

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Efektivitas Kerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Efektivitas Kerja Karyawan

Tujuan organisasi atau perusahaan dapat diraih semaksimal mungkin apabila didukung oleh efektivitas kerja dari para karyawannya. Menurut Sutarto (2017:95) Menyatakan Efektivitas kerja adalah suatu keadaan dimana ada aktivitas aktivitas jasmaniah dan rohaniah yang dilakukan oleh manusia dapat mencapai hasil akibat sesuai yang dikehendaki. Menurut Siagian (2018) mengatakan efektivitas kerja berarti penyelesaian pekerjaan tepat pada waktunya seperti yang telah ditetapkan sebelumnya. Terciptanya efektivitas kinerja pegawai yang baik diharapkan mampu menjamin kelancaran pelayanan terhadap masyarakat secara baik dan tepat. Efektivitas kerja berarti penyelesaian pekerjaan tepat pada waktunya seperti yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dari beberapa definisi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa rotasi kerja merupakan suatu proses perpindahan karyawan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lainnya secara horizontal tanpa menimbulkan perubahan dalam hal gaji ataupun pangkat atau golongan dengan tujuan untuk meningkatkan pengetahuan, pengalaman, wawasan, keahlian karyawan dan untuk mengatasi kejenuhan.

2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja Karyawan

Ada empat faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja, seperti yang dikemukakan oleh Richard M. Streers (1985:9) Monica Feronica Bormasa (2022:139) yaitu:

1) Karakteristik Organisasi

Karakteristik organisasi terdiri dari struktur yaitu hubungan yang relatif tepat sifatnya, seperti dijumpai dalam organisasi sehubungan dengan susunan sumber daya manusia struktur meliputi bagaimana cara organisasi menyusun anggotanya dalam menyelesaikan pekerjaan dan teknologi yaitu mekanisme suatu organisasi untuk mengubah masukan mentah menjadi keluaran organisasi yang dapat mempengaruhi segi-segi tertentu dari efektivitas dengan berbagai cara.

2) Karakteristik Lingkungan

Lingkungan luar dan lingkungan dalam telah dinyatakan berpengaruh atas efektivitas, keberhasilan hubungan organisasi lingkungan tampaknya amat tergantung pada tingkat variabel kunci yaitu tingkat keterdugaan keadaan lingkungan, ketepatan persepsi atas keadaan lingkungan tingkat rasionalisme organisasi. Ketiga faktor ini mempengaruhi ketepatan tanggapan organisasi terhadap perubahan lingkungan.

3) Karakteristik Pekerjaan

Pekerja merupakan sumber daya yang langsung berhubungan dengan pengelolaan semua sumber daya yang ada didalam organisasi. Oleh sebab itu perilaku pekerja sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pekerja merupakan modal utama didalam organisasi yang dapat berpengaruh besar terhadap efektivitas, karena walaupun teknologi yang digunakan merupakan teknologi canggih dan didukung oleh adanya struktur yang baik, namun tanpa adanya pekerja maka semua itu tidak ada gunanya.

4) Karakteristik Kebijakan dan Praktek Manajemen

Dengan semakin rumitnya proses teknologi dan perkembangannya lingkungan maka peranan manajemen dalam dalam mengkoordinasi orang dan proses demi keberhasilan organisasi semakin sulit.

2.1.3 Indikator Efektivitas Kerja Karyawan

Adapun indikator-indikator efektivitas kerja menurut Siagian (2018) yaitu:

1) Standar waktu yang telah ditentukan (tepat waktu)

Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu serta mencapai sasaran yang telah dicapai. Hal ini dilakukan untuk mengurangi biaya yang timbul. Setiap karyawan harus dapat menggunakan waktu seefisien mungkin dengan cara datang datang tepat waktu dan berusaha menyelesaikan tugas sebaik baik nya yang telah ditetapkan melalui kebijakan perusahaan.

