



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH *JOB ROTATION* DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT ASURANSI ADIRA DINAMIKA JAKARTA**

SKRIPSI

Apriatna Chairul Anwar

1502025038

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2019



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH *JOB ROTATION* DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT ASURANSI ADIRA DINAMIKA JAKARTA**

SKRIPSI

Apriatna Chairul Anwar

1502025038

Diajukan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2019

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan Judul **“PENGARUH *JOB ROTATION* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ASURANSI ADIRA DINAMIKA”** merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya.

Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah PROF. DR. HAMKA.

Jakarta, 02 Desember 2019
Yang Menyatakan,



(Apriatna Chairul anwar)
NIM 1502025038

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : **PENGARUH *JOB ROTATION* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ASURANSI ADIRA DINAMIKA JAKARTA**



NAMA : **APRIATNA CHAIRUL ANWAR**

NIM : **1502025038**

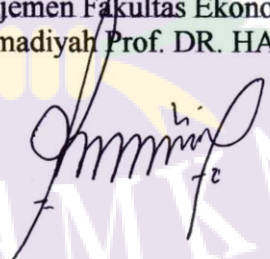
PROGRAM STUDI : **MANAJAMEN**

TAHUN AKADEMIK : **2019**

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan dalam ujian skripsi:

Pembimbing I	Dr. Andi Sessu., M.Si	
Pembimbing II	Adityo Ari Wibowo, S.E, M.M	

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA


Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul :

**PENGARUH *JOB ROTATION* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT ASURANSI ADIRA DINAMIKA
JAKARTA**

Yang disusun oleh :
Apriatna Chairul Anwar
1502025038

Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian keserjanaan strata satu
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA
Pada tanggal : 09 Desember 2019

Tim Penguji :

Ketua, merangkap anggota :



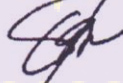
(Ummu Salma Al Azizah, SE.I., M.Sc.)

Sekretaris, merangkap anggota :



(Dr. H. Bambang Dwi Hartono, M.Si.)

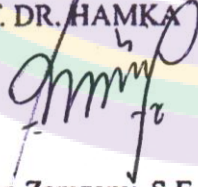
Anggota :



(Dr. Andi Sessu, M.Si.)

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA



Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA



Dr. Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M.

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Apriatna Chairul Anwar
NIM : 1502025038
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul “**PENGARUH JOB ROTATION DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ASURANSI ADIRA DINAMIKA JAKARTA**” beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Jakarta

Pada tanggal: 02 Desember 2019

Yang Menyatakan



(Apriatna Chairul Anwar)

ABSTRAK

Apriatna Chairul Anwar (1502025038)

PENGARUH *JOB ROTATION* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ASURANSI ADIRA DINAMIKA JAKARTA.

Skripsi. Program Strata Satu Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2019. JAKARTA.

Kata Kunci : *Job Rotation*, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Job Rotation*, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan PT Asuransi Adira Dinamika Jakarta.

Penelitian ini menggunakan metode survei, dengan variabel yang diteliti yaitu *Job Rotation*, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan PT Asuransi Adira Dinamika Jakarta yang berjumlah 85 karyawan. Sampel penelitian ini berjumlah 85 karyawan, dengan teknik pengambilan *non probability sampling* dengan teknik *sampling* jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan pertanyaan tertutup 5 pilihan jawaban dan diukur menggunakan skala likert. Teknik pengolahan data menggunakan SPSS versi 20 dan teknik analisis data meliputi Uji Kualitas Data (Uji Validitas dan Uji Reliabilitas), Analisis Regresi Linier Berganda (Model Regresi Linier Berganda, Uji Asumsi Klasik, Analisis Koefisien Korelasi, Analisis Koefisien Determinasi, dan Uji Hipotesis (Uji t, Uji F).

Model regresi linier berganda yang diperoleh yaitu $\hat{Y} = 0.594 + 0.496 X_1 - 0.403 X_2$. Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal, tidak terjadi multikolinieritas, tidak terjadi heteroskedastisitas, dan tidak terjadi autokorelasi sehingga model regresi dengan metode kuadrat terkecil (*Ordinary Least Square*) merupakan BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*).

Hasil analisis koefisien korelasi berganda menunjukkan bahwa *Job Rotation* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0.630, dengan signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, berarti terdapat hubungan sedang. Hasil analisis koefisien korelasi pearson antara *Job Rotation* dan Kinerja Karyawan sebesar 0.571, dengan signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, berarti terdapat hubungan positif, sedang, dan signifikan. Hasil analisis koefisien korelasi pearson antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan sebesar 0.478, dengan signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, berarti terdapat hubungan positif, sedang, dan signifikan.

Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan Adjusted R^2 adalah 0.397, sehingga 39.7% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen yaitu *Job Rotation* dan Lingkungan, sedangkan sisanya ($100\% - 39.7\% = 60.3\%$) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain di luar model.

Hasil uji statistik t menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} *Job Rotation* sebesar $4.786 > t(\frac{0,05}{2}; 82) = 1.66365$ dan nilai signifikansi *Job Rotation* $0.000 < 0.05$, sehingga *Job Rotation* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan H_1 diterima. Nilai t_{hitung} Lingkungan Kerja sebesar $3.089 > t(\frac{0,05}{2}; 82) = 1.66365$ dan nilai signifikansi Lingkungan Kerja $0.003 < 0.05$, sehingga Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan H_1 diterima. Hasil uji statistik F menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} $26.954 > F_{0.05}(2;82) = 3.11$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga *Job Rotation* dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan demikian H_1 diterima.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh baik *Job Rotation* maupun Lingkungan Kerja adalah berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Adira Dinamika Jakarta, sehingga perlu dipertahankan dan lebih ditingkatkan penerapan *Job Rotation* dan Lingkungan Kerja guna menghasilkan Kinerja Karyawan yang baik.

ABSTRACT

Apriatna Chairul Anwar (1502025038)

THE EFFECT OF JOB ROTATION AND WORK ENVIRONMENT TO EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT ASURANSI ADIRA DINAMIKA JAKARTA.

