

Pengaruh Mutasi, *Shift*, Komitmen Organisasi dan *Training* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Otsuka Indonesia (Studi Kasus Karyawan Inspeksi *Packing Softbag* PT. Otsuka Indonesia)

Oleh

Muh.Mahfut Mashuri *)

N. Rachma, **)

Arini Fitria Mustapita, *)**

Email: mmahfut29@gmail.com

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islma Malang

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine and analyze 1) mutations, shifts, organizational commitment and training have a simultaneous effect on employee performance 2) mutations affect employee performance 3) shift affects employee performance 4) organizational commitment affects employee performance 5) training has an effect on the effect on employee performance. This research is an explanatory research, with the population being the research object is the employees of the inspection section of the softbag packing of PT. Otsuka Indonesia, as many as 83 people. The data analysis method used is multiple linear regression analysis using the F test and t test. Based on the results of research and discussion, it can be concluded that mutations, shifts, organizational commitment and training have a significant effect simultaneously on employee performance. Mutation has a partially significant effect on employee performance, shift has a partially significant effect on employee performance, organizational commitment has a partially significant effect on employee performance and training has a partially significant effect on employee performance

Keywords: Movements, Shifts, Organizational Commitment, Training and Employee Performance

PENDAHULUAN

LATAR BELAKANG

Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk mengelola karyawan yang ada dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja individu karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Robbins, 2006:67) kinerja merupakan segala upaya yang dilakukan individu dalam mencurahkan tenaga sejumlah tertentu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Kinerja yang baik adalah pencapaian seorang karyawan mampu memperlihatkan perilaku kerja yang mengarah pada tercapainya maksud dan tujuan perusahaan, misalnya bagaimana caranya mengelola sumber daya manusia agar mengarah pada hasil kerja yang baik, karena manusia bisa menjadi pusat persoalan perusahaan ketika potensi mereka tidak

dikembangkan secara optimal. Mengingat keberadaan manusia (tenaga kerja) dalam perusahaan sangat penting, maka setiap perusahaan banyak berlomba-lomba memberdayakan potensi karyawannya guna mencapai tingginya kinerja. Kinerja yang dihasilkan karyawan pada akhirnya akan memberikan kontribusi terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Pencapaian kinerja karyawan tersebut merupakan suatu upaya yang dilakukan secara terencana dengan baik, dimana upaya pencapaian kinerja dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal perusahaan. Faktor internal yaitu terkait dengan sifat-sifat seseorang misalnya kinerja baik disebabkan mempunyai kemampuan tinggi dan tipe pekerja keras dan faktor eksternal yaitu mengenai terkait dari lingkungan seperti perilaku dan kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan (Mangkunegara, 2013 :33).

Mutasi merupakan salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan. Mutasi adalah perpindahan tempat kerja ataupun posisi karyawan seperti promosi ataupun demosi. Mutasi merupakan kegiatan memindahkan tenaga kerja dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain. Akan tetapi, mutasi tidak selamanya sama dengan pemindahan. Mutasi berkaitan dengan kegiatan memindahkan tenaga kerja, pengoperan tanggung jawab, pemindahan status ketenagakerjaan dan sejenisnya. Adapun pemindahan hanya terbatas pada mengalihkan tenaga kerja dari suatu tempat ke tempat lain. Jadi, mutasi lebih luas ruang lingkupnya ketimbang pemindahan. Penerapan sistem mutasi sangat penting karena karyawan akan merasa dihargai karena tidak disia-siakan oleh perusahaan, tetapi lebih menempatkan tenaga kerja pada tempat yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Hal ini dapat memberikan dorongan kepada karyawan tersebut agar prestasinya meningkat sesuai dengan harapan perusahaan (Judas, 2014:122).

Selanjutnya mengenai komitmen organisasi juga mempengaruhi kinerja karyawan karena komitmen organisasi memberi pengaruh secara khusus terhadap kelanjutan faktor komitmen yang menyarankan keputusan untuk tetap atau meninggalkan perusahaan. Dalam organisasi diperlukan sebuah komitmen yang ada di dalam semua karyawannya. Karyawan dituntut untuk bisa bekerjasama demi kepentingan perusahaan yang nantinya akan bermanfaat juga untuk dirinya. Komitmen inilah yang nantinya akan mempengaruhi pencapaian kinerja. Komitmen organisasi merupakan ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi (Rachmah, 2017:67). Faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu sistem kerja *shift*. Kerja Shift merupakan pola waktu kerja yang diberikan pada karyawan untuk mengerjakan sesuatu dan biasanya dibagi atas kerja selama 8 sampai dengan 12 jam sehari. Shift kerja memiliki pengaruh pada kinerja karyawan. Salah satu strategi yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas secara maksimal dan efisien adalah dengan menggunakan sistem kerja shift.