2) Hasil pekerjaan yang di capai (tepat sasaran)

Kemampuan perusahaan dalam mencapai tujuan berupa peningkatan kualitas dan kuantitas. Setiap individu harus dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan sehingga tercapai efektivitas kerja yang optimal.

3) Biaya yang dikeluarkan sesuai dengan rencana (tepat guna)

Dengan berkembangnya kebutuhan dan permintaan pasar maka diperlukan pengelolaan biaya operasional yang efektif untuk menjalankan aktivitas perusahaan sehingga dapat terwujudnya pengelolaan anggaran yang tepat sesuai dengan kebutuhan perusahaan .

2.2 Rotasi Kerja

2.2.1 Pengertian Rotasi Kerja

Menurut (Afandi & Bahri, 2020), Rotasi Kerja adalah salah satu alternatif bagi karyawan yang sudah menganggap pekerjaan yang dilakukan tidak menantang lagi maka seharusnya karyawan tersebut dipindahkan ke pekerjaan lain dengan tingkat dan persyaratan keterampilan yang sama. Menurut Senen (2021) rotasi kerja adalah kegiatan pemindahan pegawai dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang berbeda, baik ke tempat-tempat baru atau tanggung jawab. Sedangkan

menurut Wirawan (2015:95) rotasi kerja adalah memindahkan seorang pegawai dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya dalam suatu organisasi. Job rotation dapat dilakukan ketika seorang pegawai baru (trainee) dalam rangka pelatihan pegawai baru ditempatkan di berbagai unit kerja untuk memahami pekerjaan-pekerjaan di berbagai unit kerja dalam organisasi. Rotasi pekerjaan dapat juga dilakukan terhadap pegawai lama yang dipindahkan dari satu unit kerja ke unit kerja lainnya dalam organisasi yang sama.

Dari beberapa definisi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa Rotasi Kerja merupakan proses perpindahan karyawan yang dilakukan pada suatu pekerjaan di mana jenis serta tanggung jawab yang ditanggung oleh karyawan akan berbeda, untuk mengurangi tingkat kejenuhan serta menambah pengalaman kerja karyawan.

2.2.2 Jenis - Jenis Rotasi Kerja

Menurut (Hasibuan, 2009), rotasi kerja dibagi menjadi dua jenis yaitu sebagai berikut:

1) Rotasi Kerja secara horizontal.

Perubahan tempat atau jabatan karyawan tetapi masih pada jajaran yang sama di dalam organisasi itu. Rotasi Kerja horizontal yang pertama mencakup mengenai pemindahan tempat kerja yaitu perubahan tempat kerja tetapi tanpa perubahan jabatan dikarenakan adanya rasa bosan atau tidak cocok pada suatu tempat baik karena faktor kesehatan maupun pergaulan yang kurang baik, dan yang kedua mencakup mengenai pemindahan jabatan yaitu perubahan atau penempatan pada posisi semula.

2) Rotasi Kerja secara vertikal.

Perubahan posisi jabatan pekerjaan, promosi (kenaikan jabatan) atau demosi (penurunan jabatan), sehingga kewajiban dan kekuasaannya juga berubah.

2.2.3 Indikator Rotasi Kerja

Indikator rotasi kerja menurut (Afandi, 2018) adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan karyawan
Kemampuan didefinisikan sebagai kapasitas seseorang di dalam mengerjakan berbagai macam tugas dalam pekerjaannya.
- 2) Pengetahuan karyawan
Pengetahuan adalah suatu jenis kemampuan yang dimiliki karyawan yang didapatkan dari proses belajar serta bisa juga dari pengalaman.
- 3) Kejenuhan karyawan
Kejenuhan kerja merupakan suatu bentuk kelelahan yang disebabkan karena seseorang bekerja terlalu intens, berdedikasi dan berkomitmen, bekerja terlalu banyak dan terlalu lama, serta memandang kebutuhan dan keinginan mereka sebagai hal yang kedua.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel rotasi kerja dalam penelitian ini adalah tingkat kejenuhan kerja, kebutuhan, tambahan pengetahuan, keterampilan dan tanggung jawab.