Essay. Program Strata One Management Studies Program. Faculty of Economics and Business Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2019. JAKARTA.

Keywords: Job Rotation, Work Environment, Employee Performance

This study aims to determine the effect of Job Rotation and Work Environment on Employee Performance PT Asuransi Adira Dinamika Jakarta.

This study used survey method, with the variables studied were Job Rotation, Work Environment and Employee Performance. The population in this study is the total employees of PT Asuransi Adira Dinamika Jakarta which amounted to 85 employees. The sample of this study amounted to 85 employees, with the technique of taking non probability sampling with saturated sampling technique. Data collection techniques using questionnaires with closed questions 5 choices of answers and measured using a likert scale. Data processing techniques using SPSS version 20 and data analysis techniques include Data Quality Test (Test Validity and Reliability Test), Multiple Linear Regression Analysis (Multiple Linear Regression Model, Classic Assumption Test), Correlation Coefficient Analysis, Determination Coefficient Analysis, and Hypothesis Test (Test t, Test F),

Multiple linear regression model obtained is $\hat{Y} = 0.594 + 0.496 X_1 - 0.403 X_2$. The result of the classic assumption test shows that the residual is normally distributed, there is no multicollinearity, no heteroscedasticity, and no autocorrelation occurs so that the Ordinary Least Square regression model is BLUE (Best Linear Unbiased Estimator).

Results of multiple correlation coefficient analysis showed that Job Rotation and Work Environment on Employee Performance of 0.630, with significance of $0.000 < 0.05$, means there is a moderate and significant

relationship. Results of pearson correlation coefficient analysis between Job Rotation and Employee Performance of 0.571, with significance of 0.000 <0.05, means there is a positive, moderate, and significant relationship. The result of partial correlation coefficient analysis between Work Environment and Employee Performance of 0.478, with significance of 0.000 <0.05, means there is a positive, moderate, and significant relationship.

The result of determination coefficient analysis shows that Adjusted R^2 is 0.397, so 39.7% Employee Performance variation can be explained by both independent variable that is Job Rotation and Work Environment, while the rest (100% - 39.7% = 60.3%) is explained by other causes outside the model.

The result of statistical t test shows that the t count of Job Rotation is $4.786 > t(0.05 / 2; 82) = 1.66365$ and the significance value of Job Rotation $0.000 < 0.05$, so that job Satisfaction pearson has significant effect on Employee Performance, and H_1 accepted. The value of Work Environment is $3.089 > t(-0.05 / 2; 82) = 1.66365$ and the significance of Work Environment $0.000 < 0.05$, so that Work Environment has a significant effect on Employee Performance, and H_1 is accepted. The result of F statistic test shows that the value of F count $16.113 > F_{0.05}(2; 71) = 3.11$ and the significance value of $0,003 < 0,05$, so Job Rotation and Work Environment simultaneously have a significant effect on Employee Performance, thus H_1 accepted.

Based on the results of research obtained both Job Rotation and Work Environment is a significant effect on Employee Performance PT Asuransi Adira Dinamika Jakarta, so it needs to be maintained and further improved the application of Job Rotation and Work Environment in order to produce a good Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum warahmatullah wabarakatuh.

Segala puji bagi Allah SWT atas segala limpahan Rahmat, Taufiq, dan Hidayah-Nya yang telah diberikan sehingga mampu menyelesaikan Skripsi dengan judul “Pengaruh *Job Rotation* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Adira Dinamika Jakarta ”. Shalawat dan salam semoga selalu tercurah kepada Nabi Muhammad SAW dan Keluarga-Nya yang telah membawa umat-Nya menuju zaman yang berkemajuan.

Masih banyak kekurangan pada penulisan Skripsi ini disebabkan keterbatasan daripada kemampuan, akan tetapi berkat pertolongan Allah SWT serta dorongan semangat dari semua pihak, akhirnya penulisan Skripsi ini mampu terselesaikan. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

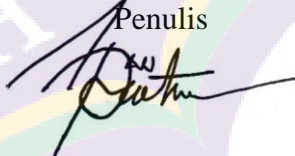
1. Bapak Prof. Dr. Gunawan Suryoputro, M.Hum. Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
2. Bapak Prof. Dr. Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
3. Bapak Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M. Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UHAMKA
4. Bapak Dr. Andi Sessu, M.Si. Dosen pembimbing I yang telah menyediakan waktu untuk memberikan bimbingan serta arahan dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai.
5. Bapak Adityo Ari Wibowo, S.E, M.M. Dosen pembimbing II yang telah menyediakan waktu untuk memberikan bimbingan serta arahan dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai.
6. Bapak Faozan Amar, S.Ag, M.M. Dosen Pembimbing akademik yang telah menyediakan waktu untuk memberikan arahan akademik.
7. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA yang telah memberikan ilmu kepada saya.

8. Kedua Orang Tuaku tercinta, Ibu, Ayah yang telah mencurahkan segalanya dan seluruh restu, doa serta motivasi yang tak terhingga.
9. Kepada Teman-teman satu angkatan di Manajemen dan Akutansi yang selalu memberikan semangat.
10. Kepada Bapak Edy Setiawan, SE, M.M yang telah memberikan semangat serta motivasi hingga Skripsi selesai.
11. Kepada sahabat Bang Doma, Ican, Amfibi Squad, Volunteer Squad, Om Juara dll yang selalu memberikan dukungan tak terhingga dari awal sampai akhir.
12. Kepada Dwi Selawati yang selalu memberikan semangat, menjadi pendengar yang baik dari awal sampai akhir.
13. Teman-teman semua fakultas ekonomi dan bisnis UHAMKA yang tidak bisa disebutkan satu persatu.
14. Seluruh akademika Fakultas Ekonomi dan Bisnis UHAMKA.

