

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, usia dan pendidikan.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Tabel 4. 1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frequency	Persentase
Laki – Laki	15	50,0 %
Perempuan	15	50,0 %
Jumlah	30	100 %

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Dari Tabel 4.1 karakter responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa jumlah jenis kelamin Karyawan PT Indomarco Prismatama Natar Lampung Selatan masing-masing berjumlah 15 orang karyawan dengan total keseluruhan karyawan 30 orang karyawan.

Tabel 4. 2

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Frequency	Persentase
18-27 Tahun	30	100,0 %
Jumlah	30	100 %

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Dari hasil Tabel 4.2 karakter responden berdasarkan umur diketahui bahwa jumlah rentang umur karyawan PT Indomarco Prismatama Natar Lampung Selatan di dominasi oleh karyawan yang berusia 18–27 tahun, yaitu sebanyak 100,0 % atau 30 orang karyawan.

Tabel 4. 3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Frequency	Persentase
SMA	30	100,0 %
Total	30	100 %

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Dari hasil Tabel 4.3 karakter responden berdasarkan pendidikan terakhir diketahui bahwa jumlah pendidikan karyawan tertinggi yaitu SMA, artinya karyawan PT Indomarco Prismatama Natar Lampung Selatan yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan yang berpendidikan terakhir Sma, yaitu sebanyak 100,0% atau 30 orang karyawan dengan total keseluruhan karyawan 30 orang karyawan.

Tabel 4. 4

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frequency	Persentase
0-2 Tahun	19	63,3 %
3-4 Tahun	11	36,7 %
Total	30	100 %

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Dari hasil Tabel 4.4 karakter responden berdasarkan Masa kerja diketahui bahwa jumlah masa kerja karyawan tertinggi yaitu 0-2 Tahun, artinya karyawan PT Indomarco Prismatama Natar Lampung Selatan yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan yang memiliki masa kerja selama 0-2 Tahun, yaitu sebanyak 63,3 % atau 30 orang karyawan dengan total keseluruhan karyawan 30 orang karyawan.

4.1.2 Deskripsi Variabel

Hasil jawaban tentang variabel Rotasi (X1), Lingkungan kerja non fisik (X2), dan Efektivitas kerja (Y) karyawan PT Indomarco Prismatama Natar Lampung Selatan yang disebarkan kepada 30 responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 5

Hasil Jawaban Responden Variabel Rotasi (X1)

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Karyawan selalu bekerja pada pekerjaan yang telah dikuasai	9	30,0	11	36,7	9	30,0	1	3,3	0	0,0
2	Karyawan memiliki kemampuan kerja sesuai kebutuhan yang diperlukan oleh perusahaan	6	20,0	16	53,3	7	23,3	1	3,3	0	0,0
3	Karyawan dapat menguasai pekerjaan lebih cepa	5	16,7	14	46,7	11	36,7	0	0,0	0	0,0
4	Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu	2	6,7	15	50,0	13	43,3	0	0,0	0	0,0
5	Karyawan mempunyai pengalaman yang cukup untuk dapat mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan	6	20,0	10	33,3	13	43,3	1	3,3	0	0,0
6	Karyawan memiliki keahlian yang semakin berkembang	6	20,0	12	40,0	12	40,0	0	0,0	0	0,0
7	Karyawan merasa cemas jika diberikan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuannya	6	20,0	11	36,7	13	43,3	0	0,0	0	0,0
8	Karyawan tidak merasa depresi jika seorang karyawan di rotasi ke pekerjaan lain	4	13,3	13	43,3	10	33,3	3	10,0	0	0,0
9	Karyawan tidak merasa bosan dengan pekerjaan yang monoton	2	6,7	14	46,7	13	43,3	1	3,3	0	0,0
10	Karyawan tidak merasa energy dalam bekerja mulai berkurang	5	16,7	17	56,7	8	26,7	0	0,0	0	0,0

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.5 diketahui bahwa pernyataan tentang Rotasi kerja yang paling tinggi direspon adalah pernyataan nomor 1 yaitu Karyawan selalu bekerja pada pekerjaan yang telah dikuasai dan pernyataan 4

yaitu Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dan pernyataan 9 yaitu Karyawan tidak merasa bosan dengan pekerjaan yang monoton.

Tabel 4. 6

Hasil Jawaban Responden Variabel Lingkungan kerja Non- Fisik (X2)

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Struktur kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan sesuai dengan kriteria kerja karyawan	8	26,7	10	33,3	8	26,7	4	13,3	0	0,0
2	Karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan struktur kerja perusahaan	8	26,7	10	33,3	11	36,7	1	3,3	0	0,0
3	Karyawan bertanggung jawab atas segala kesalahan yang telah dilakukan	6	20,0	9	30,0	14	46,7	1	3,3	0	0,0
4	Karyawan bertanggung jawab atas semua tugas sesuai ketentuan	13	43,3	8	26,7	7	23,3	2	6,7	0	0,0
5	Perusahaan tidak membedakan antara karyawan satu dengan lainnya	12	40,0	11	36,7	7	23,3	0	0,0	0	0,0
6	Kompensasi yang diberikan sudah adil dan benar	8	26,7	14	46,7	7	23,3	1	3,3	0	0,0
7	Suasana kerja antar karyawan baik	11	36,7	10	33,3	7	23,3	2	6,7	0	0,0
8	Aman dari bentuk intimidasi antar karyawan	12	40,0	12	40,0	7	23,3	0	0,0	0	0,0
9	Hubungan dan perlakuan antar karyawan berjalannya baik	9	30,0	14	46,7	7	23,3	0	0,0	0	0,0
10	Komunikasi antar karyawan berjalan dengan baik	7	23,3	15	50,0	7	23,3	1	3,3	0	0,0

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.6 diketahui bahwa pernyataan tentang Lingkungan kerja non-fisik paling tinggi direspon adalah pernyataan nomor 4 yaitu Karyawan bertanggung jawab atas semua tugas sesuai ketentuan dan

pernyataan yang paling rendah adalah pernyataan 3 yaitu Karyawan bertanggung jawab atas segala kesalahan yang telah dilakukan.

Tabel 4. 7

Hasil Jawaban Responden Variabel Efektivitas Kerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Karyawan memanfaatkan waktu kerja secara optimal	3	10,0	20	66,7	6	20,0	1	3,3	0	0,0
2	Karyawan menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu	3	10,0	17	56,7	10	33,3	0	0,0	0	0,0
3	Karyawan bersungguh sungguh dalam menjalankan tugas yang diberikan	9	3,0	11	36,7	9	30,0	1	3,3	0	0,0
4	Karyawan menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang telah di tentukan oleh perusahaan	6	20,0	16	53,3	7	23,3	1	3,3	0	0,0
5	Karyawan selalu tepat sasaran dalam mencapai hasil kerja yang memuaskan	5	16,7	14	46,7	11	36,7	0	0,0	0	0,0
6	Keryawan mendapatkan penghargaan atas keberhasilan dalam meningkatkan efektivitas kerja	8	26,7	10	33,3	8	26,7	4	13,3	0	0,0
7	Karyawan merasa puas terhadap pekerjaan yang telah dilakukan	2	6,7	15	50,0	13	43,3	0	0,0	0	0,0
8	Biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan sudah sesuai dengan pendapatan perusahaan	5	16,7	14	46,7	11	36,7	0	0,0	0	0,0
9	Ketepatan biaya yang digunakan selalu sesuai dengan target perusahaan	6	20,0	10	33,3	13	43,3	1	3,3	0	0,0
10	Biaya yang telah digunakan sudah bermanfaat untuk perkembangan perusahaan	6	20,0	12	40,0	12	40,0	0	0,0	0	0,0

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.7 diketahui bahwa pernyataan tentang Efektivitas kerja yang paling tinggi direspon adalah pernyataan nomor 3 yaitu Karyawan bersungguh sungguh dalam menjalankan tugas yang

diberikan dan pernyataan yang paling rendah adalah pernyataan 7 yaitu Karyawan merasa puas terhadap pekerjaan yang telah dilakukan.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden di uji dengan uji validitas dan uji realibilitas yang diuji cobakan pada responden sebagai berikut :

Tabel 4. 8

Hasil Uji Validitas Kuesioner Rotasi kerja (X1)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 2	0,008	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 3	0,006	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 4	0,001	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 8	0,021	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 9	0,033	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 10	0,001	0,050	Sig< Alpha	Valid

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas Rotasi kerja dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai variabel Rotasi kerja. Dengan demikian semua item pernyataan pada variabel Rotasi kerja dinyatakan valid karena nilai Sig< Alpha.

Tabel 4. 9**Hasil Uji Validitas Kuesioner Lingkungan Kerja Non-Fisik (X2)**

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,001	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas Lingkungan kerja Non-Fisik dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai variabel Lingkungan kerja Non-fisik. Dengan demikian semua item pernyataan pada variabel Lingkungan kerja Non-Fisik dinyatakan valid karena nilai Sig< Alpha.

Tabel 4. 10**Hasil Uji Validitas Kuesioner Efektivitas Kerja (Y)**

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 2	0,001	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 6	0,010	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 7	0,003	0,050	Sig< Alpha	Valid

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 8	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 9	0,001	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji validitas Efektivitas kerja dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai variabel Efektivitas kerja. Dengan demikian semua item pernyataan pada variabel Efektivitas kerja dinyatakan valid karena nilai Sig< Alpha.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2, dan instrumen variabel Y menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS 20.

Tabel 4. 11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien alphacronbach's	Koefisien r	Simpulan
Rotasi Kerja (X1)	0,761	0,6000-0,7999	Tinggi
Lingkungan Kerja Non-Fisik (X2)	0,930	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi
Efektivitas Kerja (Y)	0,805	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.11 nilai cronbach' alpha variabel Rotasi kerja (X1) sebesar 0,761, dengan tingkat reliable tinggi, untuk variabel Lingkungan kerja Non-fisik (X2) memiliki nilai

cronbach's alpha yaitu 0,930 dengan tingkat reliable sangat tinggi, dan untuk variabel Efektivitas kerja (Y) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,805 yang artinya tingkat reliable Sangat tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan analisis data

4.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas sampel bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Alat uji yang digunakan adalah uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Dalam uji normalitas dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal, sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

Tabel 4. 12
Hasil Uji Normalitas

No	Variabel	Asymp.Sig	Aplha	Keterangan
1	Rotasi Kerja	0,288	0,05	Berdistribusi Normal
2	Lingkungan Kerja Non-Fisik	0,925	0,05	Berdistribusi Normal
3	Efektivitas Kerja	0,815	0,05	Berdistribusi Normal

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel output 4.12 diketahui bahwa Nilai signifikan dari variabel Rotasi kerja (X1) adalah 0,288 lebih besar dari 0,05 dan variabel Lingkungan kerja Non-Fisik (X2) adalah 0,925 lebih besar dari 0,05 dan variabel Efektivitas kerja (Y) 0,815 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan variabel Rotasi kerja (X1), Lingkungan kerja Non-Fisik (X2) dan Efektivitas kerja (Y) berdistribusi Normal.

4.3.2 Uji Linieritas

Uji linieritas yaitu untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linier. Uji ini biasanya digunakan sebagai persyaratan dalam analisis korelasi ataupun regresi linier dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi kurang dari 0.05. dengan kata lain, uji linieritas dalam pengujian asumsi regresi dapat terpenuhi, yaitu variabel Y merupakan fungsi linier dari gabungan variabel-variabel X

Tabel 4. 13

Hasil Uji Linieritas

No	Variabel	Nilai Deviation From Linierity	Aplha	Keterangan
1	Rotasi Kerja (X1)	0,821	0,05	Regresi berdistribusi Linear
2	Lingkungan Kerja Non-Fisik (X2)	0,084	0,05	Regresi berdistribusi Linear

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel output 4.13 diketahui bahwa nilai Linierity dari variabel Rotasi kerja sebesar 0,821 lebih besar dari alpha 0,05 dan variabel Lingkungan Kerja Non-Fisik sebesar 0,084 lebih besar dari alpha 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan variabel berbentuk regresi linier.

4.3.3 Uji Multikolinieritas

Menurut (Sanusi, 2017) uji multikolinieritas adalah suatu kondisi dimana terjadi korelasi atau hubungan yang kuat diantara variabel bebas yang diikuti sertakan dalam pembentuk model regresi linier.

Tabel 4. 14

Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel	Tolerance	VIP	Keterangan
----	----------	-----------	-----	------------

1	Rotasi Kerja (X1)	0,741	1,349	Tidak terjadi Multikolinieritas
2	Lingkungan Kerja Non-Fisik (X2)	0,741	1,349	Tidak terjadi Multikolinieritas

Berdasarkan uji multikolinieritas diatas, dapat dilihat bahwa hasil perhitungan nilai tolerance variabel Rotasi Kerja sebesar 0,741 dan Lingkungan kerja Non-Fisik sebesar 0,741. Dimana jika nilai tolerance lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10, maka tidak terdapat korelasi antara variabel bebas atau tidak terjadi multikolinieritas.

4.4 Hasil analisis data

4.4.1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4. 15
Persamaan Regresi

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,235	3,228		,383	,705
	Rotasi	,654	,097	,604	6,706	,000
	Lingkungan Kerja Non Fisik	,305	,062	,445	4,940	,000

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Sumber: diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.15 merupakan hasil perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut: dapat dilihat bahwa konstanta $a = 1,235$ koefisien $b_1 = 0,654$, $b_2 = 0,305$ sehingga persamaan regresi yaitu :

$$Y = 1,235 + 0,654X_1 + 0,305X_2$$

1. Nilai konstanta sebesar 1,235 menyatakan bahwa jika tidak ada skor Rotasi, dan Lingkungan kerja Non-Fisik ($X = 0$) maka skor

- Efektivitas kerja karyawan sebesar 1,235.
2. Koefisien regresi variabel Rotasi kerja (X_1) sebesar 0,654 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan Rotasi kerja akan meningkatkan Efektivitas kerja karyawan sebesar 0,654.
 3. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja Non-Fisik (X_2) sebesar 0,305 menyatakan bahwa setiap penambahan satuan Disiplin kerja maka akan meningkatkan Efektivitas kerja karyawan sebesar 0,305

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Uji F (Uji Simultan)

Pengaruh Rotasi kerja (X_1), dan Lingkungan Kerja Non-Fisik (X_2) terhadap Efektivitas Kerja karyawan (Y) PT Indomarco Prismatama Natar Kecamatan Lampung Selatan.

Tabel 4. 16

Tabel Anova nilai F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	516,442	2	258,221	69,540	,000 ^b
	Residual	100,258	27	3,713		
	Total	616,700	29			
a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Rotasi						

Sumber: data diolah tahun 2024

Hipotesis Rotasi kerja (X_1), dan Lingkungan Kerja Non-Fisik (X_2) terhadap Efektivitas Kerja karyawan (Y) PT Indomarco Prismatama Natar Kecamatan Lampung Selatan.

H_0 = Terdapat pengaruh Rotasi kerja (X_1), dan Lingkungan Kerja Non-Fisik (X_2) terhadap Efektivitas Kerja karyawan (Y) PT Indomarco Prismatama Natar Kecamatan Lampung Selatan.

H_0 = Tidak terdapat pengaruh pengaruh Rotasi kerja (X1), dan Lingkungan Kerja Non-Fisik (X2) terhadap Efektivitas Kerja karyawan (Y) PT Indomarco Prismatama Natar Kecamatan Lampung Selatan.

Jika probabilitas $< \alpha$ 0,05 maka H_0 ditolak

Jika probabilitas $> \alpha$ 0,05 maka H_0 diterima

Atau

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka pada α 0,05 ($dk=n-2$), H_0 diterima

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka pada α 0,05 ($dk=n-2$), H_0 ditolak

Berdasarkan table 4.17 maka diperoleh F_{hitung} adalah 69,540 sedangkan nilai F_{tabel} (α 0,05) dengan ($n - k = 30 - 2 = 28$, $k - 1 = 3 - 1 = 2$) adalah 3,34. Dengan demikian $F_{hitung} 69,540 > F_{tabel} 3,34$ atau $sig\ 0,000 < 0,05$ hasil ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan kata lain ada pengaruh yang signifikan antara Rotasi kerja (X1), dan Lingkungan Kerja Non-Fisik (X2) terhadap Efektivitas Kerja karyawan (Y) PT Indomarco Prismatama Natar Kecamatan Lampung Selatan.

4.5.2 Uji t (Uji Parsial)

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual atau dengan kata lain menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel bebas secara parsial dalam menerangkan variabel terikat. Membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 95% dan $\alpha=0,05$. Hipotesis yang diajukan dan kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 17
Tabel coefficients uji t

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,235	3,228		,383	,705
	Rotasi	,654	,097	,604	6,706	,000
	Lingkungan Kerja Non Fisik	,305	,062	,445	4,940	,000
a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja						

Sumber: data diolah tahun 2024

Berdasarkan data diatas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

4.5.2.1 Pengaruh Rotasi kerja (X1) terhadap Evektivitas Kerja karyawan (Y) PT Indomarco Prismatama Natar Kecamatan Lampung Selatan.

Rumusan Hipotesis

Ho = Rotasi kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap Evektivitas Kerja karyawan (Y) PT Indomarco Prismatama Natar Kecamatan Lampung Selatan.

Ha = Rotasi kerja (X1) berpengaruh terhadap Evektivitas Kerja karyawan (Y) PT Indomarco Prismatama Natar Kecamatan Lampung Selatan.

Kreteria Pengambilan Keputusan :

Apabila Signifikan (Sig) < 0,05 maka Ho ditolak

Apabila Signifikan (Sig) > 0,05 maka Ho diterima Atau

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan α 0,05 maka Ho diterima

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan α 0,05 maka Ho ditolak

Berdasarkan tabel 4.18 bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$, dengan nilai t_{hitung} 6,706 lebih besar dari pada t_{tabel} 1.701 atau probabilitas sig $0,000 < 0,05$, hasil ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain Rotasi kerja (X1) berpengaruh terhadap Evektivitas Kerja karyawan (Y) PT Indomarco Prismatama Natar Kecamatan Lampung Selatan.

4.5.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik (X2) terhadap Evektivitas Kerja karyawan (Y) PT Indomarco Prismatama Natar Kecamatan Lampung Selatan.

Rumusan Hipotesis

H_0 = Lingkungan Kerja Non-Fisik (X2) tidak berpengaruh terhadap Evektivitas Kerja karyawan (Y) PT Indomarco Prismatama Natar Kecamatan Lampung Selatan.

H_a = Lingkungan Kerja Non-Fisik (X2) berpengaruh terhadap Evektivitas Kerja karyawan (Y) PT Indomarco Prismatama Natar Kecamatan Lampung Selatan.

Kreteria Pengambilan Keputusan :

Apabila Signifikan (Sig) $< 0,05$ maka H_0 ditolak

Apabila Signifikan (Sig) $> 0,05$ maka H_0 diterima Atau

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan α 0,05 maka H_0 diterima

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan α 0,05 maka H_0 ditolak

Berdasarkan tabel 4.18 bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$, dengan nilai t_{hitung} 4,940 lebih besar dari pada t_{tabel} 1.701 atau probabilitas sig $0,000 < 0,05$, hasil ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain Lingkungan Kerja Non-Fisik (X2) berpengaruh terhadap Evektivitas Kerja karyawan (Y) PT Indomarco Prismatama Natar Kecamatan Lampung Selatan.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pembahasan Rotasi kerja (X1) terhadap Evektivitas Kerja karyawan (Y) PT Indomarco Prismatama Natar Kecamatan Lampung Selatan.

Dari hasil uji statistik Rotasi kerja (X1) berpengaruh terhadap Evektivitas Kerja karyawan (Y) PT Indomarco Prismatama Natar Kecamatan Lampung Selatan. Dikarenakan hasil $t_{hitung} < t_{tabel}$, dengan nilai t_{hitung} 6,706 lebih besar dari pada t_{tabel} 1.701 atau probabilitas sig $0,000 < 0,05$, hasil ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Rotasi kerjakaryawan dapat mempengaruhi Evektivitas Kerja karyawan PT Indomarco Prismatama Natar Kecamatan Lampung Selatan. Menurut Sastrohadiwiryo (2023) berpendapat bahwa rotasi kerja ialah kegiatan berkaitan dengan proses perpindahan fungsi, tanggung jawab dan statuskepegawiana karyawan pada keadaan tertentu yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh kepuasan kerja dan memberikan hasil yang maksimal.

Berdasarkan penelitian 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.

4.6.2 Pembahasan Lingkungan Kerja Non-Fisik (X2) terhadap Evektivitas Kerja karyawan (Y) PT Indomarco Prismatama Natar Kecamatan Lampung Selatan.

Dari hasil uji statistik Lingkungan Kerja Non-Fisik (X2) berpengaruh terhadap Evektivitas Kerja karyawan (Y) PT Indomarco Prismatama Natar Kecamatan Lampung Selatan. Dikarenakan hasil $t_{hitung} < t_{tabel}$, dengan nilai t_{hitung} 4,940 lebih besar dari pada t_{tabel} 1.701 atau probabilitas sig 0,000 < 0,05, hasil ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Lingkungan kerja Non-Fisik dapat mempengaruhi Evektivitas Kerja karyawan PT Indomarco Prismatama. 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.

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. Berdasarkan penelitian 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.

4.6.3 Pembahasan Rotasi (X1) dan Lingkungan Kerja Non-Fisik (X2) terhadap Evektivitas Kerja karyawan (Y) PT Indomarco Prismatama Natar Kecamatan Lampung Selatan.

Berdasarkan pengujian Rotasi (X1) dan Lingkungan Kerja Non-Fisik (X2) terhadap Evektivitas Kerja karyawan (Y) PT Indomarco Prismatama Natar Kecamatan Lampung Selatan. Diperoleh F_{hitung} adalah 69,540 sedangkan nilai F_{tabel} (α 0,05) dengan ($n - k = 30 - 2 = 28$,

$k - 1 = 3 - 1 = 2$) adalah 3,34. Dengan demikian $F_{hitung} 69,540 > F_{tabel} 3,34$ atau $sig\ 0,000 < 0,05$ hasil ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. 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.