2.2.4 Tujuan dan Manfaat Rotasi Kerja

Tujuan dari dilakukannya Rotasi kerja menurut Wahyudi:

- 1) Mewujudkan kesetaraan antara karyawan dengan posisi yang ada di perusahaan, sehingga terciptanya kondisi karyawan yang stabil. Stabilitas ketenagakerjaan bisaterwujud apabila peletakan karyawan di perusahaan dilakukan dengan benar.
- 2) Membuka peluang untuk pengembangan karir. Tujuan tersebut bermaksud untuk memotivasi karyawan untuk berusaha mencapai jabatan yang lebih tinggi lagi, berartikaryawan akan termotivasi untuk mengarahkan usahanya didukung dengan motivasikerja yang tinggi.

- 3) Menambah dan meningkatkan wawasan. Menambah dan meningkatkan wawasan adalah suatu hal yang harus diperhatikan di perusahaan. Maksudnya adalah karyawan tidak terpaku pada satu kemampuan/skill saja. Adanya rotasi kerja merupakan peluang bagi staf untuk menambah dan meningkatkan wawasan di perusahaan.
- 4) Menghilangkan kebosanan terhadap suatu posisi. Jika seorang pekerja bertahun-tahun berada di divisi/tempat kerja yang sama, akan mengakibatkan adanya rasa kebosanan. Kejenuhan dapat menyebabkan karyawan terjebak dalam rutinitas kerja yang begitu-begitu saja dan menurunkan semangat karyawan dalam bekerja. Maka dari itu perludanya upaya yang bersifat penyegaran. Rotasi kerja bisa digunakan untuk memberikan apresiasi sebagai penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang dianggap berprestasi.
- 5) Apresiasi prestasi kerja. Rotasi pekerjaan dapat memberikan kompensasi sebagai penghargaan bagi karyawan yang dianggap berprestasi.
- 6) Terbukanya peluang karyawan dalam upaya peningkatan prestasi kerja.
- 7) Implementasi hukuman atas penyelewengan. Apabila karyawan melakukan penyelewengan atau tidak mampu menghasilkan kinerja yang baik, rotasi bisa dimanfaatkan sebagai sarana penghukuman.

Sedangkan manfaat rotasi karyawan menurut (Kasmir & SE, 2016: 70) sebagai berikut:

- 1) Menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja dengan jabatan yang ada dalam organisasi, sehingga dapat menjamin terjadinya kondisi tenaga kerja yang stabil (personal stability).
- 2) Dengan dilakukannya rotasi kerja, dapat membuka kesempatan untuk mengembangkan karier.
- 3) Memperluas dan menambah pengetahuan.

- 4) Menghilangkan kejenuhan terhadap suatu jabatan.
- 5) Memberikan imbalan terhadap prestasi kerja.
- 6) Membuka kesempatan untuk terjadinya persaingan dalam meningkatkan prestasi kerja.
- 7) Rotasi kerja dilakukan sebagai pelaksanaan sanksi terhadap pelanggaran.

2.3 Lingkungan Kerja Non Fisik

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan Kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Mengingat banyaknya aktivitas karyawan dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya, salah satunya adalah kenyamanan lingkungan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan karena dapat mempengaruhi terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan.

Menurut (Azharuddin, 2019), lingkungan kerja non fisik adalah segala kondisi yang timbul dalam hubungan kerja, seperti hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja, atau hubungan dengan bawahan, lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Menurut Sedarmayanti (2017:60) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Dari beberapa definisi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa Lingkungan kerja non fisik disebut juga lingkungan kerja psikis yaitu keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja semacam ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan panca indera. Akan tetapi, lingkungan kerja non fisik ini dapat dirasakan oleh

karyawan melalui hubungan-hubungan sesama rekan kerja, hubungan antar karyawan dengan atasan, ataupun hubungan atasan dengan bawahan.

