PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN ROTASI KERJA, TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT PEGADAIAN CABANG PEMALANG

Dewi Sinta Wati
Magister Manajemen Universitas Pekalongan
dewisintawati009@gmail.com

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Kompensasi Lingkungan Kerja Dan Rotasi Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT. Pegadaian Cabang Pemalang. Populasi dalam peneltian ini adalah seluruh karyawan PT. Pegadaian cabang Pemalang yang berjumlah 55 orang karyawan dengan menggunakan teknik sampel jenuh yaitu seluruh jumlah populasi digunakan sebagai sampel penelitian.Pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara dan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linier berganda engan menggunakan program SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versi 22 digunakan untuk menganalisis data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, (1) kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) rotasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
Kata Kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Rotasi Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research aims to examine the effect of Compensation, Work Environment, and Job Rotation on employee performance at PT. Pegadaian Pemalang Branch. The population of this study is all employees of PT. Pegadaian Pemalang Branch, totaling 55 employees. The sampling technique used is saturated sampling, where the entire population is used as the research sample. Data collection was carried out through interviews and questionnaires. Data analysis used multiple linear regression with the assistance of SPSS version 22.The results of the study indicate that (1) compensation has a significant positive effect on employee performance, (2) the work environment also has a significant positive effect on employee performance, and (3) job rotation has a significant positive effect on employee performance.
Keywords: *Compensation, Work Environment, Job Rotation, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Pengelolaan manajemen sumberdaya manusia yang baik memiliki peran yang penting bagi perusahaan agar memberikan hasil yang maksimal. Pengelolaan sumber daya manusia ini harus dapat diatur oleh manajemen yang baik agar menjadi penggerak dan perencanaan untuk mencapi tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani beberapa masalah dalam lingkup karyawan, karyawan buruh, manajer dan pekerja lainnya untuk dapat mendukung kegiatan organisasi atau perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan. (Masram & Muah, 2017). Perusahaan harus selalu mengembangkan danmempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Hal tersebut juga dilakukan dalam rangka peningkatan kinerja karyawan karena salah satu keberhasilan Perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan di dalamnya.

Beberapa hal yang dapat dilakukan oleh Perusahaan dalam Upaya peningkatan kinerja diantaranya dengan memberikan kompensasi kepada karyawan yang sesuai. Kompensasi yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan. (Hasibuan, 2018) menyatakan bahwa kompensasi adalah suatu pendapatan dimana cara

pemberiannya yang berupa barang, uang atau lain sebagainya yang akan didapat oleh karyawan sebagai suatu imbalan.

Kompensasi merupakan bagian penting yang dicari oleh setiap karyawan. Kompensasi yang diterima karyawan adalah bentuk gaji, insentif dan tunjangan. Melalui kompensasi, karyawan akan lebih semangat dalam bekerja. Dengan demikian perusahaan harus terbuka kepada karyawan mengenai kompensasi apa saja yang diterima karyawan bila bekerja di perusahaan tersebut, tentunya sesuai dengan kinerja karyawan masing-masing. Menurut Mathis & Jackson (2008) dalam (Mia, 2021), kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang memilih untuk bekerja di sebuah organisasi daripada organisasi lain

Sistem kompensasi yang baik, akan memberi kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh hasil optimal dari motivasi kerja karyawannya. Selain itu pemberian kompensasi merupakan salah satu cara perusahaan untuk memperoleh dan mempertahankan karyawan yang memenuhi kualifikasi *(qualified)*. Hal ini karena sistem kompensasi yang baik, akan mempertahankan atau menarik masuknya karyawan terbaik juga. Sebuah perusahaan pasti menginginkan karyawan yang memiliki kinerja baik sehingga perusahaan akan mampu menjadi tempat bekerja yang dapat membuat karyawan semakin berkembang.

Faktor lain yang dapat dilakukan oleh Perusahaan adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dalam bekerja, lingkungan kerja sangat mendukung untuk memberikan kenyamanan karyawan. Lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang penting dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Karena lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik dapat mempengaruhi physiology dan psychologist karyawan dalam bekerja.