Semoga Allah SWT melimpahkan rahmat, petunjuk, dan bimbingan-Nya kepada semua pihak yang telah membantu dengan ikhlas sehingga Skripsi dapat terselesaikan. Sadar akan keterbatasan dan kurang sempurnanya penulisan Skripsi ini, oleh karena itu segala saran dan kritik yang bersifat membangun akan sangat diharapkan. Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang membutuhkan khususnya dijadikan bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

Wassalmu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Jakarta, 02 Desember 2019

Penulis


(Apriatna Chairul Anwar)

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iii
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Permasalahan	10
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	10
1.2.2 Pembatasan Masalah	11
1.2.3 Perumusan Masalah	11
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.4 Manfaat Penelitian	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Penelitian Terdahulu	14
2.2 Telaah Pustaka	24
2.2.1 Manajemen.....	24
2.2.1.1 Pengertian Manajemen	24
2.2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	25
2.2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	25
2.2.2.2 Aktivitas Sumber Daya Manusia	26

2.2.2.3 Fungsi Manajemen sumber Daya Manusia.....	27
2.2.3 Kinerja Karyawan.....	30
2.2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	30
2.2.3.2 Faktor-faktor Kinerja Karyawan	32
2.2.3.3 Langkah-langkah Peningkatan Kinerja karyawan.....	33
2.2.3.4 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan	34
2.2.4 Job Rotation	35
2.2.4.1 Pengertian Job Rotation	35
2.2.4.2 Manfaat dari Rotasi dan Tujuan Rotasi	37
2.2.4.3 Dasar-dasar Rotasi Jabatan.....	38
2.2.4.4 Tahapan Rotasi Pekerjaan	40
2.2.4.5 Sebab dari alasan Rotasi Kerja.....	41
2.2.4.6 Indikator Rotasi Pekerjaan.....	45
2.2.5 Lingkungan Kerja	45
2.2.5.1 Pengertian Lingkungan Kerja	45
2.2.5.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan Kerja	47
2.2.5.3 Manfaat Lingkungan Kerja	52
2.2.5.4 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja.....	53
2.3 Kerangka PemikiranTeoritis	56
2.4 Rumusan Hipotesis	59
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Metode Penelitian	60
3.2 Operasionalisasi Variabel	61
3.3 Populasi dan Sampel	64
3.3.1 Populasi	64
3.3.2 Sampel.....	64
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	65
3.4.1 Tempat Penelitian	65
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data.....	66
3.5 Teknik Pengolahan Dan Analisis Data	67
3.5.1 Teknik Pengolahan Data.....	67

3.5.1.1 Uji Validitas	67
3.5.1.2 Uji Reabilitas.....	68
3.5.2 Analisis Statistik Deskriptif.....	69
3.5.3 Analisis Regresi Linier Berganda	70
3.5.3.1 Model Regresi Linier Berganda	70
3.5.3.2 Uji Asumsi Klasik	69
3.5.4 Analisis Koefisien Korelasi.....	74
3.5.5 Analisis Koefisien Determinasi.....	75
3.5.6 Uji Hipotesis	75
3.5.6.1 Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistika t).....	75
3.5.6.2 Uji Serentak (Uji Statistika f)	76
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum PT Asuransi Adira Dinamika	77
4.1.1 Sejarah PT Asuransi Adira Dinamika	77
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	78
4.1.3 Nilai-nilai Perusahaan.....	79
4.1.4 Proposisi Nilai	79
4.1.5 Filosofi layanan	80
4.1.6 Struktur Organisasi Perusahaan	80
4.1.7 Tugas dan Wewenang	81
4.1.8 Produk Perusahaan	86
4.1.9 Karakteristik responden PT Asuransi Adira Dinamika	88
4.2 Hasil Pengolahan Data dan Pembahasan	91
4.2.1 Uji Kualitas Data	91
4.2.1.1 Uji Validitas.....	91
4.2.1.2 Uji Reliabilitas.....	93
4.2.2 Hasil Statistik Deskriptif.....	93
4.2.2.1 Analisis perVariabel.....	94
4.3 Analisis Regresi Linier Berganda	117
4.3.1 Uji Asumsi Klasik.....	118