2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut (Herman Sofyandi, 2008) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan internal pegawai atau sumber daya manusia meliputi serikat kerja, sistem informasi, karakter/budaya organisasi, dan konflik konflik internal. Pendapat Herman tersebut jika disimak cenderung mengarah ke lingkungan kerja non fisik. Jadi dapat dikatakan bahwa faktor-faktor tersebut merupakan faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik. Sehubungan dengan pendapat tersebut, maka untuk dapat mengetahui lingkungan kerja non fisik dapat dilihat dari pelaksanaan pengawasan, suasana kerja (konflik-konflik), sistem pemberian imbalan, perlakuan, perasaan aman (serikat kerja), hubungan antar individu (sistem informasi), dan perlakuan adil dan objektif. Beberapa hal tersebut kemudian digunakan sebagai indikator untuk mengetahui keadaan lingkungan kerja non fisik.

2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik menurut Sedarmayanti (2009) dalam (Hamidah, 2018:101) yaitu;

1) Struktur kerja

Pembagian kerja yang terstruktur jelas merupakan bagian dari lingkungan kerja yang baik.

2) Tanggung jawab kerja

Karena keberhasilan pegawai dalam bekerja karena adanya sifat mampu menyelesaikan dan menghadapi berbagai masalah dalam bekerja.

3) Perhatian dan dukungan pemimpin

Pegawai membutuhkan dorongan serta semangat dari lingkungan kerjanya terutama pada pemimpin di suatu instansi, seperti memberikan penghargaan pada pegawai yang berprestasi.

4) Kerja sama kelompok

Dengan adanya kerja sama pada unit yang kecil akan memberikan pemahaman terkait pentingnya kerja sama sehingga akan terus dibawa sampai ke unit kerja yang besar atau satu instansi.

5) Kelancaran komunikasi

Penghubung sukses tidaknya dalam bekerja ialah pemberian informasi dari satu pihak ke pihak lain secara terbuka.

2.4 Penelitian Terdahulu

Ada beberapa peneliti yang telah melakukan penelitian yang berkaitan dengan pengaruh Rotasi dan Lingkungan kerja Non Fisik terhadap Efektivitas Kerja Karyawan. Hasil dari beberapa penelitian dapat digunakan sebagai referensi dalam penelitian ini, dapat dilihat sebagaimana yang terlihat dalam table dibawah ini:

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
1	Ninik Anadiyah, Roziana Ainul Hidayati (2023)	Dampak Rotasi Kerja Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Di PT Pos Indonesia Malang	Berdasarkan hasil penelitian, dalam realisasinya rotasi kerja cukup berpengaruh pada efektivitas kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Malang.	Perbedaannya terdapat pada objek penelitian. Peneliti terdahulu menggunakan PT Pos Indonesia yang mana bergerak pada bidang pelayanan. Sedangkan penelitian penulis menggunakan PT Indomarco Prismatama Yang mana bergerak

				pada bidang gerai waralaba.
2	Linda Mulyana Sari, Jauhar Arifin (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Air Minum Tabalog Bersinar (Perseroda) Kabupaten Tabalong	Berdasarkan hasil penelitian, Ada pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda) Kabupaten Tabalong.	Perbedaannya terdapat pada objek penelitian. Peneliti terdahulu menggunakan PT Air Minum yang bergerak dibidang distribusi sedangkan penelitian penulis menggunakan PT Indomarco Prismaatama Yang bergerak dibidang waralaba.
3	Setianingsih (2020)	Pengaruh Pembagian Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Toko Wilayah Supervisor 014 (Studi Pada PT.Indomarco Prismaatama)	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektifitas kerja karyawan. Hasil Penelitian menunjukkan Pembagian kerja yang kurang proporsional dapat menurunkan Efektifitas Kerja karyawan toko di PT Indomarco Prismaatama area supervisor 014 dan Lingkungan Kerja non fisik yang kurang kondusif dapat menurunkan Efektifitas Kerja	Perbedaannya terdapat pada variabel X1. Peneliti terdahulu menggunakan Pembagian kerja sedangkan penelitian penulis menggunakan Rotasi.

