

**PENGARUH MUTASI, *SHIFT*, KOMITMEN ORGANISASI, DAN *TRAINING*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. OTSUKA INDONESIA
(Studi Kasus Pada Karyawan Inspeksi *packing softbag* PT.Otsuka Indonesia)**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh :
MUH. MAHFUT MASHURI
NPM. 21601081603



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
2020**

**PENGARUH MUTASI, *SHIFT*, KOMITMEN ORGANISASI, DAN *TRAINING*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. OTSUKA INDONESIA
(Studi Kasus Pada Karyawan Inspeksi *packing softbag* PT.Otsuka Indonesia)**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh :

**MUH. MAHFUT MASHURI
NPM. 21601081603**



Telah disetujui pada tanggal 06 Agustus 2020

Dosen Pembimbing Utama

Dosen Pembimbing Pendamping

Dra. N. Rachma, MM.

Arini Fitria Mustapita, SE., ME



ABSTRAKSI

Tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah Untuk mengetahui dan menganalisis 1) mutasi, shift, komitmen organisasi dan training berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan 2) mutasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan 3) shift berpengaruh terhadap kinerja karyawan 4) komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan 5) training berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini adalah penelitian explanatory, dengan populasi yang menjadi objek penelitian adalah karyawan bagian inspeksi packing softbag PT. Otsuka Indonesia yaitu sebanyak 83 orang. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda dengan menggunakan uji F dan uji t. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa mutasi, shift, komitmen organisasi dan training berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Mutasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, shift berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dan training berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Mutasi, *Shift*, Komitmen Organisasi, Training dan Kinerja Karyawan



ABSTRACT

The purpose of this research is to find out and analyze 1) mutations, shifts, organizational commitment and training simultaneously affect employee performance 2) mutations affect employee performance 3) shifts affect employee performance 4) organizational commitment affect employee performance 5) training affect employee performance. This research is an explanatory study, with the population being the object of research is the employees of the inspection department of PT. Otsuka Indonesia's softbag packing as many as 83 people. 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 simultaneous effect 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: Mutation, Shift, Organizational Commitment, Training and Employee Performance



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di dalam suatu perusahaan sumber daya manusia merupakan unsur penting yang dapat menggerakkan sistem sebuah perusahaan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu, Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal didalam organisasi bisnis dalam mewujudkan ekstensi perusahaan. Pada setiap organisasi atau perusahaan faktor tenaga kerja manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan perusahaan baik itu perusahaan besar maupun kecil, karena sumber daya manusia memiliki andil besar dalam menentukan maju atau mundurnya suatu perusahaan dan upaya untuk pencapaian tujuan perusahaan (Hasibuan, 2016:21).

Sumber daya manusia merupakan inti sekaligus kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Meskipun perusahaan telah banyak menggunakan peralatan yang modern dengan teknologi tinggi , tanpa manusia perusahaan tidak akan berfungsi, dengan melihat hal tersebut, maka dalam mencapai kesuksesan suatu perusahaan diperlukan sumber daya manusia yang berkompeten dan mempunyai kinerja yang tinggi, professional serta mempunyai kesadaran akan tanggung jawabnya bekerja lebih baik dan maksimal untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten pada bidangnya serta dapat berkontribusi dalam

pencapaian tujuan perusahaan, perlu dilakukan perencanaan, pengadaan, pemeliharaan, pembinaan, pengembangan, pemuasan dan manfaat sebaik-baiknya (Handoko, 2011:3).

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan. 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 produksi terbagi menjadi dua jenis yaitu produk *basic solution* dan produk asam amino. Produk *basic solution* terdiri atas produk asering, KA-EN 3A dan KA-EN 3B dan dikemas dalam ukuran 500 ml. Sedangkan produk asam amino terdapat

beberapa macam diantaranya yaitu *aminofluid*, *kidmin*, *aminoleban*, *Aminovel*, *B-Fluid*, *Pan-Amin G* dan *Amiparen*. Produk asam amino ini dikemas dalam bentuk *single bag* dan *double bag*. Bentuk kemasan *single bag* terdapat ukuran 200 ml dan 500 ml, sedangkan untuk *double bag* terdapat ukuran 500 dan 1000 ml. Pada bagian atau devisi *softbag* ini terdapat beberapa bagian yaitu *preparation*, *FFS*, *sterilisasi* dan *inspeksi packing*. Inspeksi packing merupakan bagian yg sangat penting karena inspeksi packing adalah gawang terakhir untuk memastikan bahwa produk infus yang diproduksi berkualitas dan sudah sesuai dengan CPOB.

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.

Selain itu adanya permintaan konsumen yang semakin meningkat, baik produk ekspor maupun domestik sehingga perusahaan menetapkan kebijakan dengan menggunakan system kerja shift empat grup tiga shift yang bertujuan

untuk meningkatkan hasil produktivitas. Dalam kebijakan sistem kerja shift yang dilakukan perusahaan sering terjadi permasalahan, dimana karyawan merasakan banyaknya aktivitas operasional perusahaan yang masih belum maksimal. Hal ini dibuktikan dengan masih banyaknya karyawan yang melakukan kesalahan baik dalam mengoperasikan mesin sehingga masih sering terjadi downtime ataupun dalam menulis laporan batch record.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Mutasi, Shift, Komitmen Organisasi dan Training Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Otsuka Indonesia (Studi Kasus Karyawan Inspeksi Packing Softbag PT. Otsuka Indonesia)”**.

1.2 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?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 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

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan

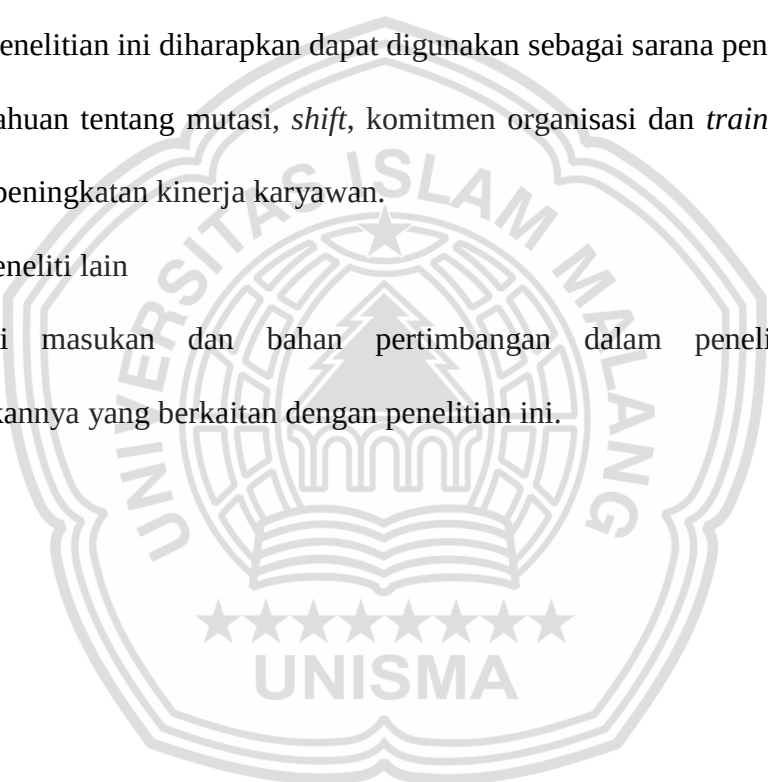
Sebagai sumbangan pemikiran dalam menentukan kebijakan-kebijakan demi kemajuan PT. Otsuka Indonesia. Terutama berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia yang terkait pula dalam usaha peningkatan kinerja dengan memperhatikan faktor-faktor yang menunjang dalam hal ini adalah mutasi, *shift*, komitmen 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.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Mutasi, *shift*, komitmen organisasi dan *training* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian inspeksi *pacing 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.

5.2 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.

5.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat diajukan beberapa saran yaitu sebagai berikut:

1. Bagi PT. Otsuka Indonesia.
 - a. 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.
 - b. 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.

- c. Perusahaan harus selalu berupaya untuk menjaga kesetiaan karyawan dalam bekerja diperusahaan sehingga para karyawan memiliki komitmen terhadap budaya organisasi yang telah ada di perusahaan.
- d. Pimpinan harus bersikap terbuka dalam proses pengelolaan karyawan sehingga 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.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang berminat untuk melanjutkan penelitian ini diharapkan untuk menggunakan variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga penelitian ini berkembang. Selain itu diharapkan untuk memberikan *reward* yang diberikan kepada responden sehingga dapat mendukung proses pengumpulan data.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhwanul Akhmal dan Yunny Yilulianti Safitri, 2017. *Pengaruh Training Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik LP3I Medan. *Volume 06, Nomor 01, 2017, 13-21*.
- Akhwanul Akhmal dan Yunny Yuliani Safitri (2017), *Pengaruh Training Terhadap Kinerja Karyawan*
- Alex S. Nitisemito, (2002). *Manajemen Personalia*, Jakarta: Graha Indonesia.
- Ambarita. (2015). *Pengaruh Mutasi terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Pelayanan Pajak Pertama Kota Pemantang 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
- Dinanti Silvia (2017), *Pengaruh Beban Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri/Niaga/Hi/Tipikor Semarang*
- Dony Arianto dan Asri Dwi Puspita, (2019). *Pengaruh Shift Kerja Terhadap Kinerja Melalui Variabel Kelelahan dan Beban Kerja Sebagai Variabel Intervening Di PT M.I*. Volume 2, Nomor 1, Juni 2019, 23-28. ISSN 2622-8971.
- Fika Mufaizah (2017), *Pengaruh Mutasi Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Pendidikan dan Pelatihan Keuangan Yogyakarta Tahun 2017*
- 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
- Hasibuan, Malayu S.P. (2007) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. (2008) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Heidjrachman Ranupandojo, Suad Husnan, (2003), Edisi I, Cetakan Ketiga *Manajemen Personalia*, BPFE UGM, Yogyakarta
- Judas, Agnetha. (2013). Mutasi Dan Promosi Jabatan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado. *Jurnal EMBA Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 1219-1228. ISSN 2303-1174*
- Kadarisman, M, (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Kroll, Rainer. (2010). Evaluation Of The Effects Of Shift Work Assigment: A Survey Of Motivation In Police Officers. *Journal Proquest LLC*.
- Kuswadi, 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
- Rachmah, Annisa Noviani (2017) Pengaruh Komitmen Perusahaan, Kepuasan Kerja Dan Budaya Perusahaan Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru. JOM Fekon. Vol 4. No. 1. Retrieved From Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau
- Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Edisi Kedua, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen, (2006), “Perilaku Organisasi”, Prentice Hall, edisi kesepuluh Sabardini, 2006, “Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional”, *Telaah Bisnis*, Vol.7, No.1.
- Sadili, Samsudin. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia
- Sastrohadiwiryo (2002). “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono, (2010). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, 2014, *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kesembilan, Alfabeta Bandung.
- Taufiqurrahman Noor (2017), Pengaruh Mutasi, Promosi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Banjarbaru

Widayat, (2004), *Metode Penelitian*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Penerbit, CV. Cahaya Press, Malang.

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

Zainudin Sri Kuntjoro. (2002). *Komitmen Organisasi*. Artikel. www.e-psikologi.com