Kondisi lingkungan kerja yang baik dapat terlihat dari karyawan dapat melaksanakan tugas dan menyelesaikan pekerjaannya dengan aman, nyaman, sehat dan maksimal. Kondisi lingkungan kerja yang buruk juga akan berdampak pada sistem kerja yang kurang efektif, sehingga akan berdampak pada menurunnya semangat dan kinerja karyawan.

Karyawan yang berada di lingkungan kerja yang mendukungnya dapat bekerja secara maksimal akan menghasilkan kinerja yang baik, begitu sebaliknya, jika seorang karyawan bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak mendukung dan memadai, maka untuk bekerja dengan maksimal akan membuat karyawan menjadi cepat malas, cepat lelah sehingga kinerja karyawan tersebut akan menurun, sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja yang baik pada akhirnya akan berdampak pada kinerja karyawan.

Dalam upaya peningkatan dan pengembangan sumber daya manusia Perusahaan dirasa perlu melakukan rotasi kerja karyawan. Rotasi kerja pada dasarnya merupakan perpindahan posisi pekerjaan karyawan secara periodik secara horizontal tanpa menimbulkan perubahan dalam hal gaji maupun pangkat/golongan dengan tujuan mengatasi kejenuhan, meningkatkan pengetahuan dan keahlian karyawan sehingga ketika ada kekosongan jabatan bisa dengan mudah digantikan atau sebagai program untuk memberikan stimulus karyawannya agar semangat dalam bekerja. Hal ini dilakukan dengan harapan ketika karyawan semangat dalam bekerja dan kinerjanya meningkat, tentunya akan berpengaruh pada percepatan pencapaian tujuan perusahaan.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Hidayat, 2020), (Pangestu, 2020), (Zuriana, 2019), (Asmawana, 2018), (Astuti, 2019) hasil penelitian menyatakan bahwa

kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara hasil penelitian Aromega, dkk (2019) menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh negative tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara hasil penelitian Puspitasari, dkk (2018) tentang Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan kerja, menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh negative signifikan

Penelitian sebelumnya tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja juga dilakukan oleh (Qomariyah, 2019), (Ahmad, dkk, 2022), (Astuti, 2019), (Hasibuan S. M., 2018), (Prayudi, 2017), (Winarningsih dan Wirakusuma 2019) hasil peneltian lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan, (Yanuari, 201), (Effendy, 2021), (Aidil, 2020), (Ramya, 2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya terkait dengan rotasi kerjadilakukan oleh (Maya Sari, 2020), (Salih & Ibed, 2017), (Santoso, 2017) hasil penelitian menyatakan rotasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian Manopo, dkk (2018) menyimpulkan bahwa rotasi berpengaruh positif tidak signifikan. Berdasarkan latar belakang makapenting diteliti apakah kompensasi, lingkungan kerja dan rotasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Cabang Pemalang.

TINJAUAN LITERATUR

Kinerja Karyawan

Karyawan memiliki peranan penting terhadap sukses atau tidaknya sebuah perusahaan. Kinerja karyawan adalah salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Jika kinerja karyawan tersebut tidak baik, maka akan berpengaruh terhadap perkembangan dan kemajuan dari perusahaan itu sendiri. Menurut Rivai (2004) dalam (Aziz, 2021), kinerja karyawan merupakan hasil atau perilaku dari kesuksesan individu secara keseluruhan dari waktu ke waktu menuju tujuanyang disepakati bersama. Kinerja karyawan adalah seberapa berhasilnya karyawan dalammelaksanakan tugas dan tanggung jawab

Kompensasi

Kompensasi merupakan isitilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial *(financial reward)* yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Menurut Handoko dalam (Asmayana., 2018) adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balasan jasa atas kerja mereka. MenurutHasibuan dalam (Mia, 2021)kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi dibagi menjadi dua, kompensasi langsung dan kompensasi tak langsung. Kompensasi langsung merupakan pembayaran yang berupa upah, gaji, komisi,insentif, dan bonus. Sedangkan kompensasi tak langsung adalah pembayaran yang berupa tunjangan - tunjangan keuangan seperti asuransi maupun liburan. Dan menurut Flippo dalam (Mia, 2021) kompensasi adalah sebuah imbalan yang memiliki sifat adil dan layak atas jasa karyawan dalam pencapaiannya terhadap tujuan organisasi.