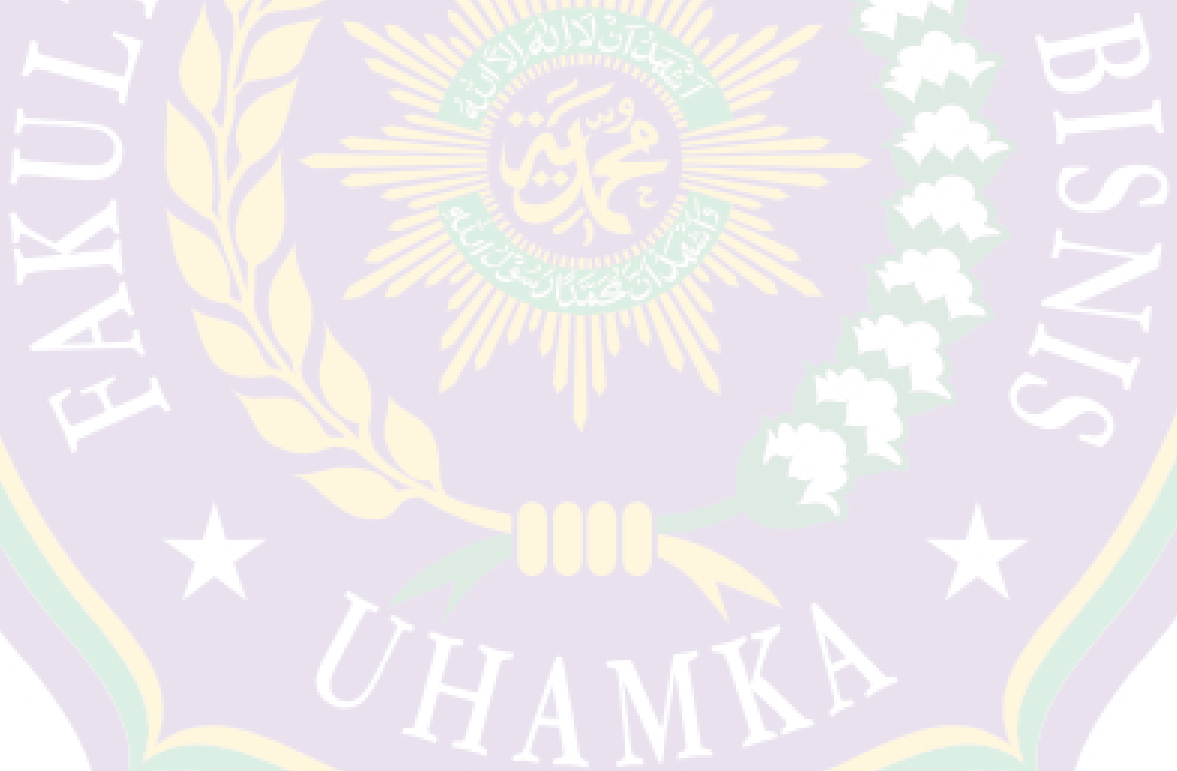
4.3.1.1 Uji Normalitas	118
4.3.1.2 Uji Multikolimeritas	121
4.3.1.3 Uji Heteroskedestisitas	122
4.3.1.4 Uji Autokorelasi.....	123
4.4.2 Rangkuman Uji Asumsi Klasik.....	124
4.4 Koefisien Korelasi.....	125
4.4.1 Koefisien Korelasi Parson	125
4.4.2 Koefisien Korelasi Berganda	126
4.4.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	127
4.5 Uji Hipotesis	128
4.5.1 Uji Statistik t	128
4.5.2 Uji Statistik f	129
4.6 Pembahasan	130
4.6.1 Job Rotation Terhadap Kinerja Karyawan.....	130
4.6.2 Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	131
4.6.3 Pengaruh Job Rotation dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	132
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	134
5.2 Saran.....	136
DAFTAR PUSTAKA	138
LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1.	Rekapitulasi kehadiran Karyawan pada PT asuransi Adira Dinamika Periode 2016-2018	9
2.	Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	18
3.	Operasional Variabel.....	62
4.	Skor Nilai Skala <i>Likert</i>	67
5.	Kriteria Presentase Tanggapan Responden	69
6.	Pengambilan Keputusan Autokorelasi	73
7.	Interval Koefisien Tingkat hubungan Linier	74
8.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	89
9.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	89
10.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	90
11.	Uji Validitas <i>Job Rotation</i>	91
12.	Uji Validitas Lingkungan Kerja	92
13.	Uji Validitas Kinerja Karyawan	92
14.	Uji Reabilitas <i>Job Rotation</i> , Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan...93	
15.	Hasil Statistik Deskriptif	94
16.	Pengalaman Kerja yang saya miliki, membantu saya menyelesaikan tugas-tugas secara efektif dan efisien.....	95
17.	Dengan pengalaman kerja yang saya miliki, dapat membantu saya dalam melakukan pekerjaan yang saya lakukan saat ini	95
18.	Saya memiliki tingkat pengetahuan yang cukup memadai dengan pekerjaan saya saat ini.....	96
19.	Peningkatan pengetahuan dan keterampilan kerja akan berpengaruh terhadap pengalaman kerja	97
20.	Saya memiliki kemampuan terhadap pekerjaan dengan baik dan komprehensif.....	97

