleh (Rolos *et al.*, 2018:1) menyebutkan bahwa nilai beban kerja tinggi maka kinerja karyawan menurun dan jika nilai beban kerja rendah maka kinerja karyawan meningkat.

2.3.3 Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

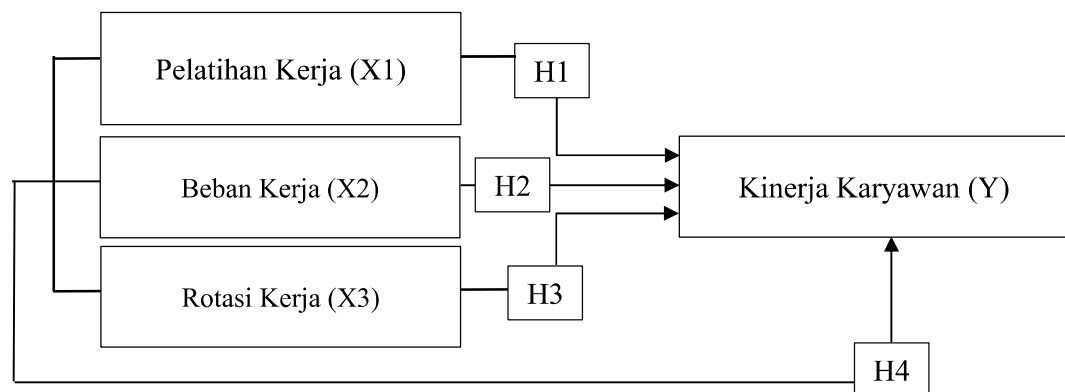
Rotasi jabatan adalah suatu teknik pemindahan orang dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain secara menyamping tanpa menimbulkan modifikasi penghasilan atau pangkat/kelas dengan tujuan memperoleh pendidikan, keahlian, pemahaman, kompetensi pekerja, dan mencegah terjadinya burnout. Penelitian oleh (Ariani *et*

al., 2020:1) menyebutkan bahwa Rotasi jabatan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

2.3.4 Pengaruh Pelatihan Kerja, Beban Kerja dan Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Ketiga variabel yang diperhitungkan secara tergabung akan menunjukkan bahwa apakah secara simultan ketiga variabel dapat mengurangi Kinerja Karyawan pada PT Valeo AC Indonesia yang diperhitungkan melalui uji F atau uji simultan.

Kerangka konseptual yang dipergunakan pada penelitian ini bisa diamati berikut :



Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka berpikir, maka hipotesis yang dapat dibangun ialah:

H1: Pelatihan Kerja berdampak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada

PT Valeo AC Indonesia.

H2: Beban Kerja berdampak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Valeo AC Indonesia.

H3: Rotasi Kerja berdampak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Valeo AC Indonesia.

H4: Pelatihan Kerja, Beban Kerja dan Rotasi Kerja berdampak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Valeo AC Indonesia.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian dengan jenis kuantitatif, kuantitatif ialah penelitian yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan teknik statistik pengukuran dan disebut penelitian kuantitatif. Langkah pertama dalam kegiatan penelitian ini adalah menentukan bagaimana satu variabel berinteraksi dengan variabel lain untuk mengidentifikasi variabel penyebab (V. W. Sujarweni, 2020:61).

3.2 Sifat Penelitian

Variabel, indeks, dan teknik analisa yang dipergunakan didalam penelitian ini ialah yang digunakan pada penelitian sebelumnya dan merupakan hasil dari penelitian sebelumnya yang diulang. Selain keragaman perusahaan ataupun subjek yang diteliti, periode penelitian juga menampilkan perbedaan.

3.3 Lokasi Penelitian dan Jadwal Penelitian

3.3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di PT Valeo AC Indonesia yang beralamatkan di lot 337, Jl. Beringin, Muka Kuning, Sei Beduk, Batam City, Riau Islands 29433.