Dalam peningkatan kinerja dan produktifitas juga diperlukan peningkatan pengetahuan, skill, perubahan sikap, perilaku, koreksi terhadap kekurangan-kekurangan kinerja melalui pelatihan secara berulang ulang atau disebut dengan *training*. Pelatihan atau *training* bertujuan untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan baru dalam bekerja agar apa yang diketahui dan di kuasai saat ini maupun untuk masa mendatang dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang sebenarnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan, keahlian Pelatihan yang tepat akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh pegawai. Training adalah sebuah upaya yang

sistematis serta terencana untuk mengubah dan mengembangkan pengetahuan, keterampilan, sikap baru yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Training bagi karyawan juga bermanfaat untuk meningkatkan mutu, keterampilan, kemampuan, dan keahlian karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Hal ini juga akan berdampak kepada kinerja karyawan yang meningkat melalui pelaksanaan program pelatihan kerja yang diadakan pada suatu perusahaan akan menyebabkan karyawan memiliki kualitas yang baik dan mempunyai keahlian untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya. Hasil penelitian Saing (2017), dimana mutasi dan pelatihan memiliki peran yang sangat penting baik secara individu atau secara bersama sama dalam meningkatkan kinerja pegawai. Puspita (2019) dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa *shift* kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sapitri (2016) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

PT.Otsuka Indonesia merupakan salah satu perusahaan yang memproduksi infus yang dikemas dalam bentuk kantong/bag. Hasil pengamatan dan wawancara yang dilakukan kepada beberapa karyawan senior pada PT.Otsuka Indonesia yaitu permasalahan yang sering terjadi terkait dengan kebijakan mutasi yang dilakukan oleh perusahaan dengan tujuan untuk meratakan tanggung jawab dan skill karyawan yaitu sering terjadi kesalahan dalam proses mutasi yang dilakukan. Perusahaan sering salah dalam menempatkan karyawan sehingga bidang tugas yang harus diselesaikan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Kondisi ini menjadikan banyak aktivitas atau pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan dengan baik dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan sehingga menyebabkan banyaknya produk atau material yang reject.

RUMUSAN MASALAH

1. Apakah mutasi, *shift*, komitmen organisasi dan *training* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian inspeksi *packing softbag* di PT.Otsuka Indonesia?
2. Apakah mutasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian inspeksi *packing softbag* di PT.Otsuka Indonesia?
3. Apakah *shift* berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian inspeksi *packing softbag* di PT.Otsuka Indonesia?
4. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian inspeksi *packing softbag* di PT.Otsuka Indonesia?
5. Apakah *training* berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian inspeksi *packing softbag* di PT.Otsuka Indonesia?

TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis mutasi, *shift*, komitmen organisasi dan *training* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian inspeksi *packing softbag* di PT.Otsuka Indonesia
2. Untuk mengetahui dan menganalisis mutasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian inspeksi *packing softbag* di PT.Otsuka Indonesia
3. Untuk mengetahui dan menganalisis *shift* berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian inspeksi *packing softbag* di PT.Otsuka Indonesia
4. Untuk mengetahui dan menganalisis komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian inspeksi *packing softbag* di PT.Otsuka Indonesia
5. Untuk mengetahui dan menganalisis *training* berpengaruh terhadap kinerja karyawan

bagian inspeksi *packing softbag* di PT.Otsuka Indonesia

MANFAAT PENELITIAN

1. Bagi perusahaan
Sebagai sumbangan pemikiran dalam menentukan kebijakan-kebijakan demi kemajuan PT. Otsuka Indonesia. Terutama berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia yang terkait pula dalam usaha peningkatan kinerja dengan memperhatikan faktor-faktor yang menunjang dalam hal ini adalah mutasi, *shift*, komitmen organisasi dan *training*.
2. Bagi Perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi
Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sarana pengembangan pengetahuan tentang mutasi, *shift*, komitmen organisasi dan *training* sebagai upaya peningkatan kinerja karyawan.
3. Bagi peneliti lain
Sebagai masukan dan bahan pertimbangan dalam penelitian yang dilakukannya yang berkaitan dengan penelitian ini.

PENELITIAN TERDAHULU

Supomo (2014) dengan judul Shift Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tarakan. Populasi penelitian adalah sebanyak 120 orang pegawai Satuan Polisi Pamong Praja yang bekerja *Shift*. Variabel dalam penelitian ini yaitu yang menjadi variabel bebas yaitu *shift* sedangkan terikatnya yaitu kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *shift* memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Mufaizah (2017) dengan judul penelitian Pengaruh Mutasi Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Pendidikan dan Pelatihan Keuangan Yogyakarta Tahun 2017. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu mengenai Mutasi Rotasi dan Kerja sebagai variabel bebas dan Kinerja Pegawai sebagai variabel terikat. Sampel penelitian yaitu seluruh pegawai Balai Pendidikan dan Pelatihan Keuangan Yogyakarta Tahun 2017 dengan teknik analisis data yaitu regresi linier berganda. Hasil penelitian diolah dengan menggunakan program SPSS Versi 21.0 for Windows dengan hasil uji F menunjukkan bahwa $F_{hitung} = 1,577 > F_{tabel} = 3,591$ dengan signifikansi sebesar 0,235 artinya bahwa mutasi dan rotasi kerja bersama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai R^2 yang diperoleh sebesar 0,057, menunjukkan bahwa tingkat kinerja dipengaruhi oleh mutasi dan rotasi kerja sebesar 5,7%, sedangkan sisanya sebesar 94,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Saing (2017) dengan judul Pengaruh Mutasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bekasi. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu mengenai Mutasi dan Pelatihan sedangkan terikatnya yaitu Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bekasi. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda dengan menggunakan uji F dan uji t. Hasil analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Mutasi terhadap Kinerja Pegawai dan tidak ada pengaruh antara variabel pelatihan dengan kinerja pegawai. Selanjutnya hasil penelitian yang dilakukan oleh Akhmal dan Safitri (2017) dengan judul Pengaruh Training dan Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas yaitu training dan mutasi sedangkan variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan, dengan menggunakan teknik analisis data yaitu analisis regresi linier berganda dengan menggunakan uji F dan uji t. Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Mutasi terhadap Kinerja