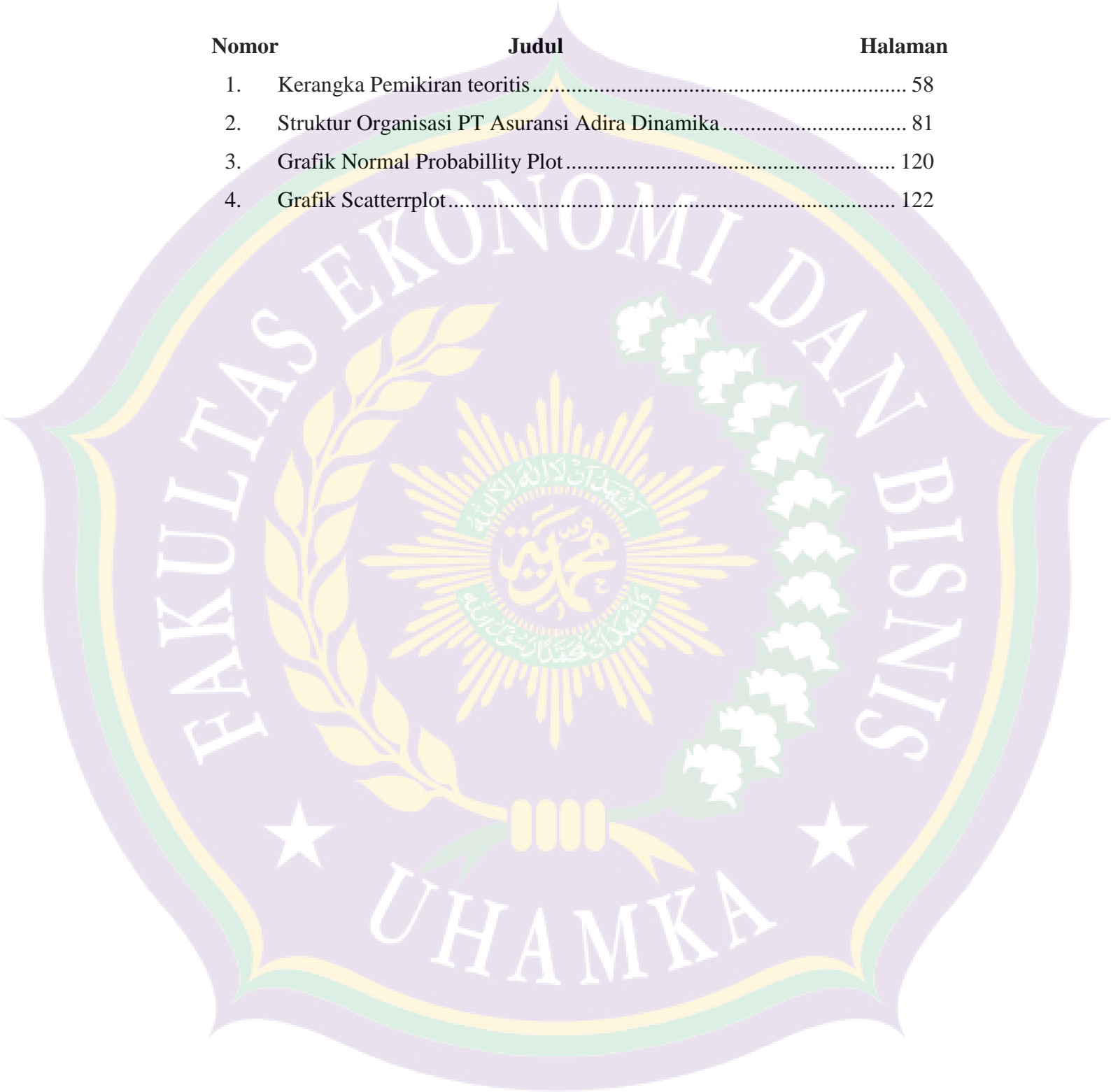
21.	Selama bekerja saya hampir tidak pernah melakukan kesalahan karena kemampuan saya di setiap bidang pekerjaan	98
22.	Apakah rotasi kerja dilakukan untuk menghilangkan kejenuhan karyawan dalam bekerja	99
23.	Apakah rotasi kerja dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan seorang pegawai.....	99
24.	Skor dan Rata-rata Indikator <i>Job Rotation</i> (X_1).....	100
25.	Saya merasakan udara didalam ruangan membuat saya segar	102
26.	Saya merasa sirkulasi udara di ruangan tempat bekerja sudah memenuhi standar	102
27.	Saya merasa tempat kerja saya bersih dan tidak berdebu	103
28.	Apakah kegiatan pembersih ruangan oleh <i>Cleaning service</i> ruangan dilakukan 2 kali sehari (pagi dan sore).....	104
29.	Saya merasa terganggu saat ada rekan kerja yang berbincang-bincang di ruangan tempat kerja	104
30.	Saya merasa terganggu akibat suara dari luar ruangan tempat bekerja.....	105
31.	Keamanan ditempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya nyaman dalam bekerja.....	106
32.	Semua ruangan dilengkapi dengan <i>cctv</i> sehingga membuat para karyawan nyaman dalam bekerja.....	106
33.	Skor dan Rata-rata Indikator Lingkungan Kerja (X_2)	107
34.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan	109
35.	Hasil kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan perusahaan	109
36.	Saya menyelesaikan pekerjaan dan diterima dengan baik	110
37.	Saya mengerjakan dengan hasil yang memuaskan	111
38.	Saya memiliki pengetahuan keterampilan tentang pekerjaan yang diberikan	111
39.	Saya hadir dan pulang kerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.....	112
40.	Saya tepat waktu dalam menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan	113
41.	Saya mampu bekerja sama dengan karyawan lain saat bekerja.....	113
42.	Saya dapat membangun komunikasi yang baik dengan sesama karyawan.....	114

43.	Saya mencoba meningkatkan kreativitas dalam pekerjaan	115
44.	Skor dan Rata-rata Indikator Kinerja Karyawan (Y)	115
45.	Hasil Regresi Linear Berganda	117
46.	Hasil Uji Normalitas.....	119
47.	Hasil Uji Multikolinieritas.....	121
48.	Hasil Multikolinieritas Variabel X_1 dan X_2	121
49.	Hasil Uji Autokolerasi.....	123
50.	Hasil Koefisien Korelasi pearson.....	125
51.	Hasil Koefisien Korelasi Berganda	126
52.	Hasil koefisien Determinasi (R^2).....	127
53.	Hasil Uji Statistik t (Parsial).....	128
54.	Hasil Uji Statistik F (Simultan).....	129



DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kerangka Pemikiran teoritis.....	58
2.	Struktur Organisasi PT Asuransi Adira Dinamika.....	81
3.	Grafik Normal Probabillity Plot.....	120
4.	Grafik Scatterrplot.....	122



DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kuisisioner	1/27
2.	Jawaban Pertanyaan Responden Variabel <i>Job Rotation</i> (X_1)	6/27
3.	Jawaban Pertanyaan Responden Variabel Lingkungan Kerja (X_2).....	8/27
4.	Jawaban Pertanyaan Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	10/27
5.	Hasil Output SPSS	12/27
6.	Tabel r	17/27
7.	Tabel t.....	18/27
8.	Tabel F.....	19/27
9.	Tabel DW	20/27
10.	Pengajuan Judul Skripsi	21/27
11.	Pengajuan Persetujuan Judul Skripsi.....	22/27
12.	Surat Tugas.....	23/27
13.	Surat Keterangan Penelitian Perusahaan.....	24/27
14.	Catatan Dosen Pembimbing 1	25/27
15.	Catatan Dosen Pembimbing 2	26/27
16.	Daftar Riwayat Hidup	27/27

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era Globalisasi menyebabkan terjadinya perubahan hampir di semua sektor kehidupan manusia. Semakin tinggi ilmu pengetahuan dan teknologi berimbas pada semakin kerasnya kompetisi peningkatan kesejahteraan yang dihadapi setiap instansi. Hal ini memaksa setiap organisasi untuk memberdayakan dan mengoptimalkan segenap aset yang didukung oleh adanya sumber daya manusia yang berkualitas, berkompeten, dan berprestasi. Terlebih saat ini adalah zaman dimana manusia harus bersahabat dengan teknologi, dimana para pegawai dituntut untuk mengerti bagaimana bekerja menggunakan sistem digital dalam proses administrasi yang menghilangkan proses tatap muka dan *paperless* (Wandansari, dkk. 2016).