3.3.2 Jadwal Penelitian

Studi ini dilakukan Terhitung dari bulan September sampai dengan bulan Februari 2023. Jadwal penelitian dapat dilihat dibawah ini.

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian

No	Aktivitas	Waktu Pelaksanaan																							
		September 2022				Oktober 2022				November 2022				Desember 2022				Januari 2023				Februari 2023			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Penyerahan serta Input judul																								
2.	Penuntasan Proposal serta Revisi																								
3.	Pembuatan serta Sebar Kuesioner																								
4.	Pengumpulan dan olah data																								
5.	Penyelesaian Skripsi																								
6.	Pemberian Skripsi																								
7.	Upload Jurnal																								

Sumber : Peneliti, 2022

3.4 Populasi Dan Sampel Penelitian

3.4.1 Populasi

Populasi terdiri dari objek dan subjek penelitian yang didalamnya terdapat kualitas dan ciri khusus yang penentuannya telah dilakukan sebelumnya dan dipelajari, dari mana kesimpulan ditarik (Aswad, Realize, & Wangdra, 2018:2), pernyataan V. W. Sujarweni (2020) keseluruhan subjek yang memasuki kriteria yang diteliti ialah populasi yang disini ialah Karyawan PT Valeo AC Indonesia yang jumlahnya 450 orang.

3.4.2 Teknik Penentuan Besar Sampel

Populasi bukan hanya terbangun oleh kuantitas/hal yang dipelajari. Tetapi juga mengandung: Semua ciri-ciri objek atau subjek yang diteliti (Aswad *et al.*, 2018:2). Sedangkan sampel merupakan perwakilan dari semua populasi yang akan dilakukan penelitian (W. Sujarweni, 2019:68) Peneliti tidak mempergunakan populasi yang lengkap karena keterbatasan waktu dan tenaga. Dari perspektif sampel, populasi adalah pengaturan keseluruhan di mana karakteristik peneliti ditetapkan dan kesimpulan ditarik. (Sugiarto, 2017:104). menerapkan pengambilan sampel yang tidak bias untuk pengambilan sampel. Populasi dari mana sampel ini diambil dapat dianggap sebagai keseluruhan. Kriteria sampel untuk penelitian ini ialah Karyawan PT Valeo AC Indonesia. Dikarenakan jumlah populasi yang sangat banyak, maka dibutuhkan jumlah yang dapat mewakili keseluruhan populasi. Peneliti menggunakan rumus Slobin sebagai acuan menentukan penentuan sampel populasi. Penelitian menggunakan rumus slovin, sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Rumus 3.1 Rumus Slovin

Keterangan :

n : jumlah sampel

N : jumlah populasi

e^2 : toleransi kesalahan

dengan tingkat kesalahan sebesar 10% serta dihitung dengan memakai rumus Slovin di atas, jadi sampel diperoleh serta dipergunakan sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{450}{1 + 450 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{450}{1 + 450 (0,01)}$$

$$n = \frac{450}{45,1}$$

$$n = 99,76$$

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan dapat dilihat diatas terdapat 100 sampel dari 450 populasi dari tingkat kepercayaan 90% serta tingkat kesalahan 10%.

3.5 Sumber Data

Data penelitian yang berasal dari karyawan PT Valeo AC. Informasi yang dikumpulkan langsung dari topik atau item yang diteliti berfungsi sebagai sumber data utama untuk penelitian ini. Data primer mengacu pada data yang telah dikumpulkan secara langsung dari seseorang atau beberapa orang, seperti hasil wawancara atau jawaban atas kuesioner yang telah peneliti berikan. (Sugiarto, 2017:71).

3.6 Metode Pengumpulan Data

3.6.1 Teknik Pengumpulan Data

Menurut V. W. Sujarweni (W. Sujarweni, 2019:88) Cara yang dapat dilakukan guna mengumpulkan data adalah :

1. Tes

Digunakan untuk menentukan volume dan dimensi benda yang sedang dipertimbangkan.