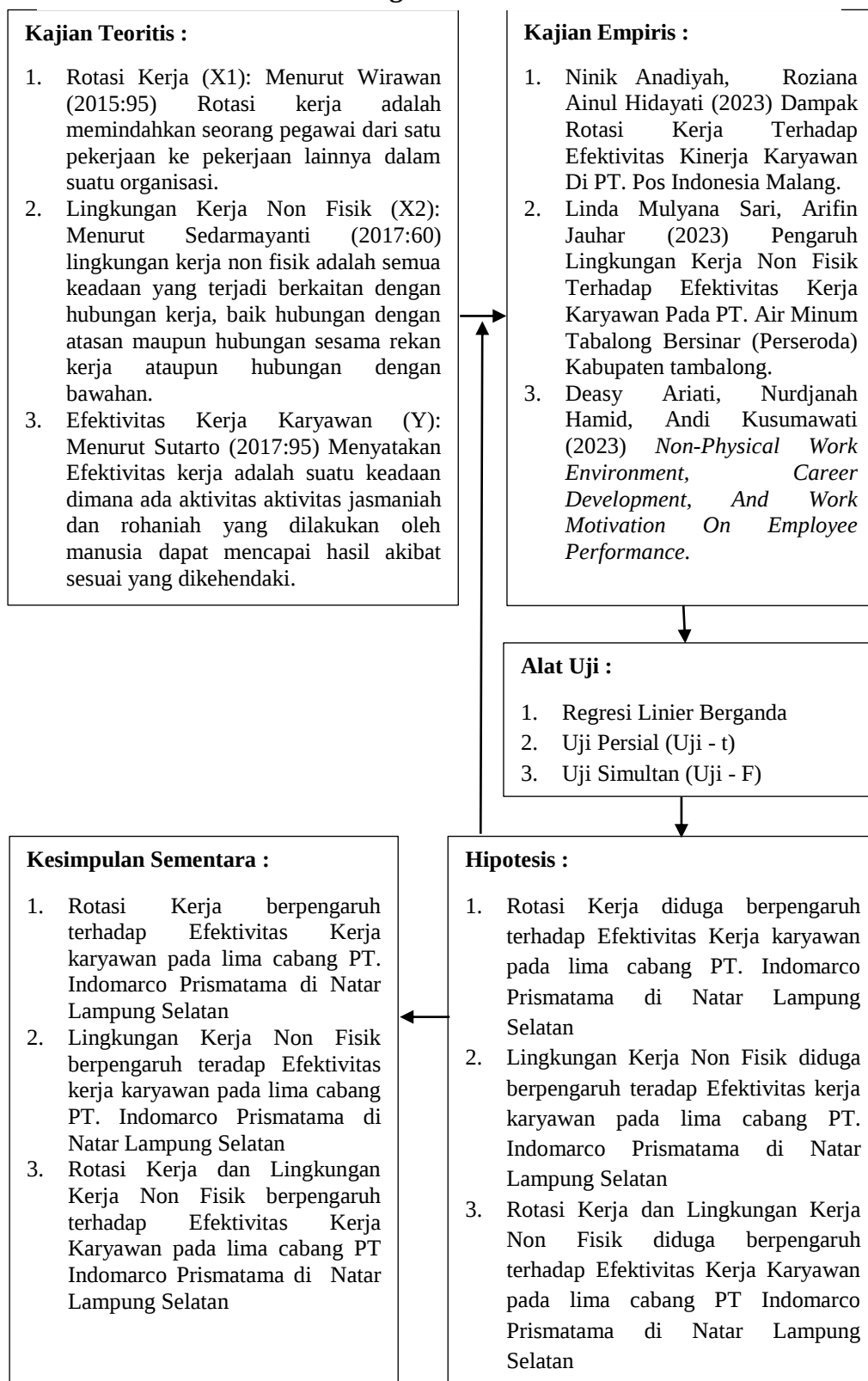
			karyawan toko di PT Indomarco Prismaatama area supervisor 014	
4	Deasy Ariati, Nurdjanah Hamid, Andi Kusumawati (2023)	Non – Physical Work Environment, Career Development, And Work Motivation On Employee Performance.	The influence of the Non-Physical on Employee Performance indicates that the effect of the variables is stated to be in the same direction. The probability value of Non-Physical variables indicates positive and significant impacts between Non-Physical variables on Employee Performance. There is a positive and crucial impact between the Non-Physical on Employee Performance. This shows that the quality of the Non-Physical improves Employee Performance.	The difference is in the variables X2 and Y. Previous researchers used variable X2, namely career development, and variable Y, namely employee performance. While the author's research uses variable X2, namely the non-physical work environment and variable Y, namely work effectiveness.
5	Fahriani Astuti Sitepu, Ritha F. Dalimunthe,	Effect Of Physical Work Environment And Non-Physical Work	Non-Physical work environment has a positive and significant effect on employee	The difference is in the variables X1 and Y. Previous researchers used X1, namely the work environment and