Berdasarkan hasil evaluasi tahun 2017 bahwa nilai akuntabilitas kinerja rata-rata nasional sebesar 57.44 atau dengan kategori “Cukup Baik”. Nilai rata-rata nasional tersebut dihitung dari jumlah nilai akuntabilitas seluruh instansi pemerintah dibagi dengan jumlah instansi yang dievaluasi. Realisasi sebesar 57,44 tersebut belum mencapai target nilai rata-rata nasional sebesar 60 atau sebesar 95,73%. Hal tersebut disebabkan nilai akuntabilitas kinerja pemerintah kabupaten / kota belum mencapai target yang ditetapkan. Meskipun demikian jika dibandingkan dengan capaian tahun 2015 sebesar 57,27, maka nilai rata-rata

nasional tahun 2017 tersebut mengalami kenaikan 0,17 (LAKIP KemenPANRB 2017)

Masa depan organisasi berada di tangan sumber daya manusia itu sendiri, apabila sebuah organisasi menginginkan berkembangnya dan meningkatnya kesejahteraan masyarakat di suatu daerah, hendaklah memperhatikan bagaimana setiap pegawai bekerja dengan baik secara individu maupun kelompok. Sehingga akan terwujud hasil yang maksimal dalam pencapaian tujuan organisasi, karena pada hakikatnya baik prestasi kerja individu maupun prestasi kerja kelompok akan mempengaruhi hasil kerja organisasi secara keseluruhan. Untuk itu, diperlukan penanganan yang serius agar hasil kerja organisasi tetap terjaga (Saputri dan Suryalena, 2018).

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

di arahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan atau organisasi (Handoko, 2012:195).

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

Karyawan juga merupakan elemen atau aset utama dari suatu perusahaan yang memiliki peran utama dalam perencanaan, pelaksanaan, pemikir, dan sebagai pengendali aktivitas organisasi. Bagaimana pun sebaliknya system di dalam perusahaan baik di bidang peralatan, kebijakan maupun perencanaan tidak akan berguna bila tidak ada faktor yang menggerakannya, namun bila system management perusahaan mampu untuk mengoptimalkan segala yang ada baik dari segi sumber daya manusia maupun kebijakan maka tenaga kerja termotivasi akan mampu untuk meningkatkan kinerja yang berdampak pula pada produktivitasnya yang meningkat. Para karyawan yang melaksanakan tugas dan pekerjaannya harus diberikan perhatian, salah satunya adalah memperhatikan lingkungan kerja karyawannya. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong karyawan bekerja secara maksimal untuk kemajuan perusahaan. Sedangkan menurut gauzali saydam mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah : “keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi mereka dalam

menjalankan tugasnya. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah rotasi pekerjaan. Pekerjaan yang sifatnya rutin dan itu-itu saja (monoton) dapat menimbulkan kebosanan atau kejenuhan yang akan mengakibatkan turunnya semangat dan gairah kerja oleh karena itu dalam bentuk pengembangan dan pengoptimalan kinerja karyawan maka kebijakan rotasi pekerjaan diterapkan.

Berdasarkan penelitian (Tidar Pahala,2017) di peroleh fenomena yaitu waktu bekerja di Bank Bjb syariah kota Bandung kurang, yang dilihat dari jawaban responden yang menyatakan bahwa karyawan merasa kewalahan dengan pekerjaan dan juga waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan kurang cukup, serta terdapat beberapa karyawan yang memiliki kuantitas kerja , yang di tandai dengan jawaban responden yaitu banyaknya karyawan yang mengeluh tentang pekerjaan dan terdapat karyawan yang kurang mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tepat pada waktunya.

Guna meningkatkan kinerja, hal yang perlu diperhatikan adalah rotasi pekerjaan yang tepat dengan kemampuan pegawai, dan dengan ditempatkan pegawai sesuai dengan keahliannya maka hal ini akan mempertahankan kinerja karyawan dan juga perusahaan . Hal ini sesuai dengan pendapat jorgen at.all, 2005 yaitu “ *Rotation can be defined as working at different tasks or in different positions for set periods of time*” dan juga sesuai dengan pendapat Bambang Wahyudi (2002:197) merumuskan bahwa suatu *job rotation* atau perputaran jabatan merupakan suatu mutase personal yang dilakukan secara horizontal tanpa menimbulkan perubahan dalam hal gaji ataupun pangkat atau golongan dengan

tujuan untuk menambah pengetahuan dan pengalaman serta untuk menghindari kejenuhan.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai rotasi pekerjaan dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Bjb sudah tinggi, namun hal tersebut berbeda dengan fenomena awal yang di dapat waktu rotasinya kurang baik, penyesuaian diri sudah baik sehingga dapat menyesuaikan dengan lingkungan baru nya, hal tersebut telah di tunjukan oleh indikator yang memiliki respon baik adalah rentan waktu rotasi, penyesuaian diri, kesesuaian penempatan kerja serta variasi pekerjaan, sama hal nya dengan waktu rotasi penyesuaian diri juga memperoleh hasil yang kurang baik di karenakan pada fenomena awal karyawan banyak yang tidak jujur dalam menjawab pertanyaan.

Berdasarkan penelitian (Imalinda Deryane,2014) fenomena yang terjadi di PT. Aneka Tambang unit bisnis pertambangan emas pos Nanggung Bogor Jawa Barat Rotasi kerja membantu karyawan memperoleh apresiasi menyeluruh terhadap tujuan pekerjaan, meningkatkan pemahaman fungsi pekerjaan yang berbeda, mengembangkan jaringan kontak dan meningkatkan keterampilan pemecahan masalah serta pengambilan keputusan. Tetapi dalam praktiknya ada permasalahan potensial dari keputusan rotasi jabatan bagi karyawan namun bagi unit kerja yang di tinggalkan, dimana rotasi jabatan bisa menimbulkan gejala kecil dan gejala besar jika konsep dasar merotasi karyawan tidak memiliki konsistensi yang tegas dan jelas.