2. Wawancara

Kegiatan yang melibatkan bertanya dan menanggapi untuk mendapatkan informasi secara aktif atau pasif untuk mengumpulkan data

3. Pengamatan

Pengamatan adalah inspeksi metodis dari karakteristik yang terlihat selama penyelidikan.

4. Daftar pertanyaan

Kuesioner adalah jenis metode pengumpulan data yang menggunakan populasi untuk menjawab serangkaian kuesioner terstruktur.

5. Survei

Teknik ini sebagian besar digunakan untuk pemecahan masalah dan tidak memiliki hubungan dengan perumusan atau pengembangan kebijakan.

Menurut (Sugiarto, 2017:88) Pendekatan pengumpulan data utama yang memerlukan koneksi dan interkoneksi antara peneliti akademik (sarjana) dan item penelitian adalah pendekatan survei (responden). Menerapkan metodologi survei untuk mengumpulkan data menawarkan manfaat yang signifikan, termasuk

kapasitas untuk mengumpulkan informasi dengan cepat, murah, efisien, dan akurat.

Penelitian ini menggunakan teknik penyebaran kuisisioner berupa pernyataan/pertanyaan yang disebarakan Karyawan PT Valeo AC Indonesia

3.6.2 Alat Pengumpulan Data

Alat ukur, skala Likert, digunakan saat menyampaikan kuesioner. Berlanjut pada program SPSS Versi 25.0 yang digunakan untuk mengolah kuesioner. Karena opsi alternatif yang disediakan mencakup gagasan peringkat dalam konteks kesepakatan, skala Likert adalah turunan dari skala pengukuran ordinal. Skala Likert memiliki lima kemungkinan skor dan subskala berikut:

Tabel 3.2 Skala Likter

No	Keterangan Jawaban	Nilai/Skor
1.	Sangat setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Ragu-ragu	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : (Sugiyono, 2018)

3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Peneliti memilih variabel penelitian berdasarkan karakteristik objek penelitian atau kesimpulan serta informasi yang dibutuhkan untuk mengisi variabel tersebut. Variabel adalah anggota kelompok yang dipelajari, dan ada perbedaan antara anggota kelompok secara keseluruhan (W. Sujarweni, 2019:108).

3.7.1 Variabel Bebas (Independen)

Menurut (Sugiarto, 2017:221) Variabel independen adalah variabel-variabel yang mempengaruhi bagaimana variabel dependen berubah (independen). Variabel bebas adalah unsur-unsur yang berdampak pada bagaimana variabel terikat berubah. Variabel bebas dalam penelitian ini ialah Pelatihan Kerja, Beban Kerja, dan Rotasi Kerja.

3.7.2 Variabel Dependen

Variabel yang mempengaruhi adanya perubahan pada variabel lain (Independen) disebut sebagai variabel dependen (Wiratna.v Sujarweni, 2020: 113). Variabe terikat dalam penelitian ini ialah Kinerja Karyawan.

Tabel 3.3 Variabel Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Pelatihan (X1)	pelatihan adalah untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan karyawan sehingga mereka dapat melakukan pekerjaannya dengan lebih berhasil dan efisien (Pratiwi, 2020:109).	1. Waktu yang diperlukan untuk mencapai kecakapan 2. Retensi 3. Transfer Pelatihan 4. <i>Net Promoter Score</i>	<i>Likert</i>
Beban Kerja (X2)	sekumpulan atau ragam tugas yang harus diselesaikan oleh suatu struktur organisasi atau pembawa jabatan dalam jangka waktu tertentu (Manoppo <i>et al.</i> , 2021)	1. Target yang Harus Dicapai 2. Kondisi Pekerjaan 3. Penggunaan Waktu 4. Standar Pekerjaan	<i>Likert</i>
Rotasi Kerja (X3)	Rotasi jabatan adalah suatu teknik pemindahan orang dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain secara menyamping tanpa menimbulkan modifikasi	1. Pengalaman 2. Pengetahuan 3. Kebutuhan 4. Prestasi	<i>Likert</i>