	Beby Karina Fawzeaa Sembiring (2020)	Environment On Employee Through Job Satisfaction At PT. MNC SKY VISION TBK Medan	performance.	Y, namely job satisfaction. While the author's research uses X1, namely rotation and Y, namely employee work effectiveness.
--	---	--	--------------	--

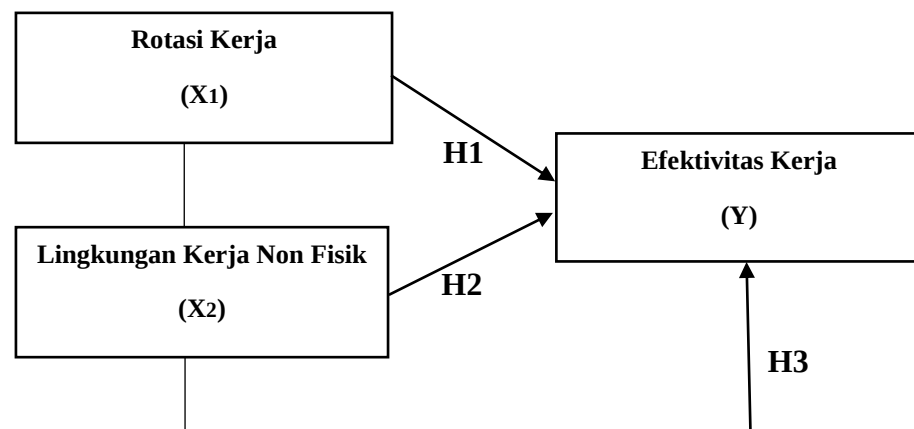
2.5 Kerangka Pemikiran

Gambar 2. 1

Kerangka Pemikiran



2.6 Kerangka Penelitian



Gambar 2. 2 Kerangka Penelitian

2.7 Hipotesis

Hipotesis menurut (Sugiyono, 2019:99), adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

2.7.1 Pengaruh Rotasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Lima Cabang PT Indomarco Prismatama (Indomaret) Di Natar Lampung Selatan