Berdasarkan uraian mengenai rotasi kerja, diduga faktor tersebut memegang peranan dalam mempengaruhi fenomena tingkat kinerja karyawan di PT. Aneka

Tambang unit bisnis pertambangan emas pos Nanggung Bogor Jawa Barat oleh karena itu pihak manajemen perlu memperhatikan pelaksanaan rotasi kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Rotasi kerja menjadi unsur penting yang harus di perhatikan oleh pihak perusahaan. Rotasi kerja ini dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan (Liana,2013). Wijaya dan Suana (2013:131) menyebutkan bahwa kepuasan kerja akan tercapai bila terdapatnya kesesuaian karyawan dengan posisi pekerjaan yang mereka dapatkan. Soares (2010) dalam (Wijaya dan Suana, 2013:134) mengemukakan bahwa tempat seseorang bekerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan Handoko (2001: 197) yang mengemukakan bahwa rotasi kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja. Semakin tinggi rotasi kerja akan mengakibatkan kinerja karyawan menurun, karena para karyawan harus beradaptasi kembali dengan adanya karyawan baru sehingga pekerjaan akan terhambat karena banyak menghabiskan waktu untuk menjawab pertanyaan dan membantu pekerjaan karyawan yang baru saja di rotasikan.

Berdasarkan Penelitian (Tia Lutfiah,2016) Fenomena yang terjadi di BMT BIF Yogyakarta Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan BMT BIF Yogyakarta, tidak adanya pengaruh antara rotasi kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan BMT BIF Yogyakarta, Dengan kata lain pengaruh positif rotasi kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan BMT BIF Yogyakarta tidak di dukung, tidak adanya pengaruh antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan kata lain pengaruh positif budaya

organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan tidak di dukung, tetapi terdapat pengaruh positif signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan BMT BIF Yogyakarta.

Rotasi pekerjaan adalah pendekatan yang penting dari desain pekerjaan serta kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Dalam hal ini rotasi pekerjaan diharapkan dapat mengurangi monoton atau kebosanan kerja, mempersiapkan manajemen kerja yang lebih baik, meningkatkan komunikasi sosial, dan meningkatkan kemampuan dalam bekerja. Dan tujuan paling utama yang diharapkan dari rotasi kerja pekerjaan adalah dapat meningkatkan kinerja karyawan. PT Asuransi Adira Dinamika Jakarta telah melakukan rotasi kerja pada pegawai namun terkadang hasil yang di peroleh belum sesuai harapan, terlihat dari fenomena yang terjadi selama ini kepada pegawai kurang terlatih dengan berbagai antar jenis pekerjaan. Pegawai kurang berpengalaman menghadapi pekerjaan yang menantang tidak mampu menyesuaikan kompetensi yang dimiliki, Oleh karena itu, proses rotasi khususnya pada proses awal terjadi nya rotasi mengakibatkan penurunan produktivitas dan kualitas karena mereka yang baru di rotasi harus belajar dengan pekerjaan yang baru begitu juga dengan rotasi kerja yang diartikan oleh hasibuan (2012:72) mengemukakan bahwa : rotasi adalah perubahan tempat karyawan , tetapi masih pada rangking yang sama didalam organisasi itu, istilah-istilah yang sama dengan rotasi adalah mutasi, pemindahan dan transfer.

Objek yang digunakan untuk penelitian ini yaitu PT. Asuransi Adira Dinamika didirikan pada tanggal 17 Juli 1996 dengan nama PT. Asuransi Kerugian Nexus, sebagai perusahaan yang bergerak di bidang asuransi umum. Perusahaan asuransi ini dimiliki oleh Bank Danamon. Pada tanggal 24 Januari 2002, PT. Asuransi Kerugian Nexus berubah nama menjadi PT. Asuransi Adira Dinamika. Perusahaan ini adalah salah satu penyedia produk dan layanan asuransi umum terkemuka di Indonesia. Setelah unggul melalui produk asuransi mobil dengan merek dagang Autocillin, yang diluncurkan pada September 2003, serta asuransi sepeda motor Motopro, kini Perusahaan juga dikenal melalui berbagai produk unggulan asuransi lainnya mencakup asuransi properti, asuransi kecelakaan dan kesehatan, asuransi alat berat, asuransi kerangka kapal, asuransi rekayasa dan banyak lagi. Dalam PT. Asuransi Adira Dinamika permasalahan kinerja karyawan memiliki masalah pada kehadiran yang dimana kehadiran karyawan di PT. Asuransi Adira Dinamika memiliki tingkat ketidakhadiran yang tinggi, kehadiran karyawan yang menurun akan berdampak kepada kinerja karyawan yang menurun. adanya karyawan di ruangnya dapat membantu menaikkan kinerja perusahaan karena dampak dari ketidakhadiran karyawan yang tinggi yaitu mengurangnya kepuasan dari pelayanan yang diberikan oleh PT. Asuransi Adira Dinamika

Tabel 1
Rekapitulasi kehadiran Karyawan Pada PT. Asuransi Adira Dinamika
Periode 2016-2018

Kriteria absensi	Tahun 2016	Tahun 2017	Tahun 2018
Sakit	18	30	35
Izin	39	50	60
Cuti	30	45	49
Alpha	11	19	30
Jumlah hari absen	98	144	174
Kehadiran	252	206	176
Jumlah hari kerja	350	350	350
Jumlah pegawai	108	97	85
presentase	28%	41.14%	49.71%

Sumber : Diolah dari data primer Rekapitulasi Absensi PT. Asuransi Adira
 Dinamika

2017 meningkat menjadi 41,14% dan mengalami peningkatan kembali pada tahun 2018 sebesar 49,71%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat presentase ketidakhadiran karyawan maka kinerja karyawan semakin menurun. Berdasarkan observasi awal melalui wawancara dengan HRD Manajer PT. Asuransi Adira Dinamika bahwasannya kurangnya ketegasan dan motivasi yang di berikan kepada karyawan agar memiliki rasa tanggung jawab yang lebih baik dan terkadang dalam pelaksanaan kegiatan tidak jarang kinerja karyawan mengalami fluktuasi. Kondisi seperti ini disebabkan dengan terlalu lamanya seseorang dalam periode kerja di suatu unit atau disatu pekerjaan saja. Akibatnya timbul kebosanan dan kejenuhan dikalangan mereka untuk mengantisipasi itu, sering perusahaan atau instansi melakukan rotasi kerja kepada karyawan. Rotasi kerja bisa dilakukan secara teratur agar dengan rotasi tersebut dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