Pegawai dan tidak ada pengaruh antara variabel pelatihan dengan kinerja pegawai. Hasil penelitian Silvia (2017) dengan judul Pengaruh Beban Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri/Niaga/Hi/Tipikor Semarang. Sampel penelitian yaitu seluruh pegawai pada Pengadilan Negeri/Niaga/Hi/Tipikor Semarang dengan menggunakan metode analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial beban kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja, pegawai Pengadilan Negeri/Niaga/ HI/TIPIKOR Semarang, dan terdapat pengaruh beban kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai.

TINJAUAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Definisi Kinerja

Setiap perusahaan memiliki visi dan misi yang ingin dicapainya, dalam menjalankan visi dan misinya untuk mencapai tujuan atau keberhasilan perusahaan memerlukan sumber daya manusia dengan kemampuan kinerja yang baik. Menurut Dessler (2009:99) kinerja adalah perbandingan prestasi nyata karyawan dengan prestasi yang diharapkan karyawan. Kata dasar dari kinerja adalah kerja, yang mempunyai arti prestasi atau hasil dari pekerjaan. Istilah kinerja karyawan berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (kinerja atau prestasi nyata) yang berkaitan dengan segala aktivitas dalam suatu organisasi kerja. Kinerja adalah keadaan yang perlu diketahui oleh pihak manajemen untuk mengetahui sampai sejauh mana pelaksanaan dari pencapaian yang telah diperoleh untuk tujuan perusahaan. Pihak perusahaan juga dapat melihat dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional dan dapat membuat keputusan yang baru dari kinerja.

Pengertian Mutasi

Kata mutasi atau pemindahan oleh sebagian masyarakat sudah dikenal, baik dalam lingkungan maupun di luar lingkungan perusahaan. Mutasi adalah kegiatan memindahkan tenaga kerja dari satu tempat tenaga kerja ke tempat kerja lain. Akan tetapi mutasi tidak selamanya sama dengan pemindahan. Mutasi meliputi kegiatan memindahkan tenaga kerja, pengoperan tanggung jawab, pemindahan status ketenagakerjaan, dan sejenisnya. Adapun pemindahan hanya terbatas pada mengalihkan tenaga kerja dari satu tempat ke tempat lain. Mutasi atau pemindahan adalah kegiatan memindahkan pegawai dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang dianggap setingkat atau sederajat. Program mutasi merupakan bagian dari program pengembangan karier seorang pegawai. Dengan diberlakukannya program mutasi pada karyawan maka karyawan akan mendapatkan beban kerja yang baru, lingkungan dan suasana kerja yang baru juga.

Pengertian shift

Jam Kerja Shift digunakan sebagai salah satu cara yang paling sering digunakan untuk memenuhi keinginan akan tren yang semakin meningkat terhadap permintaan barang-barang yang di produksi. Sistem ini dipandang dapat meningkatkan produktivitas setiap perusahaan yang mengaplikasikannya. Shift kerja mempunyai berbagai definisi tetapi biasanya Shift kerja disamakan dengan pekerjaan yang dibentuk di luar jam kerja biasa (08.00-17.00). Ciri khas tersebut adalah kontinuitas, pergantian dan jadwal kerja khusus. Secara umum yang dimaksud dengan Shift kerja adalah semua pengaturan jam kerja, sebagai pengganti atau tambahan kerja siang hari sebagaimana yang biasa dilakukan. Namun demikian adapula definisi yang lebih operasional dengan menyebutkan jenis Shift kerja tersebut. Shift kerja disebutkan sebagai pekerjaan yang secara permanen atau sering pada jam kerja yang tidak teratur (Kuswadi, 2007:51).