	penghasilan atau pangkat/kelas dengan tujuan memperoleh pendidikan, keahlian, pemahaman, kompetensi pekerja, dan mencegah terjadinya burnout	kerja 5. Tanggung jawab	
Kinerja Karyawan (Y)	kinerja adalah derajat pencapaian atau hasil aktual yang diperoleh seseorang yang diukur secara teratur baik kuantitas maupun kualitasnya dengan menggunakan tujuan, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. sebagai akibat dari tanggung jawab dan kekuasaan posisi yang dimiliki (Huda, 2020:8)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian	<i>Likert</i>

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif

Menurut apa yang di kemukakan oleh Sugiyono (2017: 29) Analisis yang menggambarkan atau mendeskripsikan data tersebut dikenal sebagai analisis deskriptif. Dengan mendefinisikan data dalam berbagai cara, analisis ini digunakan untuk sepenuhnya mengkarakterisasi informasi yang mungkin berasal dari data.

$$RS = \frac{n(m-1)}{m} \quad \text{Rumus 3.1 Rentang Skala}$$

Keterangan :

RS = Rentang Skala

n = Jumlah Sampel

m = Jumlah alternatif jawaban tiap item

Berdasarkan perhitungan yang telah dijabarkan, maka didapatkan besar 100, dan banyaknya jumlah alternatif jawaban setiap item sebanyak 5. Ditemukan

hasil RS (Rentang Skala) sebanyak 80. Nilai ini akan digunakan menjadi parameter atas respon yang dikumpulkan dari keseluruhan sampel, agar dapat menilai apakah suatu respon termasuk kedalam skala setuju ataupun skala lainnya. Dengan perhitungan sampel yang telah dilakukan maka selanjutnya dapat dibangun rentang skala untuk menentukan batasan dari total skor pernyataan yang telah dikumpulkan..

Tabel 3.4 Rentang Skala

No.	Pernyataan	Skor Positif
1	100 - 180	Sangat Tidak Setuju
2	181 - 261	Tidak Setuju
3	262 - 342	Netral
4	343 - 423	Setuju
5	424 - 500	Sangat Setuju

Sumber : Peneliti 2022

3.8.2 Uji Kualitas Data

3.8.2.1 Uji Validitas

Validitas menunjukkan presisi atau kebenaran. Dengan kata lain, data yang akurat atau tepat adalah data yang valid. Uji valid disini menetapkan sejauh mana isi atau makna sebenarnya yang dinilai sesuai secara akurat dengan alat ukur penelitian. Uji validitas juga merupakan derajat kesesuaian antara statistik yang diberikan oleh peneliti dan data yang ditemukan pada subjek penelitian. Semakin dekat data peneliti cocok dengan data yang dikumpulkan dari subjek penelitian, semakin dapat dipercaya temuannya. Menurut (Sugiyono, 2018:331) Kebenaran data yang terdapat pada objek penelitian dibandingkan dengan daya klaim peneliti diukur dengan uji validitas. Data yang valid adalah data yang benar-benar terjadi pada objek penelitian.

Suatu item dianggap sah jika memiliki hubungan yang substansial dengan skor keseluruhan pada saat dievaluasi untuk digunakan atau tidak dengan uji koefisien korelasi signifikan minimal nilai 0,05. Uji Validitas juga didapatkan ketika membandingkan r hitung dan r tabel, jika r hitung besar dari r tabel maka data penelitian bersifat valid.

