
**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, ROTASI KERJA, DAN PROMOSI
JABATAN ATAS KEPUASAN KERJA KARYAWAN PERUSAHAAN
DISTRIBUSI OBAT DAN ALAT KESEHATAN**

Antaiwan Bowo Pranogyo¹⁾, Joko Bagio Santoso²⁾, Ana Nur Mayana³⁾

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta

antaiwan.bowo@stei.ac.id¹⁾, joko_bagio_santoso@stei.ac.id²⁾,

ana.nurmayana@gmail.com³⁾

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, rotasi kerja, dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja PT. Guna Abdi Wisesa. Populasi penelitian adalah pekerja PT. Guna Abdi Wisesa sebanyak 66 karyawan. Ilustrasi yang digunakan pada riset ini memakai metode ilustrasi jenuh sehingga diperoleh sebanyak 64 responden. Tata cara pengumpulan informasi yang digunakan ialah observasi serta kuesioner. Metode analisis informasi yang digunakan dalam riset ini diuji memakai program SPSS v 25.0. Hasil penelitian pada pengujian hipotesis secara parsial menyatakan: (1) berdasarkan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Guna Abdi Wisesa sebesar 80%. (2) berdasarkan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa rotasi kerja secara parsial tidak mempengaruhi signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Guna Abdi Wisesa sebesar 28,6%. (3) berdasarkan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel promosi jabatan secara parsial terdapat pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Guna Abdi Wisesa sebesar 2.7%. (4) berdasarkan pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan variabel lingkungan kerja, rotasi kerja, dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja PT. Guna Abdi Wisesa, memperoleh hasil sebesar 4,5% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Rotasi Kerja, Promosi Jabatan, dan Kepuasan Kerja

ABSTRACT

This study means to decide the impact of workplace, work revolution, and occupation advancement hands on fulfillment of PT. Use Abdi Wisesa. The populace in this study is all representatives of PT. Guna Abdi Wisesa has upwards of 66 workers. The example utilized in this study utilized an immersed test method with the goal that 64 respondents were gotten. Information assortment techniques utilized are perception and surveys. The information examination strategy utilized in this review was tried utilizing the SPSS v 25.0 program. The consequences of the exploration on partial hypothesis testing state: (1) based on hypothesis testing, it shows that the work environment variable partially has no significant effect on job satisfaction at PT. Guna Abdi Wisesa by 80%. (2) based on hypothesis testing, it shows that partial job rotation has no significant effect on job satisfaction at PT.

Guna Abdi Wisesa is 28.6%. (3) based on hypothesis testing, it shows that the promotion variable somewhat essentially affects job satisfaction at PT. Guna Abdi Wisesa 2.7%. (4) based on hypothesis testing simultaneously shows the factors of work environment, job rotation, and job promotion on job satisfaction of PT. Guna Abdi Wisesa, obtained a result of 4.5% while the rest was affected by different elements or different factors.

Keywords: *Work Environment, Job Rotation, Job Promotion, and Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Di era globalisasi ini persaingan antar organisasi sangat ketat, baik yang diklaim oleh negara maupun swasta. Setiap organisasi berusaha untuk berada di depan oposisi. Mereka berusaha untuk menyusun rencana paling cerdas untuk mengikuti tempat yang telah dicapai atau untuk mempertahankan posisi utama. Dukungan organisasi yang dirasakan oleh seorang karyawan adalah hasil dari persepsi subjektif karyawan tentang apa yang ditawarkan organisasi melalui atasan seseorang, sedangkan kesesuaian pekerjaan menjadi lebih kuat jika organisasi menawarkan lingkungan kerja yang konsisten dengan nilai-nilai karyawan, tujuan profesional, keterampilan, kompetensi, dan pengetahuan (Wnuk, 2017).

Perintis organisasi harus memiliki pilihan untuk memutuskan pengaturan yang sesuai dengan tujuan organisasi. Strategi ini dilakukan melalui pemanfaatan aset organisasi, antara lain promosi, kreasi, moneter dan SDM. SDM merupakan sumber daya yang memiliki kapabilitas sebagai modal penting non material bagi organisasi. Penting untuk mempertimbangkan peran antarmuka kehidupan kerja dan lingkungan kerja di mana gairah kerja dialami, untuk lebih memahami efek gairah kerja pada kepuasan hidup dan kinerja pekerjaan (Chummar et al., 2019).

Sebuah organisasi yang kuat harus memiliki pilihan untuk menggunakan, menemukan, dan mendorong individu mencapai tujuan yang didambakan. Sederhananya, aset manusia dewan adalah siklus untuk membantu asosiasi dalam menyelesaikan upaya ini. Dukungan organisasi yang dirasakan memiliki efek yang signifikan terhadap keterlibatan kerja (Fairnandha, 2021).

