

Pengaruh Rotasi Kerja, Promosi Jabatan, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan KSPPS Tunas Artha Mandiri Nganjuk

Bram Septa Syailendra

Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kediri Kediri

bram.septa19@gmail.com

Endah Kurniawati

Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kediri Kediri

endahkurniawati@uniska-kediri.ac.id

Brahma Wahyu Kurniawan

Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kediri Kediri

brahmawahyu@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the significance the effect of job rotation, promotion, physical work environment on employee performance. This type of research uses a quantitative approach. The sample of the research was KSPPS Tunas Artha Mandiri employees which are as many as 45 respondents. This study uses the Saturated Sampling Technique. The data collection technique uses a questionnaire that has been tested for validity and reliability first. The data analysis technique of this study uses the classical assumption test, as well as multiple linear regression tests. The results showed that the variables of job rotation, promotion, and physical work environment had a partial and simultaneous effect on the performance of KSPPS Tunas Artha Mandiri employees. In this study, the promotion variable has a dominant influence on employee performance, while the rest is influenced by other variables.*

Keywords: *job rotation, promotion, physical work environment, performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa signifikan pengaruh rotasi kerja, promosi jabatan, lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian adalah karyawan KSPPS Tunas Artha Mandiri sebanyak 45 responden. Penelitian ini menggunakan Teknik Sampel Jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diujikan validitas dan realibilitasnya terlebih dahulu. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, serta uji regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan variabel rotasi kerja, promosi jabatan, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara parsial serta simultan terhadap kinerja karyawan KSPPS Tunas Artha Mandiri. Dalam penelitian ini variabel promosi jabatan memberikan pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata kunci: rotasi kerja, promosi jabatan, lingkungan kerja fisik, kinerja

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan suatu faktor penentu dalam kemajuan dan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai visi dan misinya. Hamali (dalam Laksono, 2016:2) menjelaskan bahwa sumber daya manusia adalah salah satu sumberdaya yang terdapat dalam suatu organisasi, yang meliputi semua manusia yang melakukan aktivitas pekerjaan. Sumber daya manusia umumnya dikatakan sebagai modal intelektual yang terdiri dari berbagai individu dalam organisasi yang mempunyai kemampuan baik, kecakapan, dan kompeten di bidangnya yang tentu saja itu semua dibutuhkan untuk dapat mengerjakan suatu tugas dengan baik.

Keberadaan sumber daya manusia ini memegang peran penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Oleh karena itu sebuah organisasi harus bisa mengelola dan meningkatkan kualitas sumberdaya manusia baik secara individu maupun kelompok dimana sumber daya manusia itu sendiri memiliki berbagai perbedaan mulai dari latar belakang pendidikan, pengalaman, status, ekonomi, kebutuhan, dan lain sebagainya.

Dalam upaya peningkatan kinerja karyawan yang optimal, Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Tunas Artha Mandiri membutuhkan pengelolaan rotasi kerja yang baik, promosi jabatan yang sesuai, dan lingkungan kerja fisik yang mendukung kinerja karyawan dengan baik.

KSPPS Tunas Artha Mandiri Nganjuk telah melakukan rotasi kerja, namun pelaksanaannya masih belum memiliki hasil yang memuaskan. Dilihat dari fenomena yang terjadi, setelah dilakukan program rotasi kerja, terdapat beberapa karyawan yang masih kurang terlatih dan kurang bisa menyesuaikan diri dengan jenis pekerjaan yang berbeda dengan kompetensi yang dimiliki.

Dalam promosi jabatan, ditemui kendala diantaranya tingkat kecukupan karyawan baik dari sisi kuantitas maupun kualitas. Sebetulnya jenjang karir (*career ladder*) telah disusun, yaitu bahwa untuk menduduki satu jabatan tertentu, karyawan harus melalui beberapa tahapan jabatan dan harus lulus uji kelayakan dan kepatutan. Pada kenyataannya tidak semua proses promosi berjalan sebagaimana yang diharapkan. Kekurangan karyawan yang sesuai kriteria menyebabkan kesulitan dalam mengisi pos - pos jabatan tertentu yang akhirnya terjadi perangkap wilayah kerja yang terlalu jauh dan luas.