Lingkungan Kerja

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau tidak, apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat dari jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

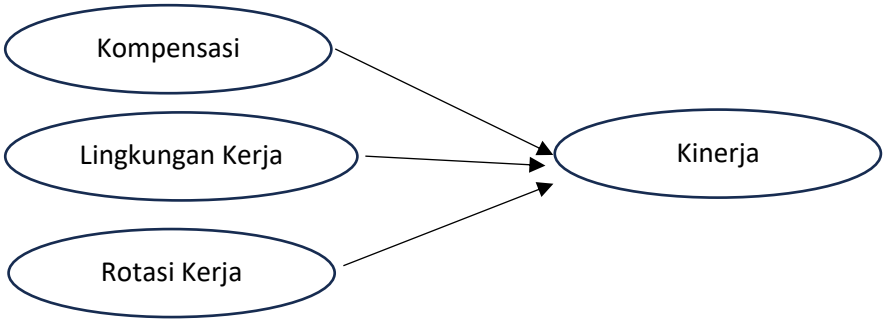
Menurut Afandi (2018) lingkungan kerja adalah bahwasecara utama lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan ini merupakan lingkungan dimana para karyawan tersebut melaksankan tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

Rotasi Kerja

Menurut kandar (2011:112) dalam (Wihda, 2018) rotasi kerja merupakan perpindahan karyawan namun lebih pada perpindahan tempat kerja dengan lingkup dan tugas pekerjaan yang cenderung berbeda agar karyawan terhindar dari rasa jenuh atau produktifitas yang menurun. Rotasi kerja adalah perpindahan pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi yang memiliki tingkat level yang sama dari posisi pekerjaan sebelum mengalami pindah kerja Sutrisno (2009:80) dalam (Wihda, 2018). Sedangkan menurut Handoko (1993:22) dalam (Putri, 2017) rotasi kerja adalah sistem pembagian kerja karyawan dimana dalam satu kelompok kerja para karyawan/ operator bisa bertukar posisi.

METODE DATA DAN ANALISIS

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian korelasional, dengan populasi dan sampel sebanyak 55 orang. Dan sumber data primer melalui penyebaran kuesioner. Berikut model penelitian yang dikembangkan



Gambar 1 : Model Penelitian

Instrument dari masing-masing variabel penelitian yaitu (1) indikator kompensasi meliputi: asuransi, gaji, bonus dan tunjangan, (2) indikator lingkungan kerja yaitu meliputi: pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara/ ventilasi, penerangan, music, keamanan, kebisingan, keramahan dan saling menghargai, (3) indikator rotasi kerja meliputi: pengalaman, pengetahuan, kebutuhan, prestasi kerja dan tanggung jawab (4) indikator kinerja karyawan meliputi: kualitas, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama dan inisiatif.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS versi 22 meliputi uji Instrument data dengan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas; Uji Asumsi Klasik

dengan Uji normalitas, Uji Multikolonieritas, Uji Heteroskedastisitas; Uji kecocokan model; Analisis Regresi Linier Berganda; dan Pengujian Hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Berdasarkan hasil pengujian validitas antar masing-masing skor butir pertanyaan terhadap total skor variabel menunjukkan hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$, dengan demikian masing-masing butir pertanyaan pada variabel dinyatakan valid.

Tabel 1. Uji Validitas

No	Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Kompensasi	1	0,572	0,2656	Valid
		2	0,786	0,2656	Valid
		3	0,627	0,2656	Valid
		4	0,702	0,2656	Valid
		5	0,622	0,2656	Valid
2	Lingkungan Kerja	1	0,420	0,2656	Valid
		2	0,785	0,2656	Valid
		3	0,648	0,2656	Valid
		4	0,703	0,2656	Valid
		5	0,593	0,2656	Valid
		6	0,602	0,2656	Valid
		7	0,785	0,2656	Valid
		8	0,497	0,2656	Valid
		9	0,663	0,2656	Valid
		10	0,561	0,2656	Valid
		11	0.554	0,2656	Valid
		12	0,742	0,2656	Valid
		13	0,543	0,2656	Valid
		14	0,370	0,2656	Valid
3	Rotasi Kerja	1	0,665	0,2656	Valid
		2	0,830	0,2656	Valid
		3	0,826	0,2656	Valid
		4	0,815	0,2656	Valid
		5	0,752	0,2656	Valid
		6	0,847	0,2656	Valid
4	Kinerja Karyawan	1	0,752	0,2656	Valid
		2	0,726	0,2656	Valid
		3	0,571	0,2656	Valid
		4	0,735	0,2656	Valid
		5	0,540	0,2656	Valid
		6	0,513	0,2656	Valid

Hasil Uji Reliabilitas

Suatu instumen penelitian dinyatakan reliabel jika instrument tersebut dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Dalam penelitian ini variabel dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha > 0,60. Untuk lebih jelasnya hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2. Uji Reliabilitas

No	Variabel	*Cronbach Alpha*	Kriteria Satndar	Keterangan
1	Kompensasi	0,667	0,60	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0,854	0,60	Reliabel
3	Rotasi Kerja	0,878	0,60	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0,713	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah (2023)

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Hasil uji *One-Simple Kolmogorov Smirnov Test* bahwa nilai tes 0,092 dengan nilai Asymp. Sig 0,200 > 0,05 yang berarti nilai residual terdistribusi secara normal.

Hasil Uji Multikolinieritas

Berdasarkan uji multikolinieritas yang dapat dilihat pada tabel 4.15, diperoleh nilai *VIF* untuk variabel Kompensasi sebesar 1,186, untuk variabel Lingkungan kerja sebesar 1,570 dan untuk variabel Rotasi Kerja sebesar 2,077. Serta nilai tolerance untuk semua variabel bebas di atas 0,1

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.54224881
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.076
	Negative	-.092
Test Statistic		.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients[a]

Coefficients[a]								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.201	2.291		5.763	.000		
	Kompensasi	.158	.094	.185	1.678	.001	.843	1.186
	Lingkungan Kerja	.201	.041	.571	4.888	.004	.637	1.570
	Rotasi Kerja	.169	.061	.310	2.787	.002	.482	2.077

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Heteroskesdasitas

Berdasarkan hasil uji heterokesdasitas nilai signifikansi variabel Kompensasi 0.158, untuk variabel Lingkungan Kerja nilai signifikansi sebesar 0.237, untuk variabel Rotasi Kerja nilai signifikansi sebesar 0.136. Dengan demikian semua variabel memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 maka dapat diartikanbahwa dalam penelitian ini tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas

Tabel 5. Uji Heteroskesdastisitas

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta		Tolerance		VIF
(Constant)	14.582	2.814		5.182	.000		
Kompensasi	.224	.156	.184	1.433	.158	.843	1.186
LingkunganKerja	.061	.051	.177	1.197	.237	.637	1.570
Rotasi Kerja	.128	.084	.254	1.517	.136	.498	2.009

a. Dependent Variable: Abs_Res

Uji Kecocokan Model dengan Uji F

Berdasarkan hasil uji ANOVA atau uji F pada tabel didapat nilai signifikan sebesar 0.000, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi cocok untuk digunakan menguji kompensasi, lingkungan kerja dan rotasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA[a]					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

1	Regression	171.820	3	57.273	16.149	.000[b]
	Residual	180.879	51	3.547		
	Total	352.700	54			

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta		Tolerance		VIF
(Constant)	13.201	2.291		5.763	.000		
Kompensasi	.158	.094	.185	1.678	.001	.843	1.186
Lingkungan Kerja	.201	.041	.571	4.888	.004	.637	1.570
Rotasi Kerja	.169	.061	.310	2.787	.002	.482	2.077

Model regresi linier berganda dalam penelitian inisebagaiberikut : **Y = 13.201 + 0,158X1+0,201 X2+ 0,169 X3+e.** Dari persamaan regresi tersebut dapat diketahui nilai konstanta menunjukkan angka sebesar 13.201. Artinya jika variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Rotasi Kerja, sama dengan 0 atau tidak berubah maka karyawan tetap berkinerja. Nilai konstanta positif 13.201 berarti bila variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Rotasi Kerja naik atau berpengaruh maka variabel kinerja karyawan akan naik.

Koefisien regresi variabel Kompensasi (X1) sebesar 0,158 menyatakan bahwa jika variabel Kompensasi (X1) mengalam kenaikan dan variabel independent tetap, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,201 menyatakan bahwa jika variabel Lingkungan Kerja (X2) mengalami kenaikan dan variabel independent tetap, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan. Koefisien regresi variabel Rotasi Kerja (X3) sebesar 0,169 menyatakan bahwa jika variabel Rotasi Kerja (X3) mengalami kenaikan dan variabel independent tetap, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan.

Pengujian Hipotesis dengan Uji t

Tabel 8. Hasil Uji t

Coefficients[a]

Model		UnstandardizedCoefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
1	(Constant)	13.201	2.291		5.763	.000
	KOMPENSASI	.158	.094	.185	1.678	.001
	LINGKUNGAN KERJA	.201	.041	.571	4.888	.004
	ROTASI KERJA	.169	.061	.310	2.787	.002

Sumber : data diolah

Pengujian Hipotesis 1

Dari hasil output variabel X1 mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima. Hal itu berarti variabel kompensasi**berpengaruh signifikan** terhadap kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis 2

Dari hasil output variabel X2 mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,004 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima. Hal itu berarti variabel lingkungankerja **berpengaruh signifikan** terhadap kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis 3

Hasil output variabel X3 mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,002 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima. Hal itu berarti variabel rotasi kerja **berpengaruh signifikan** terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hipotesis pertama (H_1) menyatakan bahwa variabel Kompensasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hasil pengujian variabel Kompensasi (X_1) didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima, yang berarti variabel **Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.** Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa apabila kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan itu sesuai maka dapatmeningkatkan kinerja karyawan dan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hipotesis kedua (H_2) menyatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hasil pengujian variabel Lingkungan Kerja (X_2) didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,004 < 0,05.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima, yang berarti variabel **Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.** Kondisi lingkungan kerja yang baik merupakan salah satu faktor penunjang produktivitas karyawan yang berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hipotesis ketiga (H_3) menyatakan bahwa variabel Rotasi Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hasil pengujian variabel Rotasi Kerja (X3) didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,002 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 ditolak, yang berarti variabel **Rotasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Apabila** Penerapan rotasi kerja di perusahaan sesuai akan memberikan keuntungan bagi perusahaan khususnya dalam peningkatan produktivitas perusahaan, begitu pula sebaliknya.

Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian simultan (Uji F) diperoleh nilai f-hitung sebesar 28.453 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan perusahaan, semakin kondusif lingkungan kerja, semakin baik sistem rotasi kerja, , maka dapat membuat kinerja karyawansecara keseluruhan meningkat. Nilai signifikansi sebesar 0.000 <0.05. sehingga hal tersebut menunjukkan bahwa secara simultan semua variabel bebas (independen) **yaitu kompensasi, lingkungan kerj dan rotasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.Pegadaian Cabang Pemalang**

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antar kompensasi terhadap kinerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara rotasi kerja terhadap kinerja karyawan
4. Terdapat pengaruh secara simultan antara kompensasi, lingkungan kerja dan rotasi kerja terhadap kinerja karyawan

Saran

Peneliti berikutnya dapat menambah variabel yang terkait dengan kinerja karyawan, sehingga hasil yang diperoleh sesuai dengan isu permasalahan yang ada, seperti pengembangan karir, gaya kepemimpinan, beban kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja.

Peneliti berikutnya dapat memperluas cakupan responden dan menambah jumlah responden sehingga dapat menghasilkan data yang representif.

Peneliti berikutnya pada saat penyebaran kuesioner tidak membutuhkan waktu yang lama dan mampu mengatasi responden yang menjawab peryataan tidakkonsisten yaitu dengan mengawasi ketika pengisian kuesioner

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P (2028) Manajemen Sumberdaya Manusia (Teori, Konsep dan indicator). Riau. Zabafa Publishing

Ahmad J.A., Mappamiring, Mustari N (2022) Pengaruh ingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba, Jurnal Unjismuh Vol 3(1): 287-298

Aidil Amin Effendy, J. R. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modern Land Real TY TBK)* Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma Vol 2 (2): 49-61

Aromega T.N., Kojo C., Lengkong V.P.K. (2019) Pengaruh Kompensaso dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Yuta Hotel Menado, Jurnal EMBA Vol 7(1) : 741-750

Asmawana. (2018). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Perdagangan Kota Jurnal Ilmu Manajemen Profitability Vol 2 (2) : 93-111

Astuti, S. R. (2019). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TunasJaya Utama* . Skripsi.

Aziz, N. (2021). *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi* . Pekalongan: Jurnal Valuasi. Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan kewirausahaan Vol 2 (2): 1276-1284

Effendy, P. S. (2021). *Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap KinerjaKaryawan.* Jurnal AKMAMI vol 2 (1) : 55-67

Hasibuan, S. M. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.* Jurnal Ilmiah megister Manajemen Maneggio Vol 1(1): 71-80

Hidayat, T. S. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. RifanFinancindo Berjangka Medan. *skripsi*, 115.

Maya Sari, O. ,. (2020). *Pengaruh Rotasi dan Mutasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PTPN 7Cabang bengkulu* . Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis Vol 1 (1): 109-116

Manopo D.T., Lengkong V.P.K., Taroreh R. (2018) Pengaruh Rotasi Kerja, Etos Kerja dan Karakteristik kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jasaraharja Putera Cabang Menado, Jurnal EMBA vol 6(4) : 2738-2747

Masram dan Mu'ah. *2017*. Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo. Zifatama. Publiser.

Mia. (2021). *Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Masa Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan KerjaTerhadap Loyalitas Karyawan.* Pekalongan: Skripsi FEB UMPP.

Pangestu, N. R. (2020). Analisis Rotasi Pekerjaan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah dengan Kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening (studi kasus diBPRS Suriyah Cilacap). *skripsi*.

Prayudi, A. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Rajawali Nusindo Cabang Medan* . Medan: Skripsi.

Puspitasari F.A., Nur Syamsi I., Rasyid W., (2018) Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan kerja , Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship Vol 1 (3): 51-69

Putri. (2017). *Pengaruh Sistem Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel The Grand Santhi Denpasar* . Denpasar: Skripsi.

Qomariyah, R. N. (2019). *Pengaruh Motivasi kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadapk kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember.* Jember: Skripsi.

Ramya Inggita Manikottama, L. M. (2019). *Pengharuh Motivasi, Lingkungan Kerja dan KepemimpinanTerhadap Kinerja Karyawan* . Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis Vol 5(2): 242-252.

Santoso. (2017). Pengaruh Rotasi Pegawai, Kepuasan Kerja Dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Balai Pendidikan Dan Pelatihan Transportasi Darat Palembang. Jurnal Media Wahana Ekonomika, 13(04), 61–68.

Salih, M. O. I., & Al.Ibed, A. A. Y. (2017). Job Rotation & Its Impact on employees' Performance: An Empirical Study among Employees at Red Sea University, Sudan. International Journal of Scientific Research and Management, Vol 5(7), 6181–6184.

Wihda. (2018). *Pengaruh Rotasi Kerja dan Lignkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rifan Financindo Berjangka Medan.* Medan: Skripsi.

Winarningsih, dan Wirakusuma A. P. (2019). *Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pizza Hut Royal Surabaya.* Surabaya: Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vol 8(5): 1-6

Yanuari, Y. (2019). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan* Jurnal BASKARA, Journal of Business and Entrepreneurship Vol 2(1): 45-54.

Zuriana, A. R. (2019). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Sumber Trada MotorBandar Lampung.* Lampung: Skripsi.