Kinerja merupakan gambaran nyata yang ditampilkan seorang individu dalam kehidupan kerjanya sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan tugas pokok dalam perusahaan. Kinerja karyawan dapat dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Masalah kinerja karyawan ini merupakan bagian terpenting dalam mencapai tujuan perusahaan, sehingga perlu adanya pengelolaan pegawai dengan optimal agar mendapat hasil kinerja karyawan yang diinginkan perusahaan. Oleh sebab itu manajemen yang baik harus memperhatikan kinerja karyawannya karena dari kinerja dapat berpengaruh terhadap tujuan dan kemajuan perusahaan.

Dari uraian tersebut penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dan mengambil judul yaitu **“Pengaruh *Job Rotation* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Asuransi Adira Dinamika Jakarta”**.

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

1. Bagaimanakah *Job Rotation* di PT Asuransi Adira Dinamika Jakarta?
2. Bagaimanakah Lingkungan Kerja di PT Asuransi Adira Dinamika Jakarta?
3. Bagaimanakah kinerja karyawan di PT Asuransi Adira Dinamika Jakarta?
4. Bagaimanakah pengaruh *Job Rotation* terhadap kinerja karyawan di PT Asuransi Adira Dinamika Jakarta?
5. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyaawan di PT Asuransi Adira Dinamika Jakarta?

6. Bagaimanakah pengaruh *Job Rotation* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Asuransi Adira Dinamika Jakarta?

1.2.2 Pembatasan Masalah

Untuk mempelajari dan serta membatasi ruang lingkup permasalahan dengan tujuan untuk menghasilkan uraian sistematika serta penelitian ini menjadi lebih spesifik dalam membahas permasalahan yang diteliti, maka penulis membuat pembatasan masalah yaitu Pengaruh *Job Rotation* dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Adira Dinamika Jakarta.

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan pembatasan masalah, maka perumusan masalah pada penulisan ini adalah:

1. Adakah pengaruh *Job Rotation* terhadap kinerja karyawan di PT Asuransi Adira Dinamika Jakarta.
2. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Asuransi Adira Dinamika Jakarta.
3. Adakah pengaruh *Job Rotation* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Jakarta.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimanakah *Job Rotation* pada PT Asuransi Adira Dinamika Jakarta

2. Untuk mengetahui bagaimanakah lingkungan kerja pada PT Asuransi Adira Dinamika Jakarta
3. Untuk mengetahui bagaimanakah kinerja karyawan di PT Asuransi Adira Dinamika Jakarta
4. Untuk mengetahui pengaruh *Job Rotation* terhadap kinerja karyawan di PT Asuransi Adira Dinamika Jakarta
5. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Asuransi Adira Dinamika Jakarta
6. Untuk mengetahui pengaruh *Job Rotation* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Asuransi Adira Dinamika Jakarta

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Akademik

Diharapkan hasil dari penelitian ini sebagai bahan yang mampu menambah wawasan sehingga dapat dijadikan bahan studi banding dan acuan guna meningkatkan kualitas akademik.

2. Bagi Mahasiswa

Untuk menambah wawasan berfikir dan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia dan dapat pula sebagai bekal diri untuk memasuki dunia kerja.

3. Bagi Perusahaan

Menambah masukan bagi perusahaan yang bersangkutan khususnya di bagian sumber daya manusia mengenai masalah *Job Rotation*, lingkungan kerja dan kinerja karyawan sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan langkah-langkah kebijaksanaan di masa yang akan datang.



DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Fauziyyah, A. (2017). *Pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk.Kantor Cabang Palembang*. [SKRIPSI] (Doctoral dissertation, Uin Raden Patah Palembang).
- Ghozali, Imam. 2015. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Cetakan ke18, Jakarta: Bumi Aksara.
- Mamesah, A. M., Kawet, L., & Lengkong, V. P. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPP RRI Manado*. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 4(3).
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2012). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama
- Manopo, D. T., Lengkong, V. P., & Taroreh, R. (2018). *Pengaruh Rotasi kerja Etos kerja dan Karakteristik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jasaraharja Putera Cabang Manado*. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 6(4).
- Musawir, M., Wardi, Y., & Rasyid, R. (2019, April). *The effect of job rotation, compensation and organizational citizenship behaviour on employees' performance of PT Pegadaian (Persero)*. In 2nd Padang International Conference on Education, Economics, Business and Accounting (PICEEBA-2 2018). Atlantis Press.
- Rezaka, K. B. (2016). *Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Bimatex* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).

- Rivai, V. (2013). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Rajawali Pers.
- Rivai, Veithzal. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukirman, S., & Wajdi, M. F. (2018). *Pengaruh Promosi Jabatan, Rotasi Kerja Dan Motivasi Kerja Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Sutrisna, I., Zenju, N. S., & Pratidina, G. (2018) Pengaruh Rotasi kerja terhadap kinerja *Struktural Di Rsud Ciawi*. JURNAL GOVERNANSI, 4(1), 21-32.
- Tanjung, W. M. (2018). *Pengaruh Rotasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rifan Financindo Berjangka Medan*.
- Tim IT PT Asuransi Adira Dinamika. (2019). <http://www.asuransiadira.com/>. Jakarta
- Tim Penyusun. (2014). *Pedoman Penyusunan Skripsi*. Jakarta: FEB UHAMKA
- Vesmagita, S. (2015). *Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Pada Pt. Mah Sing Indonesia*. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Mercu Buana, 1(1).
- Yani, M. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Yusuf, Burhanuddin. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*, Edisi 1 Cetakan 1. Jakarta:Rajawali
- Zainal Rivai, Veithzal (2010). *Manajemen Kinerja* Cetakan ke-1. Edisi 1 Yogyakarta: BPF.