Sementara itu lingkungan kerja fisik yang ada dinilai kurang mendukung, seperti gedung kantor yang kurang nyaman, kondisi ruangan kerja yang kurang rapih dan bersih. Sarana dan prasarana yang kurang lengkap dan memadai, tidak adanya mess bagi karyawan

yang tidak pulang, sirkulasi udara yang kurang baik, serta kurangnya alat pendingin ruangan menyebabkan udara dalam ruangan terasa cenderung panas. Kemudian salah satu fasilitas yang juga sangat penting di era sekarang adalah akses internet. Keterbatasan kabel jaringan fiber optik mengakibatkan arus data yang dikirim melalui internet menjadi terhambat.

KAJIAN TEORITIS

Penelitian yang dilakukan Asep Suparno (2019) yang berjudul Pengaruh Kebijakan Promosi Jabatan dan Rotasi Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan Pemkot Bandung. Dengan hasil rotasi pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Supriaddin N (2020) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PD. Bank Perkreditan Rakyat Bahteramas Konawe, dengan hasil promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Fitri & Ferdian (2021) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Infrastruktur Telekomunikasi Indonesia, dengan hasil yaitu lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

A. Rotasi Kerja

Rotasi pekerjaan adalah perubahan posisi dalam suatu pekerjaan dimana perubahan ini bersifat horizontal tanpa menimbulkan perubahan gaji dan jabatan atau golongan dengan tujuan untuk menambah pengalaman dan pengetahuan serta menghindari kejenuhan dalam bekerja, yang dilakukan secara berkala dalam suatu periode tertentu. Rotasi pekerjaan menurut Hasibuan (dalam Maulana & Krisnawati, 2017:4) adalah perubahan tempat atau jabatan seorang karyawan tetapi masih dalam tingkatan yang sama dalam suatu organisasi tersebut.

Terdapat beberapa indikator yang bisa digunakan untuk mengukur rotasi pekerjaan menurut Edwan (dalam Naibaho, 2018:11) :

1. Kemampuan karyawan

Kemampuan merupakan kapasitas seseorang di dalam mengerjakan berbagai macam tugas dalam pekerjaannya.

2. Pengetahuan karyawan

Pengetahuan adalah suatu kemampuan yang dimiliki karyawan yang didapatkan dari proses belajar serta bisa juga dari pengalaman.

3. Kondisi Kerja

Serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Yang

dimaksud disini adalah kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

B. Promosi Jabatan

Promosi jabatan adalah pemindahan posisi karyawan yang ditandai dengan adanya perubahan jabatan atau posisi yang lebih tinggi dari jabatan atau posisi yang telah diduduki sebelumnya. Dengan adanya perubahan tersebut akan menimbulkan tanggungjawab, hak, status, dan wewenang yang meningkat dari sebelumnya. Untuk mencapai itu semua, diperlukan adanya kemampuan atau kecakapan serta kinerja yang lebih baik. Menurut Hasibuan (dalam Ayuningtyas, 2017:107) Promosi jabatan memiliki arti sebagai pemindahan karyawan yang memperbesar wewenang dan tanggungjawab ke tingkat yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, dan status serta penghasilan yang lebih besar.

Nitisemito (dalam Theresia, 2013:199) merumuskan beberapa indikator dalam promosi jabatan yaitu:

1. Pengalaman kerja

Setiap karyawan yang telah mencapai masa kerja tertentu semestinya mendapatkan promosi jabatan.

2. Prestasi kerja

Karyawan yang diberikan promosi jabatan tentulah karyawan yang berprestasi tinggi.

3. Peningkatan karir

Seorang karyawan yang dipromosikan akan dapat meningkatkan karir karyawan tersebut.

C. Lingkungan Kerja Fisik

Pengertian lingkungan kerja fisik merupakan seluruh aspek fisik yang ada di sekitar karyawan dalam perusahaan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan setiap tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Menurut Sedarmayanti (dalam Amalia, 2017:59) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung.

Nitisimeto (dalam A.Priani 2014:159) menjelaskan bahwa terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan untuk lingkungan kerja diantaranya:

1. Pencahayaan

Intensitas cahaya di lingkungan kerja pegawai. Pencahayaan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan membantu menciptakan kinerja pegawai.

2. Kebersihan

Tingkat kebersihan dan kerapian di lingkungan kerja pegawai. Lingkungan kerja yang bersih dan rapi memberikan kenyamanan bagi para pegawai untuk bekerja.

3. Sirkulasi Udara

Sirkulasi dan suhu udara di lingkungan kerja pegawai. Sirkulasi udara yang baik akan menyehatkan badan. Sirkulasi udara yang cukup dalam ruangan kerja sangat diperlukan apabila ruangan tersebut penuh dengan pegawai.

4. Fasilitas

Penunjang untuk pegawai dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja yang disediakan oleh perusahaan.

D. Kinerja

Kinerja adalah kemampuan seseorang untuk melakukan tugas yang dibebankan kepadanya dengan penuh rasa tanggungjawab yang mana kinerja tersebut dapat digunakan perusahaan sebagai informasi mengenai tingkat kemampuan karyawna dalam menerima tugas dari perusahaan. Mangkunegara (dalam Udkhiani, 2013:52) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan menurut Robbins (dalam Theresia, 2017:260) yaitu :

1. Kualitas.

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas.

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu.

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Pengertian metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2018) adalah metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka – angka dan analisis menggunakan statistik. Jadi penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang datanya memiliki kecenderungan dapat dianalisis dengan cara maupun teknik statistik.

Populai dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada KSPPS Tunas Artha Mandiri yang berjumlah 45 karyawan. Jenis sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, jadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh dari populasi yang telah diambil, yaitu seluruh karyawan tetap dalam KSSP Tunas Artha Mandiri yang berjumlah 45 karyawan tetap.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan program SPSS 25 berbasis Windows. Berikut ini adalah metode analisis data yang diterapkan dalam penelitian ini :

1. Analisis Deskriptif

Menggunakan tabel yang menampilkan beberapa karakteristik responden yang terdiri dari jenis kelasmin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Analisis deskriptif ini digunakan untuk menggambarkan data.

2. Analisis Statistika

Pendekatan pengujian ini disajikan dalam tabel yang menggunakan analisis statistik :

- a. Uji validitas
- b. Uji reliabilitas
- c. Uji asumsi klasik
- d. Analisis regresi linier berganda

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Analisis Deskriptif

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
----------------------	------------------	-----------------------

Laki – Laki	27	60%
Perempuan	18	40%
Total	45	100%

Sumber : Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan tabel 1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui jenis kelamin responden pada KSPPS Tunas Artha Mandiri Nganjuk terbanyak adalah laki – laki sebesar 27 atau 60% responden. Sedangkan perempuan sebesar 18 atau 40% responden.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase (%)
21-30 Tahun	18	40%
31-40 Tahun	12	26,7%
41-50 Tahun	8	17,8%
> 50 Tahun	7	15,6%
Total	45	100%

Sumber : Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan tabel 2 karakteristik responden berdasarkan usia, responden usia 21-30 tahun berjumlah 18 atau 40%. Responden usia 31-40 tahun berjumlah 12 atau 26,7%. Responden usia 41-50 tahun berjumlah 8 atau 17,8%. Sementara responden yang memiliki usia lebih dari 50 tahun berjumlah 7 atau 15,6%.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase (%)
SLTA	21	46,7%
D3	6	13,3%
S1	18	40%
Total	45	100%

Sumber : Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan tabel 3 karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir, responden tingkat pendidikan terakhir SLTA sebanyak 21 atau 46,7%. Tingkat pendidikan terakhir D3 sebanyak 6 atau 13,3%. Tingkat pendidikan terakhir S1 sebanyak 18 atau 40%.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Presentase (%)
1-5 tahun	23	51,1%
>5 tahun	22	48,9%
Total	45	100%

Sumber : Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan tabel 4 karakteristik responden berdasarkan masa kerja, responden dengan masa kerja 1-5 tahun sebanyak 23 atau 51,1%. Sementara responden dengan masa kerja lebih dari 5 tahun sebanyak 22 atau 48,9%.

B. Hasil Analisis Statistika

1. Uji Validitas

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Nomor Item	Sig.
1	Rotasi Kerja	X1.1	0,000
		X1.2	0,000
		X1.3	0,000
		X1.4	0,000
		X1.5	0,000
		X1.6	0,000
2	Promosi Jabatan	X2.1	0,000
		X2.2	0,000
		X2.3	0,000
		X2.4	0,001
		X2.5	0,000
		X2.6	0,000
3	Lingkungan Kerja Fisik	X3.1	0,000
		X3.2	0,000
		X3.3	0,000
		X3.4	0,000
		X3.5	0,000
		X3.6	0,000
		X3.7	0,000
		X3.8	0,000
4	Kinerja	Y1.1	0,000
		Y1.2	0,000
		Y1.3	0,001
		Y1.4	0,000
		Y1.5	0,000
		Y1.6	0,000
		Y1.7	0,000
		Y1.8	0,000

Sumber : *Output SPSS 25 for Windows*

Berdasarkan tabel 5, seluruh instrumen penelitian telah lulus uji validitas. Masing – masing memiliki nilai probabilitas korelasi [*sig.2 tailed* dibawah 0,05] sehingga penelitian tersebut dapat dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
Rotasi Kerja	0,743
Promosi Jabatan	0,730
Lingkungan Kerja Fisik	0,764

Kinerja	0,734
---------	-------

Sumber : *Output SPSS 25 for Windows*

Dari tabel 6 hasil uji reliabilitas nilai *cronbach alpaha* (α) variabel rotasi kerja, promosi jabatan, kinerja $> 0,60$. Maka kuesioner dari keempat variabel tersebut memiliki tingkat reliabilitas yang baik dan bisa dinyatakan sebagai alat ukur variabel.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Asymp. Sig. (2-tailed)
Rotasi Kerja	0,200 ^c
Promosi Jabatan	0,200 ^c
Lingkungan Kerja Fisik	0,200 ^c
Kinerja	0,200 ^c

Sumber : *Output SPSS 25 for Windows*

Berdasarkan tabel 7 hasil uji asumsi klasik dapat disimpulkan bahwa masing - masing variabel memiliki nilai *Asymp.sig.* lebih dari 0,05 maka variabel tersebut dikatakan berdistribusi normal.

Uji Linieritas

Tabel 8. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig.
Rotasi Kerja	0,097
Promosi Jabatan	0,261
Lingkungan Kerja Fisik	0,133

Sumber : *Output SPSS 25 for Windows*

Berdasarkan hasil uji linieritas pada tabel 8, nilai signifikansi setiap variabel memiliki nilai lebih dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa pengaruh rotasi kerja, promosi jabatan, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan adalah linier.

Uji Multikolinearitas

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF
Rotasi Kerja	5,622
Promosi Jabatan	5,491
Lingkungan Kerja Fisik	2,172

Sumber : *Output SPSS 25 for Windows*

Hasil uji multikolinearitas pada tabel 9 menunjukkan nilai VIF kurang dari 10. Dapat dikatakan bahwa faktor yang berkaitan dengan rotasi kerja, promosi jabatan, dan lingkungan kerja fisik tidak terjadi multikolinier, dan data tersebut layak untuk digunakan sebagai alat ukur menguji variabel kinerja karyawan.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 10. Hasil Uji Heterokedastisitas

F	Sig.
0,191	0,902

Sumber : *Output SPSS 25 for Windows*

Hasil uji heterokedastisitas menggunakan *metode pak* pada tabel 10, menunjukkan nilai F sebesar 0,191 dan sig 0,902. Dengan nilai sig lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 11. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	B
<i>(Constant)</i>	3,133
Rotasi Kerja	0,439
Promosi Jabatan	0,493
Lingkungan Kerja Fisik	0,154

Sumber : *Output SPSS 25 for Windows*

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel 11, dapat ditulis persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 3,133 + 0,439X_1 + 0,493X_2 + 0,154X_3$$

Persamaan regresi di atas menunjukkan bahwa :

1. Nilai konstanta sebesar 3,133 artinya perpotongan garis regresi sumbu Y terletak pada nilai 3,133. Nilai ini bersifat konstan, artinya tidak terikat pada variabel bebas maupun pada variabel terikat.
2. Koefisien regresi rotasi kerja (X_1) sebesar 0,439, artinya variabel rotasi kerja (X_1) naik sebesar satu satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) mengalami kenaikan 0,439 satuan dengan asumsi variabel yang lain konstan.
3. Koefisien regresi promosi jabatan (X_2) sebesar 0,493, artinya variabel promosi jabatan (X_2) naik sebesar satu satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) mengalami kenaikan 0,493 satuan dengan asumsi variabel yang lain konstan.
4. Koefisien regresi lingkungan kerja fisik (X_3) sebesar 0,154, artinya variabel lingkungan kerja fisik (X_3) naik sebesar satu satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) mengalami kenaikan 0,154 satuan dengan asumsi variabel yang lain konstan.

Uji Parsial (Uji t)**Tabel 12. Hasil Uji t**

Variabel	t hitung	Sig.
Rotasi Kerja	2,600	0,013
Promosi Jabatan	2,637	0,012
Lingkungan Kerja Fisik	2,082	0,044

Sumber : *Output SPSS 25 for Windows*

Berdasarkan data tabel 12 dapat dijelaskan pengaruh secara parsial sebagai berikut :

a. Uji t Variabel Rotasi Kerja (X1)

Nilai sig. $0,013 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,600 > 1,682$ artinya variabel rotasi kerja terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji t Variabel Promosi Jabatan (X2)

Nilai sig. $0,12 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,637 > 1,682$ artinya variabel promosi jabatan terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Uji t Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X3)

Nilai sig. $0,044 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,082 > 1,682$ artinya variabel lingkungan kerja fisik terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Simultan (Uji F)**Tabel 13. Hasil Uji F**

F hitung	Sig.
69,453	0,000

Sumber : *Output SPSS 25 for Windows*

Berdasarkan data tabel 13 disimpulkan bahwa nilai Sig. F sebesar 0,000 yang dimana $< 0,05$ dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ $69,453 > 2,83$. Dapat disimpulkan variabel rotasi kerja, promosi jabatan, dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN**Kesimpulan**

Rotasi kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menjelaskan faktor yang mendukung tercapainya kinerja perusahaan yang baik adalah rotasi kerja yang dilakukan dengan optimal, sementara ditemukan kurangnya kemampuan dan pengetahuan karyawan serta kurang bisa menyesuaikan diri dengan kondisi pekerjaan baru

yang berbeda dengan latar belakang pendidikan dan kemampuan yang dimiliki. Sehingga dengan kendala tersebut, perusahaan memerlukan waktu lebih banyak untuk melatih dan membimbing karyawan tersebut.

Promosi jabatan secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menjelaskan faktor yang menunjang kinerja perusahaan salah satunya adalah promosi jabatan. Pada prakteknya tidak semua proses promosi jabatan berjalan dengan semestinya, seperti masih banyaknya karyawan yang tidak lulus uji kelayakan dan kepatutan. Karena masih ditemui karyawan yang kurang berpengalaman serta kurang berprestasi dalam bidangnya. Kurangnya karyawan yang sesuai dengan kriteria menyebabkan kesulitan dalam mengisi pos – pos jabatan tertentu yang akhirnya terjadi perangkapan wilayah kerja yang lebih luas. Hal ini menyebabkan kinerja karyawan yang dihasilkan menjadi kurang optimal, karena fokus dan perhatian akan pekerjaannya terbagi.

Lingkungan kerja fisik secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menjelaskan lingkungan kerja fisik yang berupa gedung kantor yang kurang nyaman karena penerangan kurang, kondisi ruangan kerja dan alat kantor kurang rapih dan bersih, sirkulasi udara yang belum cukup menyebabkan ruangan terasa panas. Kemudian fasilitas kantor yang kurang lengkap dan memadai salah satunya adalah akses internet, akses internet yang ada dinilai lambat mengakibatkan arus data yang dikirim melalui internet menjadi terhambat, dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Saran

Perusahaan harus melakukan pelatihan dengan baik dan optimal setelah adanya rotasi kerja, agar seluruh karyawan mampu menyesuaikan diri dengan pekerjaan yang baru, karena tidak semua karyawan memiliki latar belakang pendidikan dan kemampuan yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang baru.

Perlu dilakukan evaluasi yang menyeluruh terhadap program *fit and proper test* dalam hal promosi jabatan, berkaitan dengan tujuan pelatihan, materi peatihan dan pengembangan, serta para *trainer* – nya agar tercipta adanya *the right man on the right place*.

Perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan kebersihan ruangan, penerangan, sirkulasi udara, fasilitas pekerjaan, serta akses internet yang dinilai cenderung lambat. Dengan harapan dapat dicapai peningkatan kinerja yang lebih baik.

REFERENSI

- Amalia, N. R. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan kerja Pegawai Sekertariat DPRD Pemerintah Kabupaten Kediri. *Skripsi*, 1–45.
- Ayuningtyas, E. (2021). Pengaruh Mutasi, Reward, Kemampuan Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasuindo Tiga Perkasa, Tbk. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 9–42.
- Fitri, N. N., & Ferdian, A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Infrastruktur Telekomunikasi Indonesia. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen Terakreditasi Sinta*, 6(2), 444–455. Retrieved from <http://jim.unsyiah.ac.id/ekm>
- Laksono, B. T. (2018). *Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Outlet Kampoeng Steak Di Surabaya*. Universitas Katolik Dharma Cendika Surabaya.
- Maulana, A., & Krisnawati, D. (2021). Pengaruh Rotasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Astra Honda Motor Plant 3 Cikarang. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 9(2). <https://doi.org/10.35137/jmbk.v9i2.575>
- Naibaho, P. O. (2020). *Pengaruh Rotasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Perpustakaan Universitas Negeri Medan*.
- Priani, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja pada PT Asabri (Persero) Medan. *Skripsi*, 1–138.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (19th ed.). ©2018, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Suparno, A. (2019). Pengaruh Kebijakan Promosi Jabatan Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pemkot Bandung. *Ekonomi: Jurnal Ekonomi, Akuntansi & Manajemen*, 1(1), 27–38. <https://doi.org/10.37577/ekonam.v1i1.101>
- Supriaddin.N. (2020). Lingkungan Kerja, Promosi Jabatan, Kinerja Karyawan pada Pd. Bank Perkreditan Rakyat Bahtermas Konawe. *Jurnal Mingrai Management*, 5(2), 616–637.
- Theresia, Y. (2019). Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Telkom Divisi Regional I) Medan. *Skripsi*.
- Udkhiani, M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Moderasi. *Institut Agama Islam Negeri Salatiga*, 199.