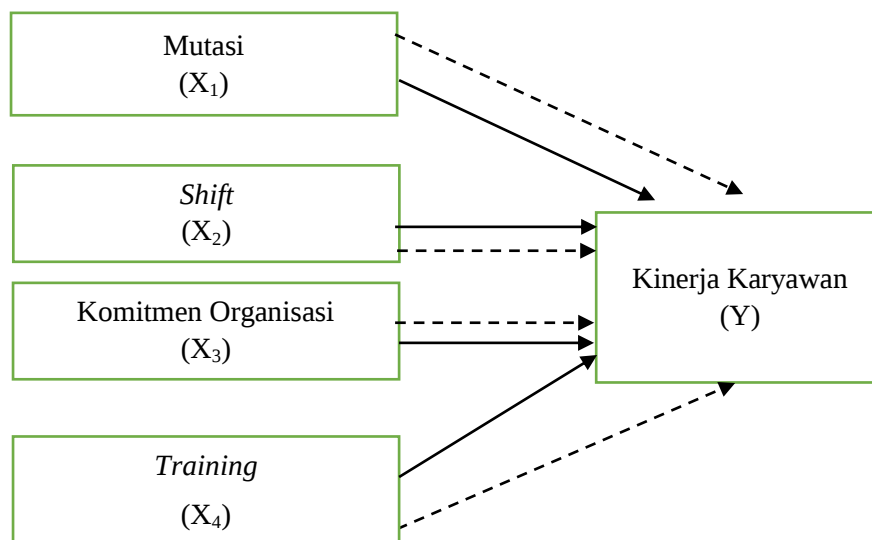
Definisi Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi sebagai salah satu aspek yang mempengaruhi perilaku manusia dalam organisasi. Visi, Misi dan tujuan organisasi akan tercapai jika adanya komitmen dari anggota organisasinya. Menurut Robbins, komitmen pada organisasi merupakan sampai tingkat mana seorang karyawan memihak suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu “*Organizational Commitment is the Collection of feelings and beliefs that people have about their organization as a whole*. Hal ini juga diungkapkan oleh Mathins dan Jackson bahwa komitmen organisasi yaitu karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama dalam organisasi tersebut. Sedangkan Meyer dan Allen mendefinisikan komitmen organisasi adalah suatu keadaan seorang anggota organisasi yang mempunyai keterkaitan oleh organisasinya (Melky, 2015:99).

Pengertian Training

Menurut Mathis (2002:99), pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, dan pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Secara terbatas, pelatihan menyediakan para pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Terkadang ada batasan yang ditarik antara pelatihan dengan pengembangan, dengan pengembangan yang bersifat lebih luas dalam cakupan serta memfokuskan pada individu untuk mencapai kemampuan baru yang berguna baik bagi pekerjaannya saat ini maupun di masa mendatang.

KERANGKA KONSEPTUAL



Keterangan:

-----> Parsial
—————> Simultan

METODOLOGI PENELITIAN

POPULASI DAN SAMPEL

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik atau kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi adalah keseluruhan objek dan fenomena yang diteliti (Kriyantono, 2008:98). Dalam hal ini populasi yang menjadi objek penelitian adalah karyawan bagian inspeksi *packing softbag* PT. Otsuka Indonesia yaitu sebanyak 83 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah total sampling atau sampel jenuh karena ingin membuat generalisasi dengan tingkat kesalahan yang sedikit atau kecil. Teknik sampel yang digunakan adalah *sampling* jenuh atau sensus, seperti yang dikatakan oleh Sugiyono (2012:77) “Teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sample” Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

Berdasarkan pokok permasalahan dan rumusan hipotesis, variabel penelitian dikelompokkan ke dalam dua variabel, yaitu:

a. Variabel Bebas (X)

Variabel bebas (independen) yang akan diteliti dalam penelitian adalah Mutasi (X_1), *Shift* (X_2), Komitmen Organisasi (X_3) dan *Training* (X_4).

b. Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat (dependen) yang akan diteliti dalam penelitian adalah kinerja karyawan bagian inspeksi *packing softbag* di PT. Otsuka Indonesia

METODELOGI PENELITIAN

Untuk menguji kualitas data yang diperoleh peneliti menggunakan pengujian data sebagai berikut:

Uji Validitas Data

Pada penelitian ini, digunakan uji *Kaiser Mayer Olkin* (KMO). Uji KMO ini digunakan untuk melihat cukup atau tidaknya sampel yang di analisis. Nilai KMO ini diperoleh dengan membandingkan besarnya koefisien korelasi terobservasi dengan besarnya koefisien korelasi parsial. Jika nilai *Kaiser Mayer Olkin* (KMO) $>0,50$ maka dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini, reliabilitas diukur dengan metode konsistensi internal dengan teknik Reliabilitas Alpha, (Arikunto, 2006:65). Adapun kriteria pengujiannya adalah apabila nilai reliabilitas instrumen diatas 0,6 atau 60%, berarti terdapat data yang reliabel pada tingkat kepercayaan 95%. Sebaliknya jika nilai reliabilitas kurang dari 0,6 atau 60% berarti tidak terdapat data yang reliabel pada tingkat kepercayaan 95%

UJI HIPOTESIS

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan model analisis kontribusi tersebar dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut Supranto (2001:53), formulasi dari analisis regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja karyawan bagian inspeksi *pacing softbag* di PT.Otsuka Indonesia
a = Bilangan konstanta
X₁ = Variabel mutasi
X₂ = variabel *shift*
X₃ = variabel komitmen organisasi
X₄ = variabel *training*
b_{1,4,.....,n} = Koefisien Regresi
e₁ = Error

Uji Hipotesis

a) Analisis Uji F

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengujian variabel bebas secara simultan (Supranto, 2001:92), Penolakannya hipotesa atas dasar signifikansi pada taraf nyata 5% (taraf kepercayaan 95%) dengan kriteria:

- Jika Sig. F_{hitung} > 0,05 (5%), berarti ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- Jika Sig.F_{hitung} ≤ 0,05 (5%), berarti tidak ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

b) Analisis Uji t

Analisis uji yang digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidak signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual (Supranto, 2001:93). Sedangkan pada uji t mempunyai kriteria sebagai berikut:

- Jika Sig. t_{hitung} > 0,05 (5%), berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent*.
- Jika Sig. t_{hitung} < 0,05 (5%) berarti ada pengaruh antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent*.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang telah dilakukan maka dapat disajikan hasil analisis regresi linier berganda yang secara lengkap dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	B
(Constant)	-0,244
Mutasi	0,298

<i>Shift</i>	0,104
Komitmen organisasi	0,122
<i>Training</i>	0,480

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan hasil estimasi regresi pada tabel 4.15 di atas, dapat dilakukan analisis sebagai berikut :

1. Persamaan regresi yang dihasilkan adalah :

$$Y = -0,244 + 0,298X_1 + 0,104X_2 + 0,122X_3 + 0,480X_4$$

2. Persamaan di atas mengandung interpretasi :

Y= Variabel terikat yang nilainya akan diprediksi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan bagian inspeksi *packing softbag* di PT. Otsuka Indonesia yang nilainya diprediksi oleh mutasi, *shift*, komitmen organisasi dan *training*.

a = -0,244 merupakan nilai konstanta, yaitu estimasi dari kinerja karyawan bagian inspeksi *packing softbag* di PT. Otsuka Indonesia, hasil tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan bagian inspeksi *packing softbag* di PT. Otsuka Indonesia sebesar -0,244, apabila mutasi, *shift* dan komitmen organisasi dan budaya organisasi memiliki nilai nol.

b₁= 0,298 merupakan slope atau koefisien arah variabel mutasi (X₁) yang mempengaruhi kinerja karyawan bagian inspeksi *packing softbag* di PT. Otsuka Indonesia (Y). Koefisien regresi (b₁) sebesar 0,298 dengan tanda positif. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa apabila variabel mutasi kerja berubah (naik) dalam satu satuan maka kinerja karyawan bagian inspeksi *packing softbag* di PT. Otsuka Indonesia akan naik sebesar 0,298 dengan asumsi variabel yang lain mempunyai nilai sama dengan nol.

b₂= 0,104 merupakan slope atau koefisien arah variabel *shift* (X₂) yang mempengaruhi kinerja karyawan bagian inspeksi *packing softbag* di PT. Otsuka Indonesia (Y). Koefisien regresi (b₂) sebesar 0,104 dengan tanda positif. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa apabila variabel *shift* berubah (naik) dalam satu satuan maka kinerja karyawan bagian inspeksi *packing softbag* di PT. Otsuka Indonesia akan naik sebesar 0,104 dengan asumsi variabel yang lain mempunyai nilai sama dengan nol.

b₃= 0,122 merupakan slope atau koefisien arah variabel komitmen organisasi (X₃) yang mempengaruhi kinerja karyawan bagian inspeksi *packing softbag* di PT. Otsuka Indonesia (Y). Koefisien regresi (b₃) sebesar 0,122 dengan tanda positif. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa apabila variabel komitmen organisasi naik atau berubah (naik) dalam satu satuan maka kinerja karyawan bagian inspeksi *packing softbag* di PT. Otsuka Indonesia akan naik sebesar 0,122 dengan asumsi variabel yang lain mempunyai nilai sama dengan nol.

b₄= 0,480 merupakan slope atau koefisien arah variabel *training* (X₄) yang mempengaruhi kinerja karyawan bagian inspeksi *packing softbag* di PT. Otsuka Indonesia (Y). Koefisien regresi (b₄) sebesar 0,480 dengan tanda positif. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa apabila variabel *training* naik atau berubah (naik) dalam satu satuan maka kinerja karyawan bagian inspeksi *packing softbag* di PT. Otsuka Indonesia akan naik sebesar 0,480 dengan asumsi variabel yang lain mempunyai nilai sama dengan nol.

e = 0,542 merupakan nilai residu atau kemungkinan kesalahan dari model persamaan regresi, yang disebabkan karena adanya kemungkinan variabel lainnya yang dapat

mempengaruhi variabel kinerja karyawan bagian inspeksi *packing softbag* di PT. Otsuka Indonesia tetapi tidak dimasukkan kedalam model persamaan.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Untuk membuktikan apakah model regresi linier berganda yang dipergunakan dalam penelitian memiliki persamaan yang tidak bias yang terbaik (*Best Linier Unbias Estimator / BLUE*), maka selanjutnya akan dilakukan evaluasi ekonometrika. Evaluasi ekonometrika terdiri dari uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi. Namun dalam penelitian ini tidak menggunakan uji autokorelasi karena data yang digunakan bukan merupakan data *time series* atau waktu berkala

a. Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas adalah dari besarnya VIF (*Variance Inflating Factor*) dan *tolerance*. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas menurut Santoso (2002:206) adalah:

1. Mempunyai nilai VIF disekitar angka 1
2. Mempunyai angka *tolerance* mendekati 1

Berikut ini akan disajikan hasil pengujian multikolinearitas yang dilakukan dengan bantuan SPSS *for windows*, secara lengkap hasil tersebut dapat dilihat pada Tabel 2