Rumus yang digunakan untuk uji validitas menggunakan Korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson, sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[N\sum x^2 - (\sum x)^2][N\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Rumus 3.3 Rumus Uji Validitas

Sumber (Muzakki & Hakim, 2020:3)

Keterangan :

r_{xy} = Skor keseluruhan subjek item

x = total skor yang didapatkan dari keseluruhan item

y = Jumlah sampel

N = Koefisien korelasi

Dengan melakukan bandingan r_{xy} (rhitung) terhadap besaran r hitung dengan taraf signifikan 5% dan derajat bebas (df) = n-2, maka dilakukan uji validitas, yaitu::

1. Ketika rhitung positif dan rhitung melebihi rtabel, suatu variabel dianggap sah.
2. Ketika rhitung negatif dan rhitung kurang dari rtabel, suatu variabel dianggap tidak sah

3.8.2.2 Uji Reliabilitas Data

Pengujian keandalan instrumen bisa dilakukan baik secara internal ataupun juga eksternal. Pengujian dilakukan secara eksternal menggunakan ekivalen, uji-ulang (stabilitas), dan campuran. Pengujian internal dilakukan dengan menggunakan metodologi khusus untuk menilai konsistensi item pada instrumen. Data yang konsisten akan dihasilkan oleh instrumen yang andal. Dengan kata lain, berapa kali pun instrumen tersebut digunakan, hasilnya selalu sama, meskipun nilai nominal yang diperoleh berbeda. Namun, data yang valid tidak selalu data yang dapat diandalkan. Akibatnya, uji reliabilitas data dan uji validitas data tidak setara karena yang pertama mengukur konsistensi data sedangkan yang kedua mengukur kebenaran data. (W Sujarweni, 2019: 132)

Pertanyaan angket dapat dikatakan dapat diandalkan (*reliable*) jika cronbach alpha > 0.60 dan tidak reliabel (tidak dapat diandalkan) jika cronbach alpha 0.60 apabila data diolah dengan menggunakan software komputer yaitu SPSS

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

Kriteria statistik untuk analisis regresi linier berganda menggunakan kuadrat terkecil biasa dikenal sebagai "uji asumsi klasik". Oleh karena itu, kriteria asumsi klasik tidak diperlukan untuk analisis regresi yang tidak berbasis OLS, seperti regresi logistik atau regresi ordinal.

3.8.3.1 Uji Normalitas

Nilai residual dari regresi diperiksa dengan menggunakan uji normalitas dilakukan dalam penentuan data yang dipergunakan memiliki distribusi teratur atau tidak. Model regresi dengan nilai residual yang terdistribusi secara teratur

adalah model yang baik. Peneliti menggunakan software SPSS versi 25 untuk ujian ini. Uji Kolomgorov-Sminrov (K-S) dan P-P Plot adalah dua metode yang digunakan dalam uji normalitas. (Kurniawan, 2019: 149)

Putusan dapat diambil bilamana uji normalitas berada pada kriteria:

1. Besaran nilai signifikansi di atas 0,5 (Sig.) $> 0,05$ maka mempertunjukkan bahwa penelitian ini distribusinya normal.
2. nilai signifikansi 0,5 (Sig.) $< 0,05$ maka mempertunjukkan bahwa penelitian ini distribusinya tidaklah normal.

3.8.3.2 Uji Multikolinearitas

Ketika nilai *Standard Variance Factor* (VIF) model melebihi 10 dan nilai toleransinya melebihi 0,1, multikolinearitas ditemukan, dan model kemudian ditentukan non-multikolinear ketika angka VIF yang tinggi dan menunjukkan nilai toleransinya rendah. (Kurniawan, 2019: 150)

3.8.3.3 Uji Heterokedastisitas

Mengetahui varians yang diamati dalam model regresi merupakan fungsi dari dilakukannya uji ini. Scatterplot adalah grafik yang dapat digunakan untuk menampilkan pola yang menghubungkan dua variabel menggunakan skala interval dan rasio. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah tes dengan menggunakan scatterplot. Ketika tidak ada pola dan titik-titik terdistribusi secara acak di atas atau di bawah sumbu 0 pada sumbu Y, data dianggap homoskedastisitas, sedangkan heteroskedastisitas terjadi ketika titik-titik tersebar dengan merata dan membentuk pola.