Aset manusia dicirikan sebagai siklus dan upaya untuk mengoordinasikan, mendaftarkan, memilah dan menilai SDM umum yang dibutuhkan oleh organisasi dalam mencapai tujuannya. Sumber daya tersebut dapat ditemukan pada tingkat individu (misalnya, karakteristik kepribadian) dan organisasi (misalnya, kontrol pekerjaan, dukungan sosial) (Cheng et al., 2013). Tenaga kerja saat ini dalam suatu organisasi harus ditingkatkan dan dijaga kualitas dan jumlahnya sesuai dengan peningkatan organisasi. Tenaga kerja merupakan salah satu sudut pandang yang signifikan dalam kemajuan suatu organisasi.

Pengendalian diri secara positif terkait dengan kepuasan kerja dan kehidupan. Lebih penting lagi, kepuasan kerja secara signifikan mengintervensi hubungan

antara kebijaksanaan dan pemenuhan hidup (Dou et al., 2016). Meningkatkan kualitas kehidupan kerja merupakan salah satu asumsi yang paling masuk akal untuk memotivasi orang dan meningkatkan kepuasan kerja (Najafifar, 2016). Kepuasan kerja memiliki efek mediasi parsial pada hubungan keseimbangan dan retensi kehidupan kerja (Akhtar et al., 2016).

Seorang wakil yang mendapatkan pemenuhan jabatan dari pekerjaannya, akan mengejar prestasi kerja yang tinggi, dan sebaliknya seorang wakil yang tidak mendapatkan pemenuhan jabatan dalam pekerjaannya, pada akhirnya akan bermasalah, hilang, dan kinerjanya tidak efektif. Pemenuhan pekerjaan memiliki hubungan kritis yang positif dengan emosi yang dirasakan secara alami dan negatif dengan akting permukaan (Vatansever & Karamaraş, 2017). Kepuasan kerja meningkatkan produktivitas karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kepuasan kerja dan ketidakpuasan karyawan akan berdampak besar terhadap organisasi dan karyawannya sendiri, dengan mempertimbangkan beberapa faktor kepuasan kerja, yaitu komitmen organisasi, pengembangan karier dan lingkungan kerja (Fatmawati & Chaerudin, 2021). Tempat kerja memiliki dampak penting bagi perwakilan dalam sebuah organisasi. Tempat kerja yang layak benar-benar membantu perwakilan dalam menyelesaikan tanggung jawab mereka. Untuk keadaan sekarang ini, yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar agen yang dapat mempengaruhinya dalam melakukan segala usaha yang diserahkan kepadanya. Bersumber pada latar belakang yang sudah dijabarkan di atas, hingga bisa diformulasikan permasalahan sebagai berikut: (1) Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, (2) Apakah terdapat pengaruh rotasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, (3) Apakah terdapat pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan dan (4) Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja, rotasi kerja, dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja. Tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh lingkungan kerja, rotasi kerja dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja secara parsial maupun secara simultan. Efek samping dari penelitian ini seharusnya menambah bidang informasi aset manusia, khususnya mengenai dampak lingkungan kerja, rotasi kerja, promosi jabatan dan kepuasan kerja.

LANDASAN TEORI

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja karyawan memiliki hubungan positif yang signifikan pada tingkat kepuasan kerja dalam hal partisipasi, komunikasi, teknologi, kepercayaan, dan kepemimpinan manajemen. Memungkinkan para pemimpin untuk mengembangkan strategi untuk mengelola dan mungkin untuk menciptakan lingkungan yang dinamis yang menghasilkan kepuasan kerja yang lebih besar bagi

karyawan dan berdampak pada produktivitas mereka dan profitabilitas sektor (Swid, 2016). Untuk sementara, tempat kerja dan remunerasi agak dan pada saat yang sama mempengaruhi pemenuhan pekerjaan (Riyestavani & Arifin, 2016).

Tempat kerja yang solid digambarkan oleh keadaan fisik dan mental, metode, desain, koneksi, dan strategi yang secara tegas memengaruhi pemenuhan, inspirasi, dan pelaksanaan perwakilan di tempat kerja. Inspirasi kerja ditemukan secara jelas dan bersama-sama mengintervensi dampak faktor tempat kerja pada pemenuhan pekerjaan (Suifan, 2019).

Menciptakan kondisi kerja yang positif mengungkapkan pentingnya konsepsi kemanusiaan dalam organisasi, memastikan kepuasan kerja karyawan terhadap kondisi kerja yang positif karyawan mengungkapkan pentingnya konsepsi kemanusiaan dalam organisasi, memastikan kepuasan kerja karyawan, bekerja di lingkungan yang aman dan memiliki kontrol diri atas pekerjaan mereka (ERTÜRK, 2022).

Lingkungan kerja dan variabel tekanan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor lain yang perlu di pertimbangkan dalam mengembangkan kinerja karyawan adalah kepuasan karyawan. Kepuasan kerja adalah syarat puas atau tidak puas dengan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Kepuasan berdampak pada peningkatan kinerja personel (Chaeriah, 2022).

Rotasi Kerja

Rotasi cenderung menguntungkan hasil pekerjaan yang penting, seperti motivasi, dan untuk mengurangi pekerjaan yang monoton (Santos et al., 2017). Ketika penanganan berulang tidak dapat dihindari, rotasi pekerjaan adalah metode pengendalian risiko yang efektif untuk meminimalkan paparan pekerja terhadap risiko gerakan berulang (Botti et al., 2017). Rotasi pekerjaan adalah pendekatan yang baik untuk mengurangi risiko ergonomis dan mereka memberikan pedoman praktis untuk penugasan tugas. Pengurangan risiko ergonomis fisik dalam sistem industri telah menjadi sangat penting bagi perusahaan (Rinaldi et al., 2021).

Rotasi pekerjaan didefinisikan sebagai strategi untuk bergantian pekerja antara tugas-tugas dengan tingkat paparan yang berbeda dan tuntutan pekerjaan yang bertujuan untuk menghindari kelebihan beban bagian tubuh tertentu (Padula et al., 2017). Jadwal rotasi tugas, implementasi dan pelaksanaannya perlu dipertimbangkan untuk membantu mengendalikan risiko cedera dan kelelahan secara efektif (James et al., 2021). Kepatuhan yang tinggi terhadap rotasi pekerjaan tidak memiliki pengaruh positif pada paparan pekerjaan, dan kemampuan kerja pekerja (Comper et al., 2021). Rotasi pekerjaan, yang efek keseluruhannya adalah untuk mengurangi dan menyeimbangkan beban kerja manusia di antara karyawan, mempertahankan tingkat produksi yang konstan (Boenzi et al., 2013).

Promosi Jabatan

Promosi biasanya dianggap sebagai salah satu bentuk pemilihan personil, tetapi memiliki perbedaan penting jika dibandingkan dengan pemilihan eksternal karyawan. Semua berbagi pemahaman tentang bagaimana karakteristik sistem promosi dipengaruhi oleh faktor eksternal (lingkungan, organisasi) dan internal (pekerjaan, karakteristik karyawan), yang terkait dengan hasil organisasi, terutama kinerja (García-Izquierdo et al., 2012). Kepekaan terhadap definisi promosi ini menunjukkan bahwa promosi mengungkapkan informasi tentang dimensi kemampuan yang berbeda untuk berbagai jenis pekerja (Bognanno & Melero, 2016).

Kepuasan karyawan dapat dicapai dengan membuat sistem pengembangan karier yang baik dan memberikan pemahaman tentang betapa pentingnya sistem yang dirancang oleh perusahaan untuk karyawan manajerial dan profesional. Kurangnya peluang untuk promosi ditemukan sebagai penentu ketidakpuasan kerja yang signifikan bagi karyawan .

Promosi diterjemahkan ke dalam peningkatan tambahan penghasilan yang lebih tinggi, terutama ketika ditambah dengan pertumbuhan tanggung jawab pekerjaan. Promosi pekerjaan memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja. Promosi pekerjaan sebagian besar untuk kepentingan karyawan karena promosi tidak hanya menunjukkan dinamika pekerjaan tetapi juga aspek lain yang diberikan sesuai dengan deskripsi pekerjaan (Rinny et al., 2020). Gender adalah faktor penting yang berperan ketika kelayakan seseorang untuk promosi dinilai (Rouhanizadeh & Kermanshachi, 2021).

Kepuasan Kerja

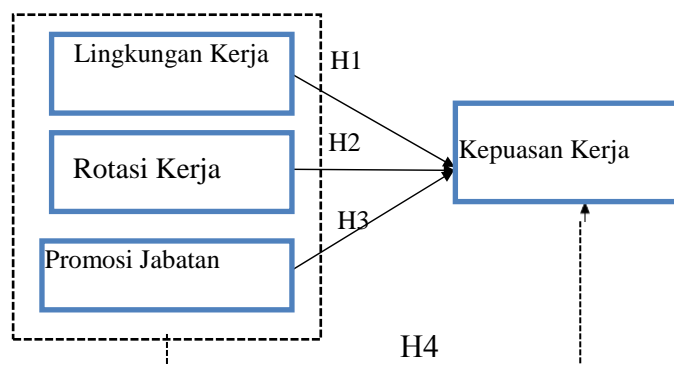
Pemenuhan pekerjaan dicirikan sebagai mentalitas yang dimiliki orang tentang pekerjaan mereka terjadi karena pandangan mereka tentang pertunjukan dan sejauh mana ada kecocokan yang solid antara individu dan asosiasi. (Devonish, 2013). Pemenuhan pekerjaan merupakan salah satu elemen yang dapat mempengaruhi keseluruhan organisasi. Komitmen organisasi seseorang erat kaitannya dengan persepsi kepuasan kerja (Anshori et al., 2018). Ketika perwakilan senang dengan pekerjaan mereka, biasanya dapat melampaui kekhususan tugas mereka untuk memastikan bahwa organisasi memiliki kualitas dan produktivitas yang diperoleh secara internal di antara anggota staf dan secara eksternal terhadap klien, pelanggan, mitra, atau organisasi semacam itu (Ogunola, 2022).

Kepuasan kerja meningkat karena dukungan organisasi yang dirasakan melebihi kebutuhan ekspatriat akan informasi organisasi. Kepuasan kerja meningkat karena keterampilan budaya ekspatriat melebihi pengucilan sosial di tempat kerja (Stoermer et al., 2017). Kepuasan kerja dikompromikan dari tiga atribut: otonomi, hubungan *interpersonal*, dan perawatan konsumen (Liu et al., 2015).

Faktor intrinsik yang tampaknya memiliki pengaruh positif terbesar pada kepuasan kerja adalah sifat pekerjaan, sedangkan faktor ekstrinsik gaji, tunjangan pinggiran, dan kondisi operasi adalah yang paling berkontribusi pada ketidakpuasan kerja, dan pekerja sosial tidak memiliki kendali atas salah satu dari mereka (García et al., 2016). Ketika seorang karyawan memiliki kepuasan kerja, itu hanya menunjukkan bahwa dia sangat menyukai pekerjaan itu seperti yang dia inginkan saat menikmati waktu luangnya (Nagori & Singh, 2019).

METODE PENELITIAN

Eksplorasi semacam ini adalah pemeriksaan kuantitatif. Ujian ini akan dilakukan di PT. Guna Abdi Wisesa Jakarta. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 66 pekerja. Jumlah tes dalam tinjauan ini adalah 64 perwakilan. Data dikumpulkan dengan teknik penyebaran kuesioner yang bersifat tertutup. Model diagram penelitian dapat digambarkan:



Gambar 1 Model penelitian

Teknis analisis statistik pada riset ini dengan analisis jalur (*path analysis*) dengan program aplikasi *Software* SPSS versi 25.0. Analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Simultan dan Analisis Regresi Parsial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Menurut jawaban dari 64 responden, semua responden adalah berdasar dari karyawan PT. Guna Abdi Wisesa yang digunakan sebagai alat untuk menganalisis dan memberikan gambaran terkait dengan variabel lingkungan kerja (X_1), rotasi kerja (X_2), promosi jabatan (X_3) dan kepuasan kerja (Y) dalam penelitian ini.

Berdasarkan jenis kelamin responden paling banyak berjenis kelamin laki-laki (70,3%), dan perempuan (29,7%). Sedangkan berdasarkan usia responden, paling banyak berusia 30-40 tahun (39,1%). Posisi banyak pada posisi *sales* karena perusahaan bergerak pada distribusi obat. Berdasarkan tingkat Pendidikan responden banyak di dominasi berpendidikan SMK/SMA sebanyak 53 orang

(82,8%). Sedangkan berdasarkan masa kerja, responden maksimum adalah 1-5 tahun yaitu 24 orang (37,5%).

Uji Validitas

Instrumen riset dapat dikatakan valid (akurat) untuk penelitian apabila memiliki nilai r -hitung menunjukkan nilai lebih besar dari r -tabel. Hasil menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1), rotasi kerja (X_2), promosi jabatan (X_3) dan kepuasan kerja (Y) memiliki kriteria valid untuk seluruh item pertanyaan dengan nilai r -hitung lebih besar dari r -tabel (0,242).

Uji Realibilitas

Hasil menunjukkan bahwa dari jawaban kuesioner 9 (sembilan) item pertanyaan variabel lingkungan kerja (X_1), 7 (tujuh) item pertanyaan variabel rotasi kerja (X_2), 6 (enam) item pertanyaan variabel promosi jabatan (X_3) dan 8 (delapan) item pertanyaan variabel kepuasan kerja (Y), dapat dikatakan *reliable*. Karena diperoleh nilai Alpha Cronbach's berdasarkan tabel di atas dengan nilai tersebut semuanya lebih dari 0,60.

Analisis Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi parsial X_1 (lingkungan kerja) pada Y (kepuasan kerja) sebesar 0,095 yang berarti hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja adalah sangat rendah. Sedangkan Koefisien korelasi parsial X_2 (rotasi kerja) atas Y (kepuasan kerja) sebesar 0,219 yang bermakna promosi jabatan dengan kepuasan kerja adalah rendah dengan jalinan berwujud positif atau searah.

Demikian terhitung koefisien korelasi parsial X_3 (promosi jabatan) bersama dengan Y (kepuasan kerja) sebesar 0,328 yang artinya pertalian rotasi kerja bersama dengan kepuasan kerja adalah rendah bersama dengan pertalian berupa positif atau searah. Hasil koefisien korelasi berganda pada lingkungan kerja, promosi jabatan, dan rotasi kerja secara berbarengan pada kepuasan kerja sebesar 0,353. Hal ini membuktikan hubungan yang rendah dan berwujud positif atau searah.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi lingkungan kerja (X_1) pada kepuasan kerja (Y) menyatakan koefisien determinasi parsial 0,01 yang dianggap pengaruh komitmen pada kinerja sebesar 1%. Sedangkan Nilai koefisien determinasi promosi jabatan (X_2) atas kepuasan kerja (Y) menyatakan koefisien determinasi parsial sejumlah 0,05 ini dapat ditafsirkan bahwa pengaruh stimulan atas kepuasan kerja sebesar 5%.

Variabel yang ketiga rotasi kerja, nilai koefisien determinasi rotasi kerja (X_3) kepada kepuasan kerja (Y) perhatikan koefisien determinasi segmental sejumlah 0,1076 ini bisa ditafsirkan bahwa efek rotasi kerja atas kepuasan kerja sebesar 10,76%. Nilai koefisien determinasi simultan prinsip karyawan (X_1), stimulan (X_2), lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai berikut:

Tabel 1
Koefisien Korelasi dan Determinasi Simultan

Model Summary				
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,353 ^a	0,124	0,081	3,69796

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan Tabel 1 di atas menunjukkan. Hasil data perhitungan koefisien korelasi simultan sebesar 0,353 yang bermakna lingkungan kerja, promosi jabatan, dan rotasi kerja mempunyai hubungan rendah yang berwujud positif atau searah bersama kepuasan kerja di PT. Guna Abdi Wisesa. Nilai koefisien determinasi berganda dengan nilai *adjusted R* = 0,081 sehingga diinterpretasikan bahwa interaksi lingkungan kerja, promosi jabatan, dan rotasi kerja secara simultan dengan kepuasan kerja sebesar 8,1%.

Pengujian hipotesis

Pengujian secara parsial pada hipotesis, dampak lingkungan kerja (X_1) pada Kepuasan Kerja (Y) adalah tidak berpengaruh signifikan dengan nilai t_{X_1} sebesar 0,800 lebih besar dari taraf nyata. Hal ini searah dengan hasil penelitian (Andriyani et al., 2021) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berdampak signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja, remunerasi, keadilan, promosi dan pelatihan secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja (Anasi, 2020). Hubungan positif antara tempat kerja dan pemenuhan pekerjaan yang representatif. Tempat kerja terdiri dari keamanan bagi perwakilan, stabilitas pemberi kerja, hubungan baik dengan mitra, pengakuan atas pelaksanaan yang baik, inspirasi untuk berkinerja baik dan dukungan dalam siklus dinamis organisasi (Latuconsina et al., 2019).

Demikian halnya bersama dengan efek dorongan Rotasi Kerja (X_2) pada Kepuasan Kerja (Y) adalah tidak berpengaruh signifikan dengan nilai t_{X_2} sebesar 0,286 lebih besar dari taraf nyata. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian (Desty Endrawati Subroto, Didi Wandi, 2020) yang menyatakan bahwa rotasi kerja berefek positif dan signifikan atas kepuasan kerja. Kurangnya pelaksanaan rotasi pekerjaan oleh manajemen akan menyebabkan kebosanan dan demotivasi karyawan dalam jangka panjang, sehingga mengurangi kepuasan dan kinerja kerja. Rotasi pekerjaan akan berpotensi mempengaruhi kecemasan, kemarahan, dan perilaku sabotase terkait pekerjaan karyawan (Foroutan et al., 2021). Adopsi teknik rotasi pekerjaan dapat secara signifikan meningkatkan kualitas produk dengan secara drastis mengurangi jumlah total kesalahan produksi (Michalos et al., 2013).

Sedangkan pengaruh Promosi Jabatan (X_3) pada Kepuasan Kerja (Y) yakni signifikan dengan nilai t_{X_3} sejumlah 0,027 lebih kecil dari taraf nyata. Promosi

jabatan yang baik akan berdampak positif dan signifikan atas kepuasan kerja karyawan PT. Guna Abdi Wisesa. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilaksanakan oleh (Fadli, 2020) yang menyatakan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Promosi yang tidak adil mengurangi kesediaan untuk bekerja sama ketika supervisor mengambil keuntungan dari status mereka yang diperoleh secara tidak adil (Bußwolder et al., 2019). Oleh karena itu, program perencanaan karier harus didasarkan pada segmentasi karyawan, mengelompokkan mereka lebih berdasarkan kebutuhan mereka, daripada tingkat hierarkis (Sinha, 2020).

Tabel 2
Pengujian Hipotesis Parsial

Model	Coefficients ^a				t	Sig
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error				
(constant)	16,107	4,74			3.398	0,001
Lingkungan Kerja (x1)	-0,033	0,128	-0,033		-0,254	0,800
Rotasi Kerja (x2)	0,126	0,117	0,139		1,077	0,286
Promosi Jabatan (x3)	0,440	0,194	0,296		2,267	0,027

Sumber: Data Olahan

Pemeriksaan secara simultan antara Lingkungan Kerja (X_1), Rotasi Kerja (X_2), Promosi Jabatan (X_3) pada Kepuasan Kerja (Y) adalah signifikan dengan memperoleh nilai F sebesar 0,045 lebih kecil dari taraf nyata atau $0,000 < 0,05$.

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang diperoleh seorang karyawan berdasarkan tugas dan tanggung jawabnya, baik secara mutu maupun jumlah. Hasil yang diperoleh menunjukkan faktor yang paling mempengaruhi kepuasan kerja adalah promosi jabatan. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 3 di bawah ini:

Tabel 3
Pengujian Hipotesis Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	116,616	3	38,872	2,843	0,045 ^b
	Residual	820,493	60	13,675		
	Total	937,109	63			

Sumber : Data olahan

KESIMPULAN

Lingkungan kerja, rotasi kerja dan promosi jabatan secara parsial tidak mempunyai efek signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Guna Abdi Wisesa. Secara simultan lingkungan kerja, rotasi kerja, dan promosi jabatan mempersempit dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Guna Abdi Wisesa.

Implikasi dari penelitian ini adalah untuk meningkatkan ruang kerja yang bersih, melakukan rotasi kerja untuk menambah pengetahuan dan wawasan karyawan serta dalam melakukan promosi jabatan dengan melihat kejujuran yang dimiliki oleh karyawan. Untuk peneliti lebih lanjut, untuk menambahkan variabel lain di luar variabel yang dipelajari oleh peneliti sehingga penelitian lebih bervariasi dan semakin memperkaya wawasan dan pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhtar, C. S., Haider, M., Aamir, A., & Hamid, A. B. A. (2016). Work-life balance, job satisfaction and nurses retention: moderating role of work volition. *International Journal of Business Excellence*, 10(4), 488. <https://doi.org/10.1504/ijbex.2016.10000215>
- Anasi, S. N. (2020). Perceived influence of work relationship, work load and physical work environment on job satisfaction of librarians in South-West, Nigeria. *Global Knowledge, Memory and Communication*, 69(6), 377–398. <https://doi.org/10.1108/gkmc-11-2019-0135>
- Andriyani, R., Anandita, S. R., & Mahendri, W. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di CV. Media Computer Jombang. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(6), 9–15.
- Anshori, A., Suhariadi, F., & Samian. (2018). Work Motivation, Job Satisfaction and it's Effect toward Organizational Commitment to Honorary Employees (Contract Employees) at PT X. *Proceedings of the 2nd International Conference Postgraduate School*. <https://doi.org/10.5220/0007553008660869>
- Boenzi, F., Digiesi, S., Mossa, G., Mummolo, G., & Romano, V. A. (2013). Optimal break and job rotation schedules of high repetitive - Low load manual tasks in assembly lines: An OCRA - Based approach. In *IFAC Proceedings Volumes (IFAC-PapersOnline)* (Vol. 46, Issue 9). IFAC. <https://doi.org/10.3182/20130619-3-RU-3018.00625>
- Bognanno, M., & Melero, E. (2016). Promotion Signals, Experience, and Education. *Journal of Economics and Management Strategy*, 25(1), 111–132. <https://doi.org/10.1111/jems.12132>
- Botti, L., Mora, C., & Calzavara, M. (2017). Design of job rotation schedules managing the exposure to age-related risk factors. *IFAC-PapersOnLine*, 50(1), 13993–13997. <https://doi.org/10.1016/j.ifacol.2017.08.2420>

- Bußwolder, P., Dregert, S., & Letmathe, P. (2019). Consequences of Unfair Job Promotions in Organizations. *Schmalenbach Business Review*, 71(1), 3–26. <https://doi.org/10.1007/s41464-019-00068-9>
- Chaeriah, E. S. (2022). The Effect of Work Environment and Work Pressure on Job Satisfaction and the Impact on Employees Performance of West Jakarta DJP Regional Office. *Journal of Economics, Finance And Management Studies*, 5(3). <https://doi.org/10.47191/jefms/v5-i3-08>
- Cheng, T., Mauno, S., & Lee, C. (2013). Do Job Control, Support, and Optimism Help Job Insecure Employees? A Three-Wave Study of Buffering Effects on Job Satisfaction, Vigor and Work-Family Enrichment. *Social Indicators Research*, 118(3), 1269–1291. <https://doi.org/10.1007/s11205-013-0467-8>
- Chummar, S., Singh, P., & Ezzedeen, S. R. (2019). Exploring the differential impact of work passion on life satisfaction and job performance via the work–family interface. *Personnel Review*, 48(5), 1100–1119. <https://doi.org/10.1108/pr-02-2017-0033>
- Comper, M. L. C., da Silva, P. R., de Negreiros, A. W., Villas Bôas, C. C., & Padula, R. S. (2021). Influence of adherence to autonomous job rotation on musculoskeletal symptoms, occupational exposure, and work ability. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 84(September 2020). <https://doi.org/10.1016/j.ergon.2021.103165>
- Desty Endrawati Subroto, Didi Wandu, A. F. (2020). (2020). Pengaruh Rotasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Banten. *Ekonomi Dan Publik*, 16(1), 69–70. <http://jurnal.stie-banten.ac.id/index.php/publik/article/view/110/103>
- Devonish, D. (2013). Workplace bullying, employee performance and behaviors: The mediating role of psychological well-being. *Employee Relations*, 35(6), 630–647. <https://doi.org/10.1108/ER-01-2013-0004>
- Dou, K., Nie, Y.-G., Wang, Y.-J., & Liu, Y.-Z. (2016). The relationship between self-control, job satisfaction and life satisfaction in Chinese employees: A preliminary study. *Work*, 55(4), 797–803. <https://doi.org/10.3233/wor-162447>
- ERTÜRK, R. (2022). The Effect of Teachers' Quality of Work Life on Job Satisfaction and Turnover Intentions. *International Journal of Contemporary Educational Research*. <https://doi.org/10.33200/ijcer.1022519>
- Fadli, A. (2020). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Modern Plasindo Mutiara. *Abdi Ilmu*, 13(1), 131–141.
- Fairnandha, M. M. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support, Job Demands, dan Job Satisfaction terhadap Work Engagement. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 920–930. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p920-930>
- Fatmawati, W. I., & Chaerudin, C. (2021). The Influence Of Organizational Commitment, Career Development And Work Environment On Employees' Job Satisfaction (Case Study At PT. MAP SURVEILLANCES). *Dinasti*

- International Journal of Education Management And Social Science*, 2(4), 654–662. <https://doi.org/10.31933/dijemss.v2i4.828>
- Foroutan, T., Safavi, H. P., & Bouzari, M. (2021). The ugly side of job rotation. *International Journal of Hospitality Management*, 95(March), 102929. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.102929>
- García-Izquierdo, A. L., Moscoso, S., & Ramos-Villagrasa, P. J. (2012). Reactions to the Fairness of Promotion Methods: Procedural justice and job satisfaction. *International Journal of Selection and Assessment*, 20(4), 394–403. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12002>
- García, R. G., Sangregorio, M. A., & Sánchez, M. L. L. (2016). Evaluation of job satisfaction in a sample of Spanish social workers through the ‘Job Satisfaction Survey’ scale. *European Journal of Social Work*, 21(1), 140–154. <https://doi.org/10.1080/13691457.2016.1255929>
- James, C., Bezzina, A., & Rahman, M. M. (2021). Task rotation in an underground coal mine: Implications on injury and musculoskeletal discomfort. *Applied Ergonomics*, 93(February), 103388. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2021.103388>
- Latuconsina, A. S., Widodo, D. S., & Siswandoko, T. (2019). Effect Of Compensation And Work Environment To Employee Performance Through Job Satisfaction As A Variable Of Mediation In PT METISKA FARMA. *International Journal of Humanities and Applied Social Science*, 1–10. <https://doi.org/10.33642/ijhass.v4n12p1>
- Liu, Y., Aunguroch, Y., & Yunibhand, J. (2015). Job satisfaction in nursing: a concept analysis study. *International Nursing Review*, 63(1), 84–91. <https://doi.org/10.1111/inr.12215>
- Michalos, G., Makris, S., & Chryssolouris, G. (2013). The effect of job rotation during assembly on the quality of final product. *CIRP Journal of Manufacturing Science and Technology*, 6(3), 187–197. <https://doi.org/10.1016/j.cirpj.2013.03.001>
- Nagori, P., & Singh, R. (2019). Study of Relationship between Job Stress and Job Satisfaction in Print Media. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3323850>
- Najafifar, R. (2016). Checking the Relationship between Quality of Work Life and Employees Job Satisfaction of Education District 10 of Tehran. *Modern Applied Science*, 10(12), 82. <https://doi.org/10.5539/mas.v10n12p82>
- Ogunola, A. A. (2022). Quality of Work-Life and Work-Life Balance as Predictors of Employee Job Satisfaction. *TAZKIYA: Journal of Psychology*, 10(1), 74–84. <https://doi.org/10.15408/tazkiya.v10i1.22499>
- Padula, R. S., Comper, M. L. C., Sparer, E. H., & Dennerlein, J. T. (2017). Job rotation designed to prevent musculoskeletal disorders and control risk in manufacturing industries: A systematic review. *Applied Ergonomics*, 58, 386–397. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2016.07.018>

- Rinaldi, M., Caterino, M., Fera, M., & Macchiaroli, R. (2021). Reducing the physical ergonomic risk by job rotation: A simulation-based approach. *IFAC-PapersOnLine*, 54(1), 61–66. <https://doi.org/10.1016/j.ifacol.2021.08.070>
- Rinny, P., Bohlen Purba, C., & Handiman, U. T. (2020). The Influence Of Compensation, Job Promotion, And Job Satisfaction On Employee Performance Of Mercubuana University. *Www.Ijbmm.Com International Journal of Business Marketing and Management*, 5(2), 2456–4559. www.webometrics.info/Asia/Indonesia
- Riyestavani, B., & Arifin, Y. (2016). Work Environment and Compensation on Nurse's Job Satisfaction and Its Implication on Extra Role Behavior in Efarina Etaham Hospital, Purwakarta. *TRIKONOMIKA*, 15(2), 70. <https://doi.org/10.23969/trikononika.v15i2.386>
- Rouhanizadeh, B., & Kermanshachi, S. (2021). A gender-based analysis of workforce promotion factors in U.S. transportation agencies. *Transportation Research Interdisciplinary Perspectives*, 12(May), 100457. <https://doi.org/10.1016/j.trip.2021.100457>
- Santos, R. E. S., da Silva, F. Q. B., Baldassarre, M. T., & de Magalhães, C. V. C. (2017). Benefits and limitations of project-to-project job rotation in software organizations: A synthesis of evidence. *Information and Software Technology*, 89, 78–96. <https://doi.org/10.1016/j.infsof.2017.04.006>
- Sinha, R. (2020). Career Development: An Enabler for Job Satisfaction. *Career Development and Job Satisfaction*. <https://doi.org/10.5772/intechopen.91683>
- Stoermer, S., Haslberger, A., Froese, F. J., & Kraeh, A. L. (2017). Person-Environment Fit and Expatriate Job Satisfaction. *Thunderbird International Business Review*, 60(6), 851–860. <https://doi.org/10.1002/tie.21920>
- Suifan, T. S. (2019). The Effects Of Work Environmental Factors On Job Satisfaction: The Mediating Role Of Work Motivation. *Business: Theory and Practice*, 20, 456–466. <https://doi.org/10.3846/btp.2019.42>
- Swid, A. (2016). Unwrapping the relation between work environment and job satisfaction. *International Journal of Environment, Workplace and Employment*, 4(2), 150. <https://doi.org/10.1504/ijewe.2016.10001460>
- Vatansever, Ç., & Karamaraş, S. (2017). Power of person-job fit: emotional labour for salespeople and its relation to job satisfaction. *International Journal of Work Organisation and Emotion*, 8(1), 1. <https://doi.org/10.1504/ijwoe.2017.083789>
- Wnuk, M. (2017). Organizational Conditioning of Job Satisfaction. A Model of Job Satisfaction. *Contemporary Economics*, 11(1), 31–44. <https://doi.org/10.5709/ce.1897-9254.227>