Tabel 2
Hasil Pengujian Multikolinearitas

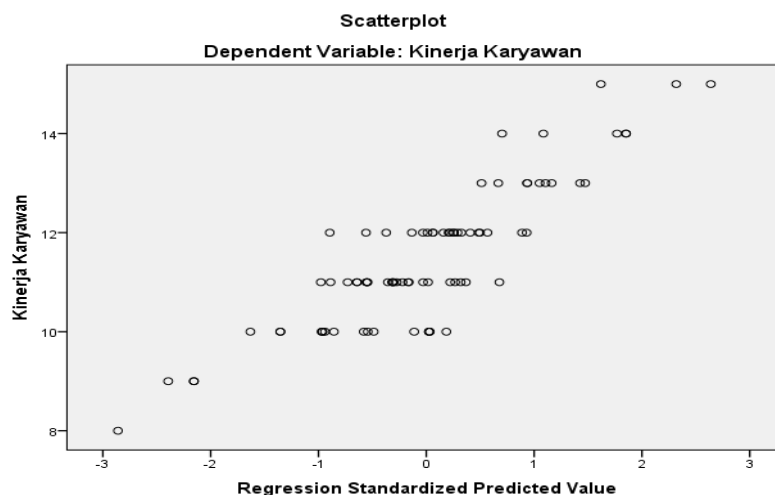
Variabel	VIF	Tolerance
Mutasi	1,852	0,540
Shift	1,515	0,660
Komitmen Organisasi	1,266	0,790
Training	1,740	0,575

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas dapat diketahui bahwa nilai VIF masing-masing variabel bebas memiliki nilai VIF < 10 atau nilai Tolerancinya > 0,10 maka model regresi yang digunakan pada penelitian yang dianggap tidak memiliki masalah multikolinearitas antar variabel independent.

b. Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat disajikan Gambar pada grafik berikut :



Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas dapat diketahui bahwa titik-titik yang pada grafik *scatterplot* tidak membentuk pola yang jelas serta tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa model regresi yang digunakan bebas heteroskedastisitas.

Pengujian Hipotesis

Hasil Uji F

Hasil uji F dilakukan dengan membandingkan antara F hitung dengan F tabel. Hasil uji F dapat disajikan pada tabel 3.

Tabel 3
Hasil Uji F

Nilai F _{hitung}	Nilai F _{tabel}	Sig.	Keterangan
65,952	2,490	0,000	Signifikan

Sumber: Data Diolah

Dari hasil regresi didapatkan F hitung sebesar 65,952 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. F tabel didapatkan dengan melihat nilai F tabel yaitu diperoleh nilai sebesar 2,490, yang nilainya lebih besar daripada F hitung. Hal ini berarti mutasi, *shift*, komitmen organisasi dan *training* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Bagian inspeksi *packing softbag* di PT. Otsuka Indonesia.

Nilai Koefisien Determinasi (R^2)

Angka R^2 sebesar 0,772 menunjukkan bahwa 77,2% kinerja karyawan (Y) pada bagian inspeksi *packing softbag* di PT. Otsuka Indonesia dapat dijelaskan oleh variabel mutasi, *shift*, komitmen organisasi dan *training*. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 22,8% dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya yang tidak dimasukkan ke dalam model.

Hasil Uji t

Hasil uji secara parsial dengan menggunakan uji t dapat disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4
Hasil Uji t

Variabel	Nilai t _{hitung}	Nilai t _{tabel}	Sig.	Keterangan
Mutasi	3,887	1,989	0,000	Signifikan
<i>Shift</i>	2,200	1,989	0,031	Signifikan
Komitmen organisasi	2,860	1,989	0,005	Signifikan
<i>Training</i>	6,856	1,989	0,000	Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah

Hasil uji secara parsial dapat diuraikan sebagai berikut:

- Hasil analisis dapat diperoleh nilai t hitung untuk variabel mutasi kerja sebesar 3,887 berarti lebih besar daripada t tabel 1,989. Artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel mutasi terhadap kinerja karyawan bagian inspeksi *packing softbag* di PT. Otsuka Indonesia.
- Nilai t hitung untuk variabel *shift* sebesar 2,200 berarti lebih besar daripada t tabel 1,989. Artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel *shift* terhadap kinerja karyawan bagian inspeksi *packing softbag* di PT. Otsuka Indonesia.
- Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk variabel komitmen organisasi kerja sebesar 2,860 berarti lebih besar daripada t tabel 1,989. Artinya secara parsial

terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan bagian inspeksi *packing softbag* di PT. Otsuka Indonesia .

- d) Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk variabel komitmen organisasi kerja sebesar 6,856 berarti lebih besar daripada t tabel 1,989. Artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan bagian inspeksi *packing softbag* di PT. Otsuka Indonesia.

Implikasi Hasil Penelitian

Pengaruh mutasi, *Shift*, Komitmen organisasi dan *Training* terhadap kinerja kinerja karyawan bagian inspeksi *packing softbag* di PT. Otsuka Indonesia

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara mutasi, *Shift*, Komitmen organisasi dan *Training* terhadap kinerja kinerja karyawan bagian inspeksi *packing softbag* di PT. Otsuka Indonesia. Hasil analisis menunjukkan bahwa dengan semakin tepatnya kebijakan mutasi, *Shift*, semakin meningkatnya komitmen organisasi dan semakin baiknya kegiatan *training* yang dilakukan perusahaan maka kinerja kinerja karyawan bagian inspeksi *packing softbag* di PT. Otsuka Indonesia juga akan mengalami peningkatan. Menurut Mangkunegara (2013:33) faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari dua faktor yaitu faktor internal yang terkait dengan sifat-sifat seseorang misalnya kinerja baik disebabkan mempunyai kemampuan tinggi dan tipe pekerja keras. Faktor Eksternal yang terkait dari lingkungan seperti perilaku, sikap dan tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mufaizah (2017), Saing (2017) dan Noor (2017) yang diperoleh hasil bahwa mutasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh mutasi terhadap kinerja kinerja karyawan bagian inspeksi *packing softbag* di PT. Otsuka Indonesia

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara mutasi terhadap kinerja karyawan pada bagian inspeksi *packing softbag* di PT. Otsuka Indonesia. Hasil analisis menunjukkan bahwa dengan semakin tepatnya kebijakan mutasi karyawan dalam hal ini mengenai ketepatan dalam frekuensi mutasi, ketepatan dalam alasan mutasi dan ketepatan dalam melaksanakan mutasi maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Hasil tersebut dapat diperkuat dari hasil distribusi jawaban responden dimana untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu pada merasakan perusahaan sering melakukan mutasi kepada karyawan dan rata-rata terendah yaitu pada item mutasi yang dilakukan perusahaan selalu di waktu yang tepat. Nilai rata-rata tersebut menunjukkan atau mempengaruhi dari kebijakan mutasi yang ditetapkan oleh perusahaan dan terkait dengan upaya peningkatan kinerja. Hubungan antara mutasi dengan kinerja karyawan dapat ditunjukkan dari pendapat Hasibuan (2008:102), dimana salah satu manfaat dari kebijakan mutasi yaitu untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan mutasi merupakan penempatan kembali (*replacement*) pegawai ke posisi tempat yang baru sehingga kemampuan dan kecakapan kerjanya semakin baik. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mufaizah (2017), Saing (2017) dan Noor (2017) yang diperoleh hasil bahwa mutasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *shift* terhadap kinerja karyawan bagian inspeksi *packing softbag* di PT. Otsuka Indonesia

Hasil analisis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan *shift* terhadap kinerja karyawan pada bagian inspeksi *packing softbag* di PT. Otsuka Indonesia. Hasil

analisis menunjukkan bahwa dengan ketepatan dalam kebijakan shift kerja karyawan dalam hal ini mengenai ketepatan dalam pembagian waktu shift dan pergantian shift kerja maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Hasil distribusi jawaban responden menunjukkan bahwa nilai rata-rata tertinggi yaitu pada item pembagian jadwal kerja *shift* yang ditetapkan perusahaan sudah adil dan nilai rata-rata terendah yaitu pada proporsi pembagian waktu shift kerja sudah tepat. Hal ini menjadikan aktivitas atau kebijakan *shift* kerja menentukan pencapaian atas kinerja karyawan.

Menurut Stevens (2011:89) jam kerja *shift* memberikan pengaruh terhadap kinerja, kesehatan, fisiologis dan kesehatan karyawan. Penurunan kinerja selama shift malam yang diakibatkan oleh efek fisiologis dan psikososial. Menurunnya kinerja kerja dapat mengakibatkan kemampuan mental menurun yang berpengaruh terhadap sikap maupun perilaku kewaspadaan pekerjaan seperti kualitas pemantauan dan kendali, serta penurunan kesehatan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Supomo (2014) yang mengatakan bahwa *shift* kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan bagian inspeksi packing softbag di PT. Otsuka Indonesia

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bagian inspeksi packing softbag di PT. Otsuka Indonesia. Hasil analisis menunjukkan bahwa dengan semakin baiknya komitmen organisasi dalam hal ini mengenai *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment* maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Hasil tersebut dapat ditunjukkan dari distribusi jawaban responden yang menunjukkan bahwa nilai rata-rata tertinggi yaitu pada item sangat berat karyawan untuk meninggalkan organisasi dan nilai rata-rata terendah yaitu pada merasa tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan ketika terjadi masalah diperusahaan.

Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam keberhasilan perusahaan maka dari itu perusahaan akan terus meningkatkan kinerja para karyawannya. Karyawan memiliki kinerja yang baik sangat berhubungan langsung dengan sikap kerja para karyawan dalam organisasi, yaitu salah satunya komitmen karyawan terhadap organisasi maupun perusahaan (Mathis & Jackson, 2008). Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Silvia (2017) yang mengatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh training terhadap kinerja karyawan bagian inspeksi packing softbag di PT. Otsuka Indonesia

Hasil analisis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan training terhadap kinerja karyawan pada Bagian inspeksi packing softbag di PT. Otsuka Indonesia. Hasil analisis menunjukkan bahwa dengan semakin baiknya training dalam hal ini mengenai ketepatan dalam identifikasi kebutuhan pelatihan, kualitas pelatih (infrastruktur) dan ketepatan atas materi program (bahan) maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Adanya pengaruh tersebut dipengaruhi oleh distribusi jawaban responden dimana untuk nilai rata-rata tertinggi yaitu pada kegiatan pelatihan yang dilakukan perusahaan menurut saya sesuai dengan pekerjaan/jabatan dalam bekerja diperusahaan dan nilai rata-rata terendah yaitu pada pelatih memiliki kemampuan dalam memberikan informasi sesuai dengan kebutuhan pelatihan. Menurut Simamora (2009:342), melalui pelatihan dilakukan segenap upaya dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan pada pekerjaan yang didudukinya sekarang. Pelatihan biasanya untuk membantu karyawan mengoreksi kelemahan-kelemahan dalam kinerjanya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Saing (2017) dan Akhmal dan Safitri (2017) yang mengatakan bahwa *training* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Mutasi, *shift*, komitmen organisasi dan *training* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian inspeksi *packing softbag* di PT.Otsuka Indonesia.
2. Mutasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian inspeksi *packing softbag* di PT.Otsuka Indonesia.
3. *Shift* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian inspeksi *packing softbag* di PT.Otsuka Indonesia.
4. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian inspeksi *packing softbag* di PT.Otsuka Indonesia.
5. *Training* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian inspeksi *packing softbag* di PT.Otsuka Indonesia

KETERBATASAN PENELITIAN

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan yang dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan karena adanya perbedaan lokasi dan subyek penelitian yang digunakan, sehingga kesimpulan hasil penelitian hanya sesuai dengan obyek penelitian ini.
2. Keterbatasan mengenai jumlah sampel penelitian yang digunakan yaitu hanya 83 responden, sehingga hasil penelitian ini terbatas dari jumlah populasi yang ditetapkan sehingga perlu dilakukan penambahan jumlah sampel agar memberikan hasil yang lebih baik.
3. Keterbatasan dalam penelitian ini yaitu dalam proses pengumpulan data dilakukan tidak adanya sistem *reward* yang diberikan kepada responden sehingga proses pengumpulan data tidak sesuai dengan waktu yang ditetapkan, hal ini dikarenakan responden tidak termotivasi untuk mengisi dan mengembalikan kuesioner.

Saran

1. Dalam upaya untuk memaksimalkan kinerja karyawan diharapkan perusahaan meningkatkan komitmen kerja para karyawan sehingga dapat memberikan dorongan secara maksimal dalam proses pencapaian kinerja para karyawan yaitu memberikan jaminan kehidupan yang lebih baik, pengakuan atas kemampuan kerja dan lain-lain.
2. Diharapkan pihak perusahaan selalu berusaha untuk memperbaiki sikap kerja para karyawan di perusahaan sehingga dalam bekerja para karyawan selalu secara tepat waktu dalam bekerja sehingga para karyawan selalu bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
3. Perusahaan harus selalu berupaya untuk menjaga kesetiaan karyawan dalam bekerja di perusahaan sehingga para karyawan memiliki komitmen terhadap budaya organisasi yang telah ada di perusahaan.
4. Pimpinan harus bersikap terbuka dalam proses pengelolaan karyawan sehingga karyawan mendapatkan kejelasan atas tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan yaitu dengan menetapkan kebijakan mutasi secara tepat sehingga memberikan dukungan dalam peningkatan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambarita. (2015). Pengaruh Mutasi terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Pelayanan Pajak Pertama Kota Pematang Siantar. Sumatra Utara: *Universitas Sumatra Utara*. ISSN : 2085-0328.
- Bungaran Saing (2017), Pengaruh Mutasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bekasi
- Dessler, Gari. (2007) *Manajemen Personalia: Teknik Dan Konsep Modern*, Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Gary, (2009), *Manajemen SDM : buku 1*. Jakarta: Indeks
- Firdaus, H. (2005). Pengaruh Shift Kerja Terhadap Kejadian Stres Kerja Pada Tenaga Kerja di Bagian Produksi Pabrik Kelapa Sawit PTPN 4 Kebun Pabatu Tebing Tinggi Tahun 2005. *Skripsi, FKM-USU. Medan*.
- Ghazali, Imam. (2011) *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam (2006). "*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*". Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Handoko, T. Hani, (2010), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Hanggraeni, Dewi, (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta.
- Hasibuan Malayu S.P., (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta
- Kroll, Rainer. (2010). Evaluation Of The Effects Of Shift Work Assigment: A Survey Of Motivation In Police Officers. *Journal Proquest LLC*.
- Kuswadji, S. (2007). *Pengaturan Tidur Pekerja Shift (Tinjauan Pustaka)*. Ikatan Dokter Kesehatan Kerja Indonesia, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Kedua, PT. Remaja Rosdakarya Offset, Bandung
- Mathis.L.Robert dan Jackson.H.John. (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*,. Jakarta



Mudrajad Kuncoro, (2013). *“Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi”* Edisi 4. Jakarta: Erlangga

Yosua Melky, 2015, Hubungan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Pindah Kerja (Turnover Intention) Karyawan PT. Rejeki Abadi Sakti Samarinda, eJournal Psikologi, 2015, 3 (3): 694- 707

Yulianti Pabisa (2019), Pengaruh Antara Lingkungan Kerja Dan Shift Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Matahari Departement Store Cabang Mall Lembuswana Samarinda

*) Muh. Mahfut Mashuri, Ullumnus Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

**) Dra. N. Rachma, MM Dosen tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

***) Arini Fitria Mustapita, SE, ME Dosen tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang