

**ANALISIS ROTASI PEKERJAAN, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK SYARIAH
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Kasus di BPRS Suriyah Cilacap)**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR
SARJANA STRATA SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

Oleh:

RIZQI NUGROHO PANGESTU

NIM: 16820129

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2020

**ANALISIS ROTASI PEKERJAAN, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK SYARIAH
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Kasus di BPRS Suriyah Cilacap)**



**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR
SARJANA STRATA SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

Oleh:
RIZOI NUGROHO PANGESTU
NIM: 16820129

Dosen Pembimbing Skripsi:
JAUHAR FARADIS, S.H.I., M.A
NIP: 19840523 201101 1 008

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2020**



PENGESAHAN TUGAS AKHIR
Nomor: B-100/Un.02/DEB/PP.00.9/01/2020

Tugas Akhir dengan Judul : ANALISIS ROTASI PEKERJAAN, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK SYARIAH DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus di BPRS Suriyah Cilacap)

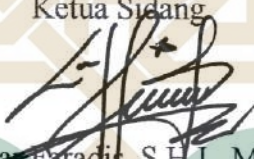
yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : RIZQI NUGROHO PANGESTU
Nomor Induk Mahasiswa : 16820129
Telah diujikan pada : Senin, 27 Januari 2020
Nilai Ujian Tugas Akhir : A

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

TIM UJIAN TUGAS AKHIR

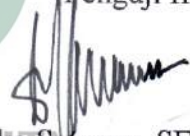
Ketua Sidang


Jauhar Paradis, S.F.I., M.A.
NIP. 19840523 201101 1 008


Penguji I


Dian Nuriyah Solissa, S.HI., MSi.
NIP. 19840216 200912 2 004

Penguji II


Joko Setyono, SE., M.Si.
NIP. 19730702 200212 1 003

Yogyakarta, 30 Januari 2020
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Dekan


Dr. H. Syafiq Mahmadah Hanafi, M.Ag.
NIP. 19670518 199703 1 003



HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudara Rizqi Nugroho Pangestu

Lamp : 1

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Setelah menimbang, meneliti, memberikan petunjuk, dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Rizqi Nugroho Pangestu

NIM : 16820129

Judul Skripsi : “Analisis Rotasi Pekerjaan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus di BPRS Suriyah Cilacap)”

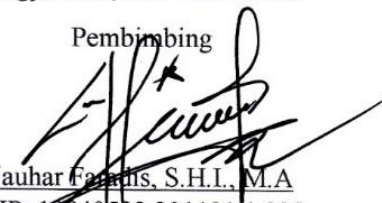
Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/Program Studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami berharap agar skripsi saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Yogyakarta, 20 Januari 2020

Pembimbing


Jauhar Fakhri, S.H.I., M.A.
NIP: 19840523 201101 1 008

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang betanda tangan di bawah ini:

Nama : Rizqi Nugroho Pangestu

NIM : 16820129

Jurusan/Prodi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Analisis Rotasi Pekerjaan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus di BPRS Suriyah Cilacap)”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusunan sendiri, bukan publikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *bodynote*, *footnote* dan daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi dan digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 20 Januari 2020

Penyusun



Rizqi Nugroho Pangestu

NIM. 16820129

**SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai civitas akademik Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta,
saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rizqi Nugroho Pangestu
NIM : 16820129
Jurusan/Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Analisis Rotasi Pekerjaan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus di BPRS Suriyah Cilacap)”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalihk/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Dibuat di Yogyakarta

Pada tanggal 20 Januari 2020

Yang menyatakan,



(Rizqi Nugroho Pangestu)

MOTTO

*“Education never end. It is a series of lessons,
with the the greatest for the last”*

~ Sir Arthur Conan Doyle

*“To do something that you feel in your heart that’s great,
You need to make a lot of mistakes.
Anything that’s successsful is a series of mistakes.”*

~ Billie Joe Armstrong



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Saya persembahkan skripsi ini untuk:

Bapak Turmudi dan Yuni Susanti tercinta yang tidak pernah bosan dalam membimbing, memberi do'a, dan kasih sayang yang tak ternilai harganya.

Sahabat-sahabat dan teman-teman yang telah mendukung dan membantu menyelesaikan skripsi ini, baik secara langsung atau tidak langsung.

Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang selalu memberikan bimbingan terbaik bagi mahasiswanya.

Keluarga besar mahasiswa Perbankan Syariah angkatan 2016.

Beserta Almamater tercinta

UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi kata-kata arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Ṡa'	ṣ	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa'	ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Ẓal	Ẓ	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ye
ص	Ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa'	ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓa'	ẓ	Zet (dengan titik di bawah)
ع	'Ain	'	koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge

ف	Fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wawu	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	`	Apostrof
ي	Ya'	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* Ditulis Rangkap

حَاع دَّة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عَّدَّة	Ditulis	<i>'iddah</i>

C. Ta' Marbuttah

Semua ta' marbuttah ditulis dengan h, baik berada pada kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang "al"). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
عِلَّة	Ditulis	<i>'illah</i>
كرمة الأولياء	Ditulis	<i>Karamah al auliya'</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

---◌◌---	Fathah	Ditulis	A
---◌◌---	Kasrah	Ditulis	I
---◌◌---	Dammah	Ditulis	U
دَعَلَ	Fathah	Ditulis	<i>Fa'ala</i>
ذَكَرَ	Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>
يَذْهَبُ	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. Fathah + alif	Ditulis	A
جَاهِلٌ يَّهٍ	Ditulis	<i>Jahiliyyah</i>
2. Fathah + ya' mati	Ditulis	A
تَنْسَى	Ditulis	<i>Tansa</i>
3. Kasrah + ya' mati	Ditulis	I
كَرِيمٌ	Ditulis	<i>Karim</i>
4. Dhammah + wawu mati	Ditulis	U
فَرُوضٌ	Ditulis	<i>Furud</i>

F. Vokal Rangkap

1. Fathah + ya' mati	Ditulis	<i>Ai</i>
بَيْنَكُمْ	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2. Fathah + wawu mati	Ditulis	<i>Au</i>
قَوْلٌ	Ditulis	<i>Qaul</i>

G. Vokal pendek yang Berurutan dalam Satu Kata yang Dipisahkan dengan Apostrof

أَنْتُمْ	Ditulis	<i>A'antum</i>
أَعَدَّتْ	Ditulis	<i>U'iddat</i>

لَوْنُ شَرِكْرَتُمْ	Ditulis	<i>La'in syakartum</i>
---------------------	---------	------------------------

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *qamariyyah* maka ditulis menggunakan huruf awal “al”

الْقُرْآن	Ditulis	<i>Al-Quran</i>
الْقِيَّاس	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

2. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* maka ditulis sesuai dengan huruf pertama *Syamsiyyah* tersebut

السَّمَاء	Ditulis	<i>As-sama'</i>
الْأَشْجِس	Ditulis	<i>Asy-syams</i>

I. Penulisan kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

ذَوِي الْفُرُوضِ	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
أَهْلُ السُّنَّةِ	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah *rabbal'alam*, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT. atas segala nikmat, hidayah, dan karunia-Nya, sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi atau tugas akhir dengan sebaik-baiknya. Shalawat serta salam semoga tetap tercurah kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju kebaikan dan senantiasa kita nantikan syafa'atnya di *yaumul qiyamah* nanti.

Dalam penyusunannya, skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, dukungan, dan bimbingan dari berbagai pihak. Untuk itu dengan segala kerendahan hati pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini khususnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Yudian Wahyudi, M.A., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. H. Syafiq Mahmadah Hanafi, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Joko Setyono, S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak Izra Berakon, M.Sc. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing saya dari awal proses perkuliahan hingga akhir masa perkuliahan.
5. Bapak Jauhar Faradis, S.H.I., M.A. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing, mengarahkan, dan memberikan banyak masukan serta memotivasi saya selama proses penyusunan skripsi ini dari awal hingga akhir.
6. Seluruh Dosen Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan yang luas selama menempuh pendidikan.
7. Seluruh Pegawai dan Staff Tata Usaha Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
8. Seluruh karyawan BPRS Suriyah Cilacap yang telah membantu dalam

pengisian kuesioner penelitian.

9. Orang tua tercinta Bapak Turmudi dan Ibu Yuni Susanti dan seluruh keluarga besar yang senantiasa memberikan doa dan dukungan.
10. Sahabat-Sahabat Bahar, Bahaul, Fajar, Mail, Sidiq dan Lahiq, Darul yang selalu memberi semangat dan berjuang bersama untuk mendapatkan gelar sarjana ekonomi.
11. Sahabat-sahabat Mas Kentung, Zeto, Mai, Danu, Hilman, Masum dan Teddi yang selalu memberikan hiburan.
12. Teman-teman KKN Tematik Angkatan 99 UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Kelompok 3 yaitu Nailun, Sidiq, Risma, Rimbit, Linda, Sintha, Ainun, Ayu dan Yuflih.
13. Bapak Guntaryadi dan Ibu Endang selaku Dukuh Dusun Bengkak yang selalu memberi dukungan.
14. Seluruh teman-teman Perbankan Syariah angkatan 2016, khususnya PS C yang telah bersama-sama menempuh pendidikan.
15. Seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan satu per satu.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. *Amin yaa rabbal 'alamiin.*

Yogyakarta, 20 Januari 2020

Rizqi Nugroho Pangestu

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	v
MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN.....	viii
KATA PENGANTAR	xii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xix
ABSTRAK.....	xx
ABSTRACT.....	xxi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	11
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian	12
E. Sistematika Penulisan	13
BAB II LANDASAN TEORI.....	15
A. Kerangka Teori.....	15
1. Rotasi Pekerjaan	15
2. Kompensasi	19
3. Lingkungan Kerja.....	22
4. Kinerja Karyawan.....	25

5. Kepuasan Kerja	29
B. Telaah Pustaka	32
C. Pengembangan Hipotesis	38
D. Kerangka Berfikir.....	44
BAB III METODE PENELITIAN.....	45
A. Jenis dan Sumber Data Penelitian.....	45
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	45
C. Populasi dan Sampel Penelitian	46
D. Metode Pengumpulan Data.....	46
E. Definisi Operasional Penelitian.....	47
F. Instrumen Penelitian.....	51
G. Teknik Analisis Data.....	51
<u>BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN</u>.....	59
A. Gambaran Umum Penelitian.....	59
B. Karakteristik Responden	59
C. Analisis Statistik Deskriptif	62
D. Hasil Penelitian	64
E. Pembahasan Hasil Penelitian.....	83
<u>BAB V PENUTUP</u>.....	105
A. Kesimpulan	105
B. Keterbatasan Penelitian.....	106
C. Saran.....	107
DAFTAR PUSTAKA	109
LAMPIRAN.....	I

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Variabel Dependen.....	47
Tabel 3.2 Variabel Independen	48
Tabel 3.3 Variabel Intervening	50
Tabel 3.4 <i>Skala Likert</i>	51
Tabel 4.1 Tabel Penyebaran Kuesioner	59
Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden	60
Tabel 4.3 Usia Responden.....	60
Tabel. 4.4 Pendidikan Responden.....	61
Tabel 4.5 Lama Bekerja	61
Tabel 4.6 Gaji.....	62
Tabel 4.7 Hasil Analisis Statistik Deskriptif.....	63
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Rotasi Pekerjaan.....	64
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi	65
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja.....	66
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	67
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja	68
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas	69
Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas 1	70
Tabel 4.15 Hasil Uji Normalitas 2	70
Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinearitas 1.....	71
Tabel 4.17 Hasil Uji Multikolinearitas 2.....	72
Tabel 4.18 Hasil Uji Heteroskedastisitas 1.....	73
Tabel 4.19 Hasil Uji Heteroskedastisitas 2	73
Tabel 4.20 Hasil Uji Analisis Jalur Langsung	74
Tabel 4.21 Hasil Uji Analisis Jalur Tidak Langsung	75
Tabel 4.21 Perbandingan Hasil Pengaruh Langsung dan Pemediasi	75
Tabel 4.23 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) 1	78
Tabel 4.24 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) 2	79
Tabel 4.25 Hasil Uji Simultan (Uji F) 1.....	80

Tabel 4.26 Hasil Uji Simultan (Uji F) 2.....	80
Tabel 4.27 Hasil Uji Koefisien Regresi (Uji T)	81
Tabel 4.28 Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis	83
Tabel 4.29 Detail Jawaban Kuesioner Rotasi Pekerjaan.....	84
Tabel 4.30 Detail Jawaban Kuesioner Kompensasi	87
Tabel 4.31 Detail Jawaban Kuesioner Lingkungan Kerja	91
Tabel 4.32 Detail Jawaban Kuesioner Kepuasan Kerja	93



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kinerja Keuangan BPRS Suriyah Cilacap periode September 2017-2019.....	9
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	44



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	I
Lampiran 2 Hasil Olah Data SPSS dan Ms. Exel	IX
Lampiran 3 Dokumentasi.....	XXX
Lampiran 4 Surat Keterangan Penelitian	XXXI
Lampiran 5 <i>Curriculum Vitae</i>	XXXII



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh rotasi pekerjaan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening BPRS Suriyah Cilacap. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di BPRS Suriyah Cilacap. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yang berjumlah 34. Data primer dalam penelitian ini didapatkan dari penyebaran kuesioner. Dalam penelitian ini menggunakan 34 kuesioner yang dapat diolah. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rotasi pekerjaan, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Secara parsial variabel rotasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan t_{hitung} sebesar $-0,037$ dan nilai signifikan sebesar $0,761$. Variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan t_{hitung} sebesar $0,103$ dan nilai signifikan sebesar $0,919$. Variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan t_{hitung} sebesar $2,693$ dan nilai signifikan sebesar $0,012$. Variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan t_{hitung} sebesar $2,098$ dan nilai signifikan sebesar $0,045$. Kepuasan Kerja tidak mampu memediasi sebagian rotasi pekerjaan terhadap kinerja karyawan dengan nilai pengaruh langsung $0,761$ dan pengaruh tidak langsung sebesar $-0,055$. Kepuasan kerja tidak mampu memediasi sebagian kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai pengaruh langsung sebesar $0,919$ dan pengaruh tidak langsung sebesar $0,335$. Kepuasan kerja mampu memediasi sebagian lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai pengaruh langsung sebesar $0,012$ dan pengaruh tidak langsung sebesar $0,095$.

Kata Kunci: Rotasi Pekerjaan, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja, Intervening

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of job rotation, compensation, work environment, on employee performance with job satisfaction as intervening variable at BPRS Suriyah Cilacap. The population in this study were all employees at BPRS Suriyah Cilacap. Sampling in this study uses a saturated sampling technique which amounted to 34. Primary data in this study were obtained from questionnaires. In this study using 34 questionnaires that can be processed. The analytical tool used in this study is multiple linear regression analysis.

The results showed that job rotation, compensation, work environment, and job satisfaction simultaneously had a positive effect on employee performance. Partially, job rotation variables have no effect on employee performance with a t_{count} of -0,037 and a significant value of 0.761. Variable compensation does not affect employee performance with t_{count} of 0.103 and a significant value of 0,919. work environment variable has an effect on employee performances with t_{count} of 2,693 and a significant value of 0,012. Job satisfaction variables affect employee performance with a t_{count} of 2.098 and a significant value of 0.045 Job satisfaction is not able to mediate the effect of job rotation on employee performance with direct effect value of 0,761, indirect effect -0,055. Job satisfaction is not able to mediate the effect of compensation on employee performance with direct effect value of 0,919, indirect effect 0,335. Job satisfaction is able to mediate the effect of work environment on employee performance with direct effect value of 0,012, indirect effect 0,095.

Keywords: *Job Rotation, Compensation, Work environment, Employee Performance, Job Satisfaction, Intervening*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan industri keuangan syariah sekarang ini khususnya perbankan syariah sedang mengalami perkembangan yang pesat. Berlakunya Undang-undang No. 21 tahun 2008 tentang Perbankan Syariah memberikan perbankan syariah landasan hukum untuk mendorong perkembangannya. Perkembangan bank bank syariah dapat dibilang cukup pesat karena dalam lima tahun terakhir industri bank syariah menunjukkan perkembangan yang positif dengan mencatatkan *Compounded Annual Growth Rate (CAGR)* Sebesar 15%. Perkembangan tersebut terjadi dikarenakan adanya dinamika yang memengaruhi laju pertumbuhan, misalnya yaitu adanya proses konsolidasi yang dilakukan oleh beberapa Bank Umum Syariah serta melambatnya sektor riil.¹

Kemudian, perlu diketahui juga bahwa keberhasilan perkembangan bank syariah dalam lima tahun terakhir itu bukan hanya ditentukan oleh adanya proses konsolidasi yang dilakukan oleh beberapa Bank Umum Syariah dan melambatnya sektor riil. Sapta Nirwandar selaku *Chairman Indonesia Halal Lifestyle Center* menjelaskan bahwa salah satu kendala percepatan *market share* (5,7%) perbankan syariah pada akhir tahun 2018

¹ <http://www.cnbcindonesia.com/syariah/20190608180708-29-77170/0/5/5-tahun-rerata-pertumbuhan-industri-perbankan-syariah-15> diakses pada 01 Oktober 2019.

adalah faktor SDM (Sumber Daya Manusia), baik dari sisi minimnya jumlah SDM perbankan syariah, maupun kualitasnya yang masih rendah.²

Pernyataan tersebut juga sejalan dengan fenomena yang terjadi hingga saat ini. Besarnya peluang berkembangnya industri perbankan syariah di Indonesia yang mayoritas berpenduduk muslim justru masih belum diimbangi dengan kinerja karyawan yang memadai dilihat dari kemampuannya. Belum optimalnya usaha dalam mewujudkan percepatan pengembangan karyawan menimbulkan suatu *gap* dalam perkembangan bisnis perbankan syariah sebagai solusi keuangan syariah yang pada dasarnya sedang tumbuh secara cepat.³

Gap tersebut harus diminimalisir atau bahkan dihilangkan agar *market share* perbankan syariah dapat diimbangi dengan tersedianya SDM yang memadai. Salah satu cara yang digunakan untuk mendukung keseimbangan SDM yang memadai tersebut dan juga percepatan *market share* yaitu dengan memfokuskan kepada kinerja SDM atau karyawan. Peningkatan kualitas karyawan tersebut sangat diperlukan sebagai langkah pengoptimalan kinerja karyawan perbankan syariah sehingga tidak terkena dampak yang dikhawatirkan dari Revolusi Industri 4.0.⁴

Kinerja merupakan suatu hal atau bagian dari kegiatan perusahaan yang tidak dapat dipisahkan atau dapat dikatakan penting. Kinerja menurut

² <https://www.republika.co.id/berita/ekonomi/syariah-ekonomi/18/12/08/pjdd1q282-penyebab-perkembangan-bank-syariah-di-indonesia-lambat> diakses 14 November 2019.

³ <https://ekonomi.kompas.com/read/2018/07/08/115700326/sdm-belum-mumpuni-perkembangan-industri-keuangan-syariah-terhambat> diakses 06 November 2019.

⁴ <https://m.timesindonesia.co.id/read/237727/20191104/214850/lulusan-perbankan-harus-siapkan-skill-hadapi-revolusi-industri-40> diakses 06 November 2019.

Wibowo (2016) merupakan gaya manajemen dalam mengelola sumber daya yang berorientasi pada kinerja yang melakukan proses komunikasi secara terbuka dan berkelanjutan dengan menciptakan visi bersama dan pendekatan strategis serta terpadu sebagai kekuatan pendorong untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja dapat dikatakan penting karena dengan kinerja kita dapat mengetahui sejauh mana capaian yang diraih oleh perusahaan, apa saja capaian perusahaan yang sudah terwujud terutama bagi *stakeholder* perusahaan.

Kinerja juga penting bagi karyawan yang ada dalam perusahaan karena dengan kinerja kita dapat mengetahui sejauh mana karyawan tersebut memberikan kontribusi kepada perusahaan sehingga apa yang ingin dicapai oleh perusahaan dapat terwujud. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan dalam pengukuran. Efektifitas dan produktivitas kerja harus diperhatikan untuk mencapai tujuan perusahaan dan meminimumkan risiko.

Produktivitas karyawan dapat dilihat dari bagaimana karyawan itu termotivasi, memiliki kepuasan dalam bekerja, tingkat stres yang dihadapi, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta berperilaku lainnya (Handoko, 2014:193). Dengan demikian, dapat kita artikan bahwa *gap* tersebut bisa diminimalisir dan bahkan dihilangkan dengan pengoptimalan beberapa aspek yang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, dalam

penelitian kinerja karyawan ini, peneliti mengambil tiga variabel bebas yaitu rotasi pekerjaan, kompensasi dan lingkungan kerja dengan satu variabel intervening yaitu kepuasan kerja.

Rotasi pekerjaan mampu menghilangkan permasalahan yang terkait dengan kinerja karyawan. Rotasi pekerjaan menurut Bangun (2012) dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan di berbagai bidang sehingga produktifitas pegawai meningkat. Hal tersebut berarti bahwa rotasi pekerjaan menjadi bentuk pelatihan kerja yang diterapkan perusahaan guna memberikan keterampilan dan pengetahuan bagi karyawan dalam menjalani suatu posisi pekerjaan tertentu sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Setelah karyawan dirotasi, kompetensi dan keterampilan karyawan akan meningkat karena menempati posisi barunya sehingga memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pada akhirnya, karyawan akan memperoleh kepuasan kerja karena bertambahnya keterampilan sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dijelaskan dalam penelitian yang membuktikan bahwa rotasi pekerjaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan, yang menyatakan bahwa rotasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Triyono & Nurdiana, 2011). Penelitian dari Rahayu (2018) juga menyatakan bahwa rotasi kerja apabila dilaksanakan sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki seorang dapat menimbulkan rasa puas yang dapat meningkatkan kinerja.

Selain membutuhkan rotasi pekerjaan sebagai bentuk pelatihan, karyawan juga memerlukan kompensasi yang sesuai untuk mendukung bentuk kinerja yang mereka berikan kepada perusahaan dan sesuai dengan standar pekerjaan dalam jabatannya. Kompensasi adalah total dari semua penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai imbalan atas jasa mereka berikan kepada organisasi (Sinambela, 2017:220) Pemberian kompensasi ini merupakan salah satu bentuk dari pelaksanaan fungsi manajemen perusahaan yang berhubungan dengan *feedback* perusahaan terhadap karyawan yaitu kewajiban perusahaan yang telah diselesaikan oleh karyawan.

Program kompensasi yang diterapkan perusahaan haruslah baik karena syarat dari kompensasi menurut Moeheriono (2012) yaitu mampu memenuhi kebutuhan hidup seorang karyawan. Ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan besaran kompensasi yaitu didasarkan pada upah minimum pemerintah dan eksternal yang berlaku. Pemberian kompensasi yang baik menurut Sinambela (2017) akan memberikan rangsangan, serta memotivasi pegawai untuk memberikan kinerja terbaik dan menghasilkan produktivitas kerja yang optimal. Hal itu dijelaskan dalam penelitian yang membuktikan bahwa semakin baik atau puas karyawan dengan kompensasi yang diterima dari perusahaan, maka kinerja akan semakin meningkat. Sebaliknya semakin tidak baik kompensasi yang diberikan, maka kinerja karyawan juga akan semakin menurun (Mondiani, 2012).

Kemudian, hal ini dijelaskan dalam penelitian yang membuktikan bahwa kenaikan kompensasi akan memberikan dampak meningkatnya kinerja pegawainya dan sebaliknya jika kompensasi yang diberikan kepada pegawai kurang atau tidak baik, maka akan kinerja pegawai akan rendah (Sudibya & Utama, 2012). Dengan demikian, kompensasi berperan penting dalam peningkatan kinerja karyawan karena pemberian kompensasi yang sesuai akan memberikan kepuasan atas pekerjaan yang dilakukannya sehingga memberikan efek positif berupa meningkatnya kinerja karyawan sebagai bentuk kepuasan karyawan karena dihargai oleh perusahaan.

Selain rotasi pekerjaan dan kompensasi tersebut, lingkungan kerja karyawan juga tidak bisa dihiraukan agar mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Lingkungan kerja ini penting dan tidak dapat dikesampingkan karena pada dasarnya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan rasa puas bagi karyawan sehingga ketika karyawan merasa puas kinerja karyawan juga akan meningkat karena terdukung oleh lingkungan kerjanya. Seperti yang dilakukan oleh AXA Mandiri yang menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung guna memberikan kesempatan untuk berekspresi bagi karyawan sehingga dengan lingkungan kerja tersebut dapat menghasilkan SDM yang mumpuni dan bersaing di industrinya.⁵

⁵ <http://m.wartaekonomi.co.id/berita245761/strategi-axa-mandiri-dan-axa-ciptakan-ekosistem-kerja-untuk-karier-generasi-milenial.html> diakses pada 04 Oktober 2019.

Menurut Sedarmayati (2001), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Berdasarkan hasil penelitian Nurtjahjono (2014), peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman, baik lingkungan kerja fisik maupun non-fisik. Lingkungan kerja baik fisik maupun non-fisik berperan penting untuk menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan sehingga karyawan yang puas akan lebih loyal terhadap perusahaan, dengan demikian karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, lingkungan kerja baik fisik maupun non-fisik menarik untuk diteliti karena jika lingkungan kerja karyawan itu membuat rasa nyaman dan komunikasi antar karyawan berjalan lancar maka bisa dipastikan performa yang dihasilkan pun akan maksimal. Performa karyawan yang maksimal akan meningkatkan produktivitas sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang optimal. Jadi, peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Pada dasarnya, kepuasan kerja adalah sesuatu yang bersifat individual yang berarti setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang ada pada dirinya. Kepuasan kerja adalah penilaian atau cerminan dari perasaan yang puas dari karyawan terhadap pekerjaannya.

Kepuasan merupakan bentuk gambaran sikap dan perasaan senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Rivai & Sagala, 2009).

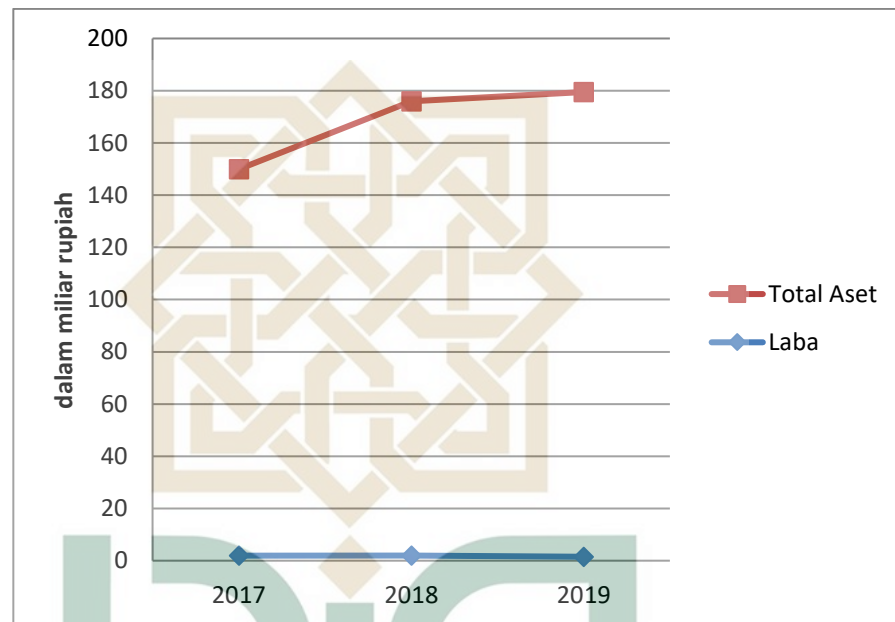
Dengan demikian, kepuasan kerja dapat diartikan sebagai hasil dari pandangan karyawan mengenai seberapa besar pekerjaan mereka memberikan timbal balik kepada karyawan atas kewajiban yang dilakukannya. Semakin tinggi kepuasan kerja yang didapatkan, akan meningkatkan kinerja karyawan. Pengaruh kepuasan kerja yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan ini merupakan hasil dari penelitian terdahulu dari Triyono & Nurdiana (2011) dan Kurnia & Rahmawati (2017).

Berkaitan dengan rotasi pekerjaan, kompensasi dan lingkungan kerja yang sangat berpengaruh pada kinerja karyawan, BPRS Suriyah Cilacap sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa perbankan syariah menjunjung tinggi visi “Menjadi BPRS yang kompetitif, efisien dan memenuhi prinsip kehati-hatian sehingga mampu mendukung sektor riil secara nyata melalui pembiayaan berbasis bagi hasil dan transaksi riil dalam rangka keadilan, tolong menolong menuju kebaikan dan kemaslahatan umat dan memperluas jaringan serta pembinaan Sumber Daya Insani (SDI) yang profesional dan berintegritas”. Dalam pencapaian visinya, BPRS Suriyah Cilacap mempunyai misi yang terkait dengan kinerja karyawannya yaitu memelihara hubungan kerja yang baik.⁶

⁶ www.banksuriyah.com diakses pada 10 November 2019.

Dalam kaitannya dengan kinerja perusahaan, dapat kita lihat statistik di bawah ini :

Gambar 1.1 Kinerja Keuangan BPRS Suriyah Cilacap periode September 2017-2019



Sumber: Otoritas Jasa Keuangan, September 2017-2019

Data diatas menunjukkan bahwa kinerja keuangan BPRS Suriyah Cilacap mengalami penurunan pada sektor laba. Pada setiap tahunnya dari 2017 laba BPRS Suriyah Cilacap mengalami penurunan yang cukup signifikan yaitu Rp1,92 miliar pada 2017 dan Rp1,5 miliar pada tahun 2019. Untuk total aset BPRS Suriyah Cilacap mengalami kenaikan dari Rp148 miliar menjadi Rp178 miliar pada tahun 2019.

Berdasarkan hasil wawancara dengan *Customer Service* BPRS Suriyah Cilacap, BPRS Suriyah berusaha untuk memberikan pemenuhan kepuasan kerja bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui rotasi pekerjaan. Akan tetapi, dalam pelaksanaan rotasi pekerjaan ini masih

terdapat beberapa kendala yaitu ketidakjelasan sistem yang mengakibatkan karyawan menempati posisi pekerjaan yang terlalu lama sehingga menyebabkan rasa jenuh bagi karyawan. Masalah ini menjadikan poin menarik untuk diteliti, ditambah dengan aspek kompensasi yang efektif dan juga masalah lingkungan kerja yang berkaitan dengan dengan hubungan kerja antar karyawan yang kurang baik apabila dibentuk tim untuk bekerjasama menjadikan poin penting untuk diteliti.

Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa BPRS Suriyah Cilacap memiliki kinerja keuangan yang cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan cukup baik sehingga menghasilkan produktivitas yang dapat dikatakan cukup baik pula. Data tersebut juga menunjukan permasalahan-permasalahan yang dapat ditindaklanjuti. Oleh sebab itu, untuk melihat bahwa lebih lanjut kinerja karyawan di BPRS Suriyah Cilacap perlu dilakukan penelitian lebih lanjut. Hasil penelitian ini nantinya akan mengetahui apa saja yang memengaruhi kinerja karyawan, serta membantu BPRS Suriyah Cilacap merumuskan strategi dalam pengelolaan personalia kedepannya untuk meningkatkan produktivitas perusahaan.

Meninjau uraian diatas serta banyaknya fenomena yang terjadi, penelitian mengenai analisis rotasi pekerjaan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di bank syariah penting untuk dilakukan. Berdasarkan dari teori-teori dan fakta di lapangan, peneliti memperkirakan bahwa terdapat permasalahan yang terkait dengan kinerja karyawan sehingga peneliti tertarik

untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Rotasi Pekerjaan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Interevening di Bank Syariah”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang diambil dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh rotasi pekerjaan terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?
4. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan?
5. Bagaimana pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening?
6. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening?
7. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menjelaskan adanya pengaruh rotasi pekerjaan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menjelaskan adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

3. Untuk menjelaskan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menjelaskan adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
5. Untuk menjelaskan adanya pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
6. Untuk menjelaskan adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
7. Untuk menjelaskan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberi manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam memperkaya wawasan konsep mengenai rotasi pekerjaan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Penulis

Dapat menambah wawasan dan pengalaman langsung mengenai analisis rotasi pekerjaan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

- b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya pada tema yang sama, serta diharapkan dapat menyumbangkan pemikiran terhadap pemecahan masalah yang berkaitan dengan rotasi pekerjaan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

c. Bagi Mahasiswa

Diharapkan penelitian ini dapat menyumbangkan wawasan mengenai analisis rotasi pekerjaan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Mahasiswa mampu memahami bagaimana dampak-dampak dari rotasi pekerjaan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

E. Sistematika Penulisan

Secara garis besar, sistematika penulisan skripsi ini terdiri dari lima bab yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum dari penelitian ini, pada bab ini menggambarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika dari penelitian ini.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang landasan teori yakni mengenai teori kinerja, rotasi kerja, stres kerja, insentif, dan kepuasan kerja. Teori yang

digunakan pada bab ini berasal dari berbagai sumber seperti buku, jurnal, skripsi, dan juga internet. Selain itu pada bab ini juga terdapat kerangka berpikir, tinjauan pustaka yang dijadikan acuan dan pembeda dari penelitian terdahulu dan hipotesis yang merupakan dugaan sementara terhadap penelitian ini.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang metodologi penelitian. Bab ini menjelaskan tentang jenis dan sumber data penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, variabel penelitian dan definisi operasional, dan teknik analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang analisis data dan pembahasan dari hasil penelitian berupa karakteristik pembahasan, pengujian instrumen penelitian, uji asumsi, analisis deskriptif, dan analisis hipotesis.

Analisis ini merupakan bagian dari pengolahan data yang di dapat dan kemudian disajikan secara deskriptif.

BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan bagian akhir yang memuat kesimpulan, sekaligus jawaban dari pokok masalah yang diangkat dalam penelitian serta terdapat keterbatasan yang ada dalam penelitian ini dan ditutup dengan saran-saran yang ditujukan kepada peneliti yang berkepentingan dan pada pihak BPRS Suriyah Cilacap.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan seluruh hasil analisis data dan pembahasan yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan beberapa hal berikut ini.

1. Berdasarkan hasil penelitian, rotasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya, sistem rotasi pekerjaan yang diterapkan oleh pihak bank belum mampu memengaruhi tingkat kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil penelitian, kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya, pemberian kompensasi yang diterapkan pihak bank belum optimal sehingga belum mampu memengaruhi tingkat kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil penelitian, lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, penyediaan lingkungan kerja oleh pihak bank mampu memengaruhi tingkat kinerja karyawan.
4. Berdasarkan hasil penelitian, kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya sehingga hal tersebut mampu memengaruhi tingkat kinerja karyawan.

5. Berdasarkan hasil penelitian, rotasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Artinya, sistem rotasi pekerjaan yang diterapkan pihak bank belum mampu memengaruhi tingkat kepuasan kerja sehingga tidak memengaruhi tingkat kinerja karyawan.
6. Berdasarkan hasil penelitian, kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Artinya, pemberian kompensasi oleh perusahaan belum mampu memengaruhi tingkat kepuasan kerja sehingga tidak memengaruhi tingkat kinerja karyawan.
7. Berdasarkan hasil penelitian, lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Artinya, semakin baik penyediaan lingkungan kerja oleh perusahaan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja sehingga mampu memengaruhi tingkat kinerja karyawan.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dirancang dan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya, akan tetapi terdapat beberapa keterbatasan pada penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya menggunakan variabel rotasi pekerjaan, kompensasi dan lingkungan kerja untuk mengetahui pengaruhnya kinerja karyawan serta kepuasan kerja sebagai pemediasi.

Penelitian ini tidak meneliti secara keseluruhan faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

2. Studi kasus penelitian ini dilakukan pada BPRS Suriyah. Namun, pada penelitian ini hanya meneliti BPRS Suriyah yang berada di Cilacap saja sebagai objek penelitian. Padahal, BPRS Suriyah memiliki beberapa cabang yang berada Semarang, Kudus, Slawi, Pekalongan dan Salatiga.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan tersebut, peneliti menyampaikan beberapa saran yang berkaitan dengan hasil penelitian ini. Berikut ini adalah beberapa saran yang dapat peneliti sampaikan.

1. Bagi Perusahaan
 - a. BPRS Suriyah Cilacap harus mengkoordinasikan kembali program rotasi pekerjaan agar lebih efektif dan berkala. Hal ini sangat diperlukan karena rotasi pekerjaan merupakan fasilitas bagi karyawan untuk mendapatkan bimbingan dan arahan yang sesuai dengan kebutuhan dalam pekerjaan dan kebutuhan perusahaan.
 - b. BPRS Suriyah Cilacap harus mengkoordinasikan kembali sistem pemberian kompensasi yang ada terutama dalam komponen insentif yang diberikan. Hal ini sangat diperlukan karena dengan pemberian kompensasi yang baik akan

mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat karena merasa dihargai akan pekerjaan yang dilakukannya.

c. Penyediaan lingkungan kerja oleh pihak perusahaan sudah baik, hal ini harus dipertahankan dan berusaha untuk ditingkatkan karena sudah mampu menyediakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan merasa aman dan nyaman ketika melakukan pekerjaannya.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan referensi dan dokumentasi bagi pihak kampus sebagai bahan acuan penelitian berikutnya, selain merujuk pada artikel jurnal dan buku yang sudah ada.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Bagi penelitian selanjutnya, peneliti menyarankan untuk menambah variabel independen agar mampu mengetahui faktor

lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Badri, M. S. (2006). *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Surabaya.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Chao, H. J., Schwartz, J., Milton, D. K., & Burge, H. A. (2003). The work environment and workers' health in four large office buildings. *Environmental Health Perspectives*, 111(9), 1242–1248.
<https://doi.org/10.1289/ehp.5697>
- Ghazali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghazali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Edisi Sembilan*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginanjari, Rodi Ahmad. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan, Pemuda, Dan Olahraga Kabupaten Sleman*. Universitas Negeri Yogyakarta : Yogyakarta.
- Hartono, Jogiyanto. 2014. *Metode Penelitian Bisnis : Salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman*. BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Husain, Md Moazzam dan Nuray. 2016. *Effect of Compensation on Job Performance: An Empirical Study*. International Journal of Engineering Technology, Management and Applied Sciences Vol. 4
- Kaswan. 2013. *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Alfabeta : Bandung.
- Kaymaz, K. (2010). The Effects of Job Rotation Practices on Motivation: A Research on Managers in the Automotive Organizations. *Business and Economics Research Journal*, 1(3), 69–85.
- Khair, Hazmanan dan Tomy Sun Siagian. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59-70.
- Kusumawardani, P. A. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta)*.
- Liang Gie. 1996. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta.
- Mathis, Robert L., John H. Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat
- Moheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Depok: Raja Grafindo Persada.

- Murty, Aprilia Windy. 2012. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya). STIE Perbanas Surabaya.
- Mondiani, T. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Upj Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis Undip*, 1(1), 46–54.
- Nitisemito, Alex S. 1996. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurandini, A., & Lataruva, E. (2014). *Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Perum PERUMNAS Jakarta)*. 11(1), 78–91. <https://doi.org/10.14710/jsmo.v11i1.13164>
- P, Lankeshwara. 2016. *A study on the impact of workplace environment on employee's performance: with reference to the Brandix Intimate Apparel – Awissawella*. International Journal of Multidisciplinary Studies (IJMS) Vol 3.
- Prayogatama, D. A. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Departemen P&Ga (Personalia And General Affair) PT JAPFA Comfeed Indonesia, Tbk Sidoarjo*. Jurnal Ilmu Manajemen Volume 5.
- Rahayu, N. I. (2018). Pengaruh Rotasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja

Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean B Yogyakarta).
Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Rahmawati, R. & Kurnia M. 2017. *The Effect of Job Rotation , Compensation and Work on Employee Performance With Work Satisfaction as Intervening Variable Case Study in General Hospital (RSUD) Tidar Kota Magelang.* The 6th University Research Colloquium 2017 Universitas Muhammadiyah Magelang.

Rivai, V., & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik.* Jakarta.

Robbins, Stephen. 2008. *Perilaku Organisasi.* Jakarta : Salemba Empat.

Salih, M. O. I., & Al.Ibed, A. B. A. N. 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*, 5(7), 6181–6184. <https://doi.org/10.18535/ijprm/v5i7.46>

Sari, Dwi Maya. 2016. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. IAIN Salatiga

Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.* Bandung: Mandar Maju.

- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sekaran, U. 2006. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, U. 2006. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Shihab, M Quraish. 2002. *Tafsir Al Mishbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Quran*. Jakarta: Lentera Hati.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumberdaya Manusia edisi III*. Jakarta: STIE YKPN.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 6(2), 173–184.
- Sugiyarti. 2012. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada Fakultas Ekonomi Univesitas 17 Agustus 45 Semarang)*. Jurnal Serat Acitya, Universitas 17 Agustus 45 Vol. 2.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Taroreh, Rita, David. T. Manopo, Victor P.K Lengkong. 2018. Pengaruh Rotasi Kerja, Etos Kerja dan Karakteristik Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jasaraharja Putera Manado. *Jurnal Emba*, Universitas Sam Ratulangi

Manado Vol.6.

Triyono, & Nurdiana. (2011). Pengaruh Rotasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Universitas Muhammadiyah Surakarta, 11(2)*, 108–115.

Wardhani, Diana Pramudya. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Profesi Kepolisian Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Universitas Muhammadiyah Surakarta

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. Jakarta.

Wijaya. 2013. *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta : Graha Ilmu.

Zainuri dan Mundakir. 2018. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Universitas Muria Kudus, 1(1)*, 37-48.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA