

PENGARUH ROTASI JABATAN, DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI HARMONI HOTEL BATAM

Rahman Hasibuan

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Riau kepulauan
rahman.hasibuan@yahoo.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh rotasi jabatan, disiplin kerja dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Harmoni Hotel Batam. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dimana populasinya sebanyak 183 dengan penyebaran kuisioner kepada 65 karyawan yang bekerja di Harmoni Hotel Batam. Sampel diambil dengan teknik *systematic random sampling* dan menggunakan perhitungan Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 10%. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif, yaitu uji reliabilitas dan uji validitas, uji asumsi klasik, uji T dan uji F, koefisien determinasi serta analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis data, menunjukkan bahwa: variabel rotasi jabatan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai T sig sebesar $0,000 < 0,05$, variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai T sig sebesar $0,030 < 0,05$ dan variabel beban kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai T sig sebesar $0,041 < 0,05$. Berdasarkan perhitungan uji F, secara bersama-sama variabel rotasi jabatan, disiplin kerja dan beban kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai F sig $0,000 < 0,05$.

Kata kunci : *rotasi jabatan, disiplin kerja, beban kerja, produktivitas kerja*

PENDAHULUAN

Perusahaan harus dapat memiliki produktivitas yang baik untuk memenuhi target perusahaan yang sudah ditetapkan. Produktivitas kerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan tersebut dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sedangkan bila produktivitas kerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, maka perusahaan harus dapat mengelola karyawan dengan baik

agar tidak ada konflik antar karyawan, serta tercapainya kepuasan kerja karyawan.

Menurut (Wibowo, 2011) produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Namun menurut (Sutrisno, 2011) produktivitas merupakan output per unit, atau output dibagi input, atau rasio antara output dengan input.

Menjalankan perusahaan perhotelan dituntut untuk terus melakukan pembenahan di berbagai aspek terutama dibidang SDM. Salah

satu perusahaan yang berbentuk hotel adalah Harmoni Hotel Batam yang beralamat di Jl. Imam Bonjol No.1, Sungai Jodoh, Batu Ampar, Kota Batam, Kepulauan Riau. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1992 dan telah melakukan renovasi besar besaran pada tahun 2002 karena kebakaran, dengan lokasi strategis yaitu di Jl. Imam Bonjol No 1, Sungai Jodoh dimana menjadi lokasi yang tepat untuk singgah dan bermalam. Harmoni Hotel Batam memiliki kamar dengan jumlah 162 kamar dan karyawan dengan jumlah 183 orang. Harmoni Hotel Batam dengan konsep elegansi yang dipadukan dengan klasik ini membagi kelas kamarnya dalam 6 kelas yaitu Deluxe Room, Super Cabana, Deluxe Suites, Junior Suites, Executive Suites dan Harmoni Suites. Karyawan pada hotel ini juga terbagi dalam beberapa departemen yaitu house keeping department, food and beverage, front office department, engenering department, accounting department, dan security department.

Faktor yang mempengaruhi produktivitas salah satunya yaitu rotasi jabatan, Menurut Arrizal (2011) rotasi jabatan ialah metode *on-the job training* dengan memindah-mindahkan pegawai dari suatu jabatan kepada jabatan lain (move the trainee from job to job).

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah disiplin kerja karyawan. Kedisiplinan yang ditanamkan karyawan akan sangat mempengaruhi kesungguhan karyawan dalam bekerja. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi guna memenuhi berbagai ketentuan. Dalam jurnal Astadi Pangarso dan Putri Intan Susanti tahun 2016 menurut (Susilaningsih, 2008) mengemukakan bahwa dalam penerapannya, disiplin

lebih ditekankan pada unsur kesadaran individu untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Raharjo (2012) yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Dalam hal ini, kedisiplinan penting bagi organisasi sebab akan ditaati oleh sebagian besar pegawai dan diharapkan pekerjaan akan dilakukan secara efektif. Oleh karena itu, perlu upaya pemimpin untuk membuat karyawannya bekerja secara disiplin dan pemimpin tersebut juga harus dapat menunjukkan cara yang paling baik dan membantu karyawan bertindak disiplin dalam menyelesaikan tugas / pekerjaan sehari-harinya.

Selain rotasi jabatan dan disiplin kerja faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah beban kerja, beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak terjadinya inefisiensi kerja. Beban kerja yang terlalu ringan berarti terjadi kelebihan tenaga kerja. Kelebihan ini menyebabkan organisasi harus menggaji. Beban kerja menurut Meshkati (2011) dalam jurnal encep saefullah (2017) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi overstress, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah

memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau understress

Fenomena yang terjadi belakangan ini di Harmoni Hotel yaitu rotasi jabatan di tingkat supervisor sering dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan karyawan di berbagai bidang. Akan tetapi fakta yang terjadi bahkan tidak sesuai harapan yang mana dengan di rotasinya jabatan membuat karyawan tidak disiplin karena merasa terbebani dengan pekerjaan yang baru yang tidak dikuasainya, sehingga produktivitas kerja menjadi berkurang.

Rotasi Jabatan

Menurut Arrizal (2011) rotasi jabatan ialah metode *on-the job training* dengan memindah-mindahkan pegawai dari suatu jabatan kepada jabatan lain (*move the trainee from job to job*). Dengan kalimat lain rotasi jabatan ialah metode *on-the-job training* untuk meningkatkan (*upgrading*) dan memperbaiki (*improving*) kompetensi (*competency*) pegawai dengan mengerjakan tugas dan kewajiban jabatan (*job description*) secara aktual di dalam tempat kerja di berbagai jabatan (*variety of jobs*) dengan memindah mindahkan pegawai dari suatu jabatan kepada jabatan lain (*move the trainee from job to job*).

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang sangat penting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi produktivitas kerja yang dapat dicapai perusahaan. Disiplin karyawan pada suatu perusahaan merupakan masalah yang perlu diperhatikan, karena masalah ini dapat mengakibatkan maju mundurnya perusahaan. Perusahaan tidak akan

mengalami kemajuan dan perkembangan bila disiplin karyawan tidak diterapkan, sehingga dapat mengakibatkan kehancuran bagi perusahaan yang bersangkutan.

Beban Kerja

Beban kerja menurut Meshkati dalam Hariyati (2011) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi overstress, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau understress.

Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada di antara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya. Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Apabila sebagian besar karyawan bekerja sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak menjadi masalah. Sebaliknya, jika karyawan bekerja di bawah standar maka beban kerja yang diemban berlebih. Sementara jika karyawan bekerja di atas standar, dapat berarti estimasi standar yang ditetapkan lebih rendah dibanding kapasitas karyawan sendiri.

Produktivitas Kerja

Menurut Yuniarsih & Suwatno (2008) Produktivitas kerja dapat

diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Selanjutnya ditambahkan oleh Nawawi yang dikutip oleh Yuniarsih & Suwatno (2008) mengemukakan bahwa Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh (output) dengan jumlah sumber daya yang dipergunakan sebagai masukan. Menurut Sukanto Reksohadiprodjo (2008) produktivitas adalah peningkatan proses produksi, peningkatan produksi berarti perbandingan yang membaik jumlah sumber daya yang dipergunakan (masukan) dengan jumlah barang-barang dan jasa-jasa yang diproduksi (keluaran). Disisi lain Anoraga yang dikutip oleh Yuniarsih & Suwatno (2008) menjelaskan bahwa Produktivitas kerja menunjukkan tingkat efisiensi proses menghasilkan dari sumber daya yang digunakan, yang berkualitas lebih baik dengan usaha yang sama.

HIPOTESIS PENELITIAN

- H1 : Di duga rotasi jabatan secara langsung berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Harmoni Hotel Batam
- H2 : Di duga disiplin kerja secara langsung berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Harmoni Hotel Batam
- H3 : Di duga beban kerja secara langsung berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Harmoni Hotel Batam
- H4 : Di duga rotasi jabatan, disiplin kerja, beban kerja secara langsung berpengaruh bersama-sama terhadap produktivitas

kerja karyawan di Harmoni Hotel Batam

METODE PENELITIAN

Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2007:115) mendefinisikan populasi merupakan totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas, lengkap yang akan diteliti. Objek atau nilai yang akan diteliti dalam populasi disebut unit analisis atau elemen populasi. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Harmoni Hotel Batam yang berjumlah 183 orang.

Penarikan sampel dengan teknik *systematic random sampling* dan digunakan rumus slovin untuk menentukan jumlah sampelnya. Jadi, jumlah sampel yang akan diambil dalam penelitian ini adalah 64,66 yang dibulatkan menjadi 65

Jenis data

Data adalah suatu istilah majemuk yang berarti fakta atau bagian dari fakta yang mengandung arti yang dihubungkan dengan kenyataan, simbol-simbol, gambar-gambar, angka-angka, huruf-huruf, atau simbol-simbol yang menunjukkan suatu ide, objek, kondisi atau situasi dan lain-lain (Longkutoy, 2012:2).

Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

- a. Data Primer, Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tanpa melalui perantara). Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan data kuesioner yang diperoleh langsung dari pengisian kuesioner oleh karyawan Harmoni Hotel Batam.

- b. Data Sekunder, Data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder dalam penelitian ini adalah data tentang perusahaan meliputi: Gambaran umum perusahaan, struktur organisasi, dan informasi lainnya.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini data yang akan dikumpulkan berupa data primer dan data sekunder, maka peneliti akan menggunakan alat pengumpulan data berupa:

- Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan yang berstruktur atau pernyataan secara tertulis kepada responden yang berhubungan dengan penelitian, guna mendapatkan data untuk memecahkan masalah yang diteliti.
- Observasi merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mendatangi objek penelitian secara langsung, yaitu pada Harmoni Hotel Batam.
- Metode Dokumentasi atau Studi Pustaka
Metode Dokumentasi atau Studi Pustaka adalah suatu cara yang digunakan untuk mencari data mengenai hal-hal variable berupa catatan, transkrip, buku, surat, majalah, agenda dan sebagainya. Metode ini merupakan metode bantu yang digunakan untuk memperoleh data-data menyangkut

informasi. Metode yang digunakan merupakan metode pengumpulan data mengenai suatu hal yang pernah terjadi dan didokumentasikan.

- d. Metode Wawancara atau Interview

Wawancara atau interview adalah serangkaian wawancara yang dimaksudkan untuk melengkapi kuesioner atau jawaban yang kurang terarah, sehingga dari wawancara ini diharapkan dapat diperoleh keterangan lebih lanjut dari pihak yang bersangkutan.

PEMBAHASAN

Uji Validitas

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Rotasi Jabatan (X1)	1	0,470	0,2441	Valid
	2	0,268	0,2441	Valid
	3	0,557	0,2441	Valid
	4	0,503	0,2441	Valid
	5	0,403	0,2441	Valid
Disiplin Kerja (X2)	1	0,613	0,2441	Valid
	2	0,489	0,2441	Valid
	3	0,402	0,2441	Valid
	4	0,452	0,2441	Valid
	5	0,298	0,2441	Valid

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Beban Kerja (X3)	1	0,466	0,2441	Valid
	2	0,433	0,2441	Valid
	3	0,512	0,2441	Valid
	4	0,529	0,2441	Valid
	5	0,433	0,2441	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	1	0,327	0,2441	Valid
	2	0,272	0,2441	Valid
	3	0,747	0,2441	Valid
	4	0,796	0,2441	Valid
	5	0,339	0,2441	Valid

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua butir pernyataan mempunyai nilai r hitung $>$ r tabel, dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dan nilai r tabel nya sebesar 0.2441 dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel X1, X2, dan X3 dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	N Off Item	r Tabel	Keterangan
Rotasi Jabatan (X1)	0,634	5	0,2441	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,586	5	0,2441	Reliabel
Beban Kerja (X3)	0,628	5	0,2441	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,697	5	0,2441	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS V.23

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa R Alpha dari masing – masing variabel X1, X2, X3 dan Y lebih besar dari 0,2441. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang diuji tersebut dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	65
Normal Mean	.0000000
Paramet Std. Deviation	1.30666085
ers ^{a,b}	
Most Absolute	.097
Extreme Positive	.042
Differen Negative	-.097
ces	
Test Statistic	.097
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

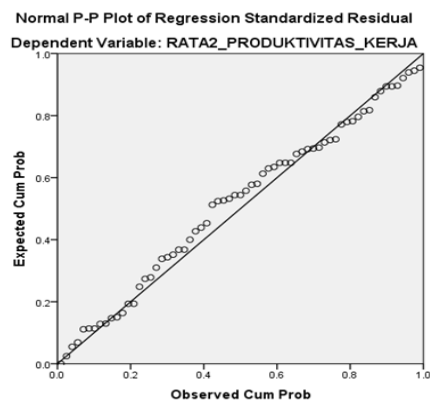
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-smirnov, diketahui nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05 (alpha) sehingga dapat disimpulkan bahwa data mempunyai sebaran yang normal.



Sumber: Hasil pengolahan data SPSS V.23

Gambar memperlihatkan ketentuan bahwa titik-titik data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka dapat dikatakan data memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolonieritas



Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
ROTASI JABATAN	.994	1,006
DISIPLIN KERJA	.800	1,249
BEBAN KERJA	.797	1,255

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Tabel menunjukkan bahwa nilai VIF untuk variabel X1, X2, dan X3 masing-masing sebesar 1,006; 1,249; dan 1,255 sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat gejala multikolonieritas antar variabel bebas karena nilai VIF nya lebih kecil dari 10 yang berarti bahwa semua variabel tersebut dapat digunakan sebagai variabel yang saling independen.

Uji Heteroskedastisitas



Coefficients^a

Model	t	Sig.
1 (Constant)	-,184	,855
ROTASI JABATAN	-,569	,571
DISIPLIN KERJA	1,195	,237
BEBAN KERJA	,199	,843

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS V.23

Hasil pengujian Park Gleyser melihat nilai probabilitas dengan signifikansi > nilai alpha (0,05) maka model tidak mengalami heteroskedastisitas (Wibowo, 2012). Pada Tabel 4.13 diketahui bahwa nilai

probabilitas atau signifikansi dari masing-masing variabel 0,571; 0,237; dan 0,843 lebih besar dari nilai alpha (0,05) maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Uji t (Parsial)

Model		Coefficients ^a		t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
1	(Constant)	2.746	.3981	.690	.493
	ROTASI JABATAN	.524	.125	.447	.658
	DISIPLIN KERJA	.124	.126	.117	.910
	BEBAN KERJA	.229	.120	.227	.824

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Hasil dari tabel menunjukkan bahwa variabel rotasi jabatan (X1) nilai t hitung 4,187 > t tabel 1,999 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05 sehingga keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa rotasi jabatan (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja.

Variabel disiplin kerja (X2) menunjukkan nilai t hitung 2,981 > t tabel 1,999 dan nilai signifikan 0,030 < 0,05 sehingga keputusan yang diambil adalah H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja.

Variabel beban kerja (X3) nilai t hitung 3,906 > t tabel 1,999 dan nilai signifikan 0,041 < 0,05 sehingga keputusan yang diambil adalah H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini berarti bahwa beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja.

Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	48.790	3	16.263	9.079	.000 ^b
	Residual	109.271	61	1.791		
	Total	158.062	64			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Hasil uji F memperlihatkan nilai F sebesar 9,079 ($F_{hitung} > F_{tabel}$) dan nilai probabilitas signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel rotasi jabatan (X1), disiplin kerja (X2) dan beban kerja (X3) mampu menjelaskan keragaman dari variabel terikat secara bersama-sama terhadap variabel produktivitas kerja (Y) dan bentuk regresi linear sudah tepat.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.856 ^a	.809	.875

a. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA, ROTASI JABATAN, DISIPLIN KERJA

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Hasil Uji Koefisien Determinasi memperlihatkan nilai R sebesar 0,856 artinya korelasi antara variabel rotasi jabatan (X1), disiplin kerja (X2), dan beban kerja (X3) terhadap variabel produktivitas kerja (Y) sebesar 0,856. Hasil pengujian nilai Adjusted R Square sebesar 0,809 atau 80,9% dari produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh variabel rotasi jabatan (X1), disiplin kerja (X2) dan beban kerja (X3). Sisanya 19,1% produktivitas kerja dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengujian hipotesis untuk variabel rotasi jabatan menunjukkan hasil t hitung $4,187 > t$ tabel $1,999$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa rotasi jabatan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Harmoni Hotel Batam.
2. Pengujian hipotesis untuk variabel disiplin kerja menunjukkan hasil t hitung $2,981 > t$ tabel $1,999$ dan nilai signifikan $0,030 < 0,05$ sehingga keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Harmoni Hotel Batam.
3. Pengujian hipotesis untuk variabel beban kerja menunjukkan hasil t hitung $3,906 > t$ tabel $1,999$ dan nilai signifikan $0,041 < 0,05$ sehingga keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Harmoni Hotel Batam.
4. Hasil uji F memperlihatkan nilai F sebesar $9,079$ (F hitung) $> 2,75$ (F tabel), diperkuat dengan nilai probabilitas signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel rotasi jabatan, disiplin kerja dan beban kerja

secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Harmoni Hotel Batam.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, beberapa saran/rekomendasi yang dapat diberikan kepada perusahaan maupun untuk penelitian yang akan datang sebagai berikut:

1. Agar produktivitas kerja karyawan di Harmoni Hotel Batam tetap tinggi, maka perusahaan harus tetap memperhatikan para karyawannya, dengan cara mempertahankan atau meningkatkan rotasi jabatan, disiplin kerja dan beban kerja. Karena berdasarkan hasil penelitian ini ketiga variabel tersebut sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di Harmoni Hotel Batam.
2. Untuk peneliti selanjutnya terkait produktivitas kerja karyawan di perusahaan perlu melihat faktor-faktor lain atau mengembangkan lebih banyak menggunakan variabel independen, misalnya pelatihan kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, motivasi dan stres kerja dan lain sebagainya, serta melibatkan lebih banyak responden dalam melakukan penelitian yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.
3. Hendaknya pihak manajemen Harmoni Hotel Batam selalu memberikan pembinaan kepada karyawannya agar keterampilan dan produktivitas kerja karyawan Harmoni Hotel Batam semakin meningkat, sehingga saat bekerja mereka akan merasa lebih mudah dalam mengerjakan pekerjaan dan juga tidak merasa pekerjaan yang mereka lakukan adalah suatu beban.

4. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan metode lain dalam meneliti rotasi jabatan, disiplin kerja dan beban kerja dengan produktivitas kerja karyawan, misalnya melalui wawancara mendalam terhadap responden, sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih bervariasi daripada angket yang jawabannya telah tersedia.

DAFTAR PUSTAKA

- Astianto Anggit, 2014. *Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Surabaya*. Surabaya : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA)
- Farida Lena, 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pabrik Kelapa Sawit (Pks) Pt. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan Kec. Pagaran Tapah Darussalam Kab. Rokan Hulu. Riau* : Universitas Riau.
- Izzah Nidaul, 2016. *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Mechanical Division Pt Mulia Makmur Elektrikatama, Indonesia* : Institut Ilmu Administrasi Mandala .
- Jain Mohamad, 2015. *Pengaruh Rotasi Jabatan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Kabupaten Kutai Timur*. Samarinda : Universitas 17 Agustus 1945.
- Liana Yuyuk, 2014. *Rotasi Kerja, Stress, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Di Perbankan Kota Malang*. Malang : STIE Malangkecewara
- Pangarso Astadi, 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat*. Jawa barat : Universitas Telkom.
- PB Triton, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Partnership dan Kolektivitas*. PT Suka Buku : Jakarta Selatan.
- Pertiwi Feni , 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan operasi Dan Umkm Provinsi Kalimantan Timur*. Kalimantan Timur : Universitas Mulawarman.
- Purnama Ridwan , 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Cv. Epsilon Bandung*. Bandung
- Saefullah Encep, 2017. *Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Banten : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bina Bangsa.
- Solikhah Siti, 2016. *Analisis Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lembaga Keuangan Mikro Syariah*. Salatiga : Institut Agama Islam Negeri (IAIN).
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta : Bandung.