3.8.4 Uji Pengaruh

3.8.4.1 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Perkiraan korelasi parsial menunjukkan arah dan besarnya relasi antar dua variabel. Tanda-tanda positif dan negatif menunjukkan arah, sedangkan ukuran koefisien korelasi menunjukkan kekuatan hubungan. Jika nilai salah satu variabel mengalami kenaikan maka variabel lainnya juga mengalami kenaikan dan sebaliknya hubungan antara dua variabel atau lebih dikatakan positif. (Priyastama, 2017: 154) Model persamaan regresi linier yang disebut "persamaan regresi banyak" memiliki banyak variabel bebas. Rumus persamaan linier berganda ialah:

$$Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 + b_3 \cdot X_3$$

Rumus 3.1. Regresi linier Berganda

Sumber: (Kurniawan, 2019: 188)

Penjelasan:

Y = Variabel Kinerja Karyawan (Y)

a = angka konstan

b = angka koefisien regresi

X1 = Variabel Pelatihan Kerja (X1)

X2 = Variabel Beban Kerja (X2)

X3 = Variabel Rotasi Kerja (X3)

3.8.4.2 Uji Koefisien Determinasi

Menemukan tingkat analisis regresi yang paling akurat adalah tujuan dari analisis determinasi, yang sering disebut dengan R Square (R²). R dan r pada dasarnya identik, namun masing-masing memiliki kegunaan yang unik (kecuali untuk regresi linier sederhana). Variabel X (independen) menjelaskan derajat

varians dalam variabel Y (mengikat) dengan bantuan banyak variabel lain, seperti yang ditunjukkan oleh R^2 . R^2 , di sisi lain, mengukur seberapa baik persamaan regresi cocok dengan data. Dengan kata lain, uji ini menyampaikan proporsi variasi dalam keseluruhan variabel Y (terikat) yang dapat dipertanggungjawabkan hanya oleh satu variabel, X. (independen).

Kekuatan hubungan linier antara kedua variabel tersebut kemudian digambarkan dengan koefisien korelasi, atau r , dan nilainya dapat positif atau negatif. Sejauh mana fluktuasi variabel independen pada dasarnya diukur dengan koefisien determinasi (R^2). Selisih antara 0 dan 1 merupakan bilangan yang dipergunakan dalam koefisien determinasi (Satria, 2021:91).

3.9 Uji Hipotesis

Sebuah metode mengutip klausa dari pengembangan data yang mengidentifikasi penyimpangan sampel yang bersangkutan dari kesimpulan yang diperlukan dikenal sebagai pengujian hipotesis. Peneliti kemudian dapat memutuskan apakah akan menerima atau menolak hipotesis sebagai hasil dari penelitian (Sugiarto, 2017: 123) Uji hipotesis yang dipergunakan didalam penelitian ini ialah:

3.9.1 Uji t (Regresi Parsial)

Untuk setiap variabel dalam penelitian, diperlukan uji t parsial untuk mengevaluasi dari ada atau tidaknya pengaruh dari variabel independen yang signifikan pada variabel dependen.

3.9.2 Uji Simultan (F)

Menuru (Priyastama, 2017: 107) Dengan membandingkan nilai F estimasi > F tabel, uji F atau ANOVA dipergunakan untuk mengevaluasi lebih dari dua sampel. Jika nilainya secara substansial lebih kecil dari 0,05 (α), maka variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Selain itu, variabel tidak memiliki pegararuh terhadap variabel dependen jika F hitung > F tabel dan profitabilitas > 0,05 (α):

1. Populasi yang diuji berdistribusi normal
2. Varians populasinya cocok
3. Sampel independen maupun tidak, tergantung sampel lain.