Menurut (Afandi & Bahri, 2020), Rotasi Kerja adalah salah satu alternatif bagi karyawan yang sudah menganggap pekerjaan yang dilakukan tidak menantang lagi maka seharusnya karyawan tersebut dipindahkan ke pekerjaan lain dengan tingkat dan persyaratan keterampilan yang sama. Menurut Randi Ariady Suwardi, Basri Modding, Nurhayati Azis (2023) mengatakan bahwa Rotasi Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi-Maluku. PT Indomarco Prismatama Cabang Natar telah melakukan rotasi kerja pada pegawai namun terkadang hasil yang diperoleh belum sesuai harapan, dilihat dari fenomena yang terjadi kepada pegawai yang kurang terlatih dengan berbagai antar jenis pekerjaan. Dan dapat menjadi dampak

negatif terhadap efektivitas karyawan dapat mengalami masalah dalam rotasi kerja seperti dalam kemampuan, kepatuhan dan kejenuhan karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H1 : Rotasi diduga berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan pada lima cabang PT Indomarco Prismatama (Indomaret) Di Natar Lampung Selatan

2.7.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Lima Cabang PT Indomarco Prismatama (Indomaret) Di Natar Lampung Selatan

Menurut Azharuddin (2019), lingkungan kerja non fisik adalah segala kondisi yang timbul dalam hubungan kerja, seperti hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja, atau hubungan dengan bawahan, lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Linda Mulyana Sari, Jauhar Arifin (2022) Mengatakan ada pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda) Kabupaten Tabalong. Kondisi lingkungan kerja di PT. Indimarco Prismatama yang masih belum baik memberikan pengaruh yang kurang baik pula terhadap efektivitas kerkja karyawan. Permasalahan lingkungan kerja non fisik di PT Indomarco Prismatama (Indomaret) pada lima cabang di natar terjadi dalam hubungan antara sesama rekan kerja yang sering kali menjadi keluhan di antara sesama karyawan. Dan dapat menjadi dampak negatif terhadap efektivitas kerja karyawan dalam lingkungan kerja non fisik seperti dalam struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian maupun dukungan pimpinan, kerja sama kelompok, dan kelancaran komunikasi.

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H2 : Lingkungan kerja non fisik diduga berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan pada lima cabang PT Indomarco Prisma (Indomaret) Di Natar Lampung Selatan

2.7.3 Pengaruh Rotasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Efektivitas Pada Lima Cabang PT Indomarco Prisma (Indomaret) Di Natar Lampung Selatan

Rotasi kerja dan lingkungan kerja non fisik sama-sama memiliki pengaruh yang positif terhadap efektivitas kerja karyawan. Tingkat rotasi kerja yang baik akan membantu karyawan untuk tetap mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan. Namun disamping itu saat kondisi lingkungan kerja non fisik pada perusahaan tidak baik maka akan menimbulkan masalah suatu perusahaan, terutama kejenuhan karyawan saat bekerja. Hal tersebut dapat menurunkan keinginan untuk bekerja sehingga berdampak pada penurunannya efektivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat rotasi kerja yang baik pada karyawan jika tidak diseimbangkan dengan kondisi lingkungan kerja non fisik yang baik maka belum mampu meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik yang baik dan kondusif perusahaan dapat mendorong para karyawan untuk lebih giat lagi dalam bekerja, hal ini akan memicu peningkatan efektivitas kerja karyawan. Namun demikian, Jika tidak dibarengi dengan tingkat rotasi kerja yang baik maka para karyawan akan bekerja sesuka hati. Hal ini akan membuat tingkat efektivitas kerja kurang maksimal. Yang artinya lingkungan kerja non fisik yang baik tanpa dibarengi oleh lingkungan kerja non fisik yang baik maka cenderung membuat peningkatan efektivitas kerja kurang maksimal. Oleh sebab itu perlu adanya dukungan dari keduanya. Sebaliknya saat perusahaan memiliki tingkat rotasi yang tinggi serta lingkungan kerja non fisik yang baik dan kondusif maka akan menciptakan kenyamanan pada karyawan dalam

bekera sehingga mampu mengoptimalkan efektivitas kerja dari setiap karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H3 : Rotasi Dan Lingkungan kerja non fisik diduga berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan pada lima cabang PT Indomarco Prismatama (Indomaret) Di Natar Lampung Selatan