

**PENGARUH ROTASI KERJA, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK MUAMALAT KCU  
YOGYAKARTA**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA  
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR  
STARTA SATU (S1)**

**OLEH :**

Anita Nurjanah  
NIM.21108020083

**DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI**

Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S. Psi., M.M  
NIP. 19760616 2005012002

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

**2025**

**PENGARUH ROTASI KERJA, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK MUAMALAT KCU  
YOGYAKARTA**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA  
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR  
STARTA SATU (S1)**

**STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA**

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

**2025**

## HALAMAN PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

### PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-838/Un.02/DEB/PP.00.9/06/2025

Tugas Akhir dengan judul

: PENGARUH ROTASI KERJA, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK MUAMALAT KCU YOGYAKARTA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : ANITA NURJANAH  
Nomor Induk Mahasiswa : 21108020083  
Telah diujikan pada : Jumat, 16 Mei 2025  
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

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

#### TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang  
Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M  
SIGNED

Valid ID: 68490915b669d



Penguji I

Mahfud Asyari, S.E.,M.M.  
SIGNED

Valid ID: 6841022bf3fa1



Penguji II

Fitri Zaelina, S.E.I.,M.E.K  
SIGNED

Valid ID: 684902de19fe9

STATE ISLAMIC UNIVERSITY

SUNAN KALIJAGA

Yogyakarta, 16 Mei 2025

UIN Sunan Kalijaga

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Prof. Dr. Misnen Ardiansyah, S.E., M.Si., Ak., CA., ACPA.

SIGNED

Valid ID: 68493ad69f20c



## HALAMAN PERSETUJUAN



**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Yogyakarta 55281**

### **SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI**

Kepada:

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Di Yogyakarta.

*Assalamualaikum wr.wb.*

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka saya selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Anita Nurjanah  
NIM : 21108020083

Judul Skripsi : Pengaruh Rotasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta

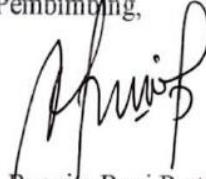
Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Program Studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang ekonomi.

Dengan ini saya mengharap agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqosyahkan.  
Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Yogyakarta, 05 Maret 2025

Mengetahui:

Pembimbing,

  
Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M.  
NIP.197606162005012002

**SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN  
AKADEMIK**

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

Nama : Anita Nurjanah  
NIM : 21108020083  
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:

**“ Pengaruh Rotasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap  
Kinerja Karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta ”**

Beserta perangkat yang ada ( jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non  
Eksklusif ini, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak  
menyimpan, mengalihkan/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.

Yogyakarta, 05 Maret 2025

Yang menyatakan



Anita Nurjanah

## **SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

### **SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Anita Nurjanah  
NIM : 21108020083  
Program Studi : Perbankan Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul: **“Pengaruh Rotasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta”** adalah hasil karya pribadi dan sepanjang pengetahuan penyusun tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka sepenuhnya menjadi tanggungjawab penyusun.

Yogyakarta, 02 Mei 2025

Yang menyatakan,



Anita Nurjanah  
21108020083

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

## **MOTTO**

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

-Q.S AL-Baqarah : 286

“ Setetes keringet orang tuaku yang keluar, ada seribu langkahku untuk maju”



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

## HALAMAN PERSEMBAHAN

*Bismillahirrahmanirrahim*

Dengan mengucap rasa syukur kepada Allah SWT. Taburan cinta dan kasih sayang-Mu telah memberikan kekuatan serta kemudahan yang Engkau berikan akhirnya skripsi yang sederhana ini dapat terselesaikan. Sholawat dan salam selalu terlimpahkan kepada baginda Rasulullah Muhammad SAW.

Skripsi ini juga saya persembahkan untuk kedua orangtua dan kedua adik tercinta

Bapak Hadiyanto dan Ibu Maryati

Adik Baharudin Yusuf Setiawan dan Akbar Tri Atmojo

Karena kasih sayang dan kekuatan doa mereka, semua langkah yang saya tempuh dapat berjalan dengan penuh berkah dan kenikmatan.

Untuk keluarga besar yang selalu melimpahkan kasih sayang dan doa serta semangat.

Untuk sahabat-sahabat yang selalu mendukung dan menjadi tempat bercerita bagi penulis.

Serta untuk almamater tercinta Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga.

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Penulisan transliterasi Arab-Latin dalam skripsi ini menggunakan transliterasi berdasarkan Surat Keputusan Bersama Menteri Agama Republik Indonesia dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158 Tahun 1987 dan Nomor: 0543 b/U/1987. Secara garis besar uraiannya adalah sebagai berikut:

### A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf latin	Nama
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba‘	B	be
ت	Ta‘	T	te
ث	Ša‘	Š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	je
ح	Ha‘	H	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha‘	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	de
ڏ	Žal	Ž	ze (dengan titik di atas)
ر	Ra‘	R	er
ز	Zai	Z	zet
س	Sin	S	es
ش	Syin	Sy	es dan ya
ص	Şad	Ş	es (dengan titik di bawah)

ض	Dad	D	de (dengan titik di bawah)
ط	Ta‘	T	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za‘	Z	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	Waw	W	w
ه	Ha‘	H	ha
ء	Hamzah	=	apostrof
ي	Ya‘	Y	ya

### B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap

متعددة	Ditulis	Muta‘addidah
عدة	Ditulis	’Iddah

### C. Ta’Marbutah

Semua *ta’marbutah* 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 diserap kedalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حَكْمَةٌ	Ditulis	<i>Hikmah</i>
جزية	Ditulis	<i>'Illah</i>
كرمatalاوليادء	Ditulis	<i>Karamah al auliya'</i>

#### D. Vokal Pendek dan Penerapannya

ó	Fathah	Ditulis	A
়	Kasrah	Ditulis	I
়	Dammah	Ditulis	u
فعل	Fathah	Ditulis	<i>Fa'ala</i>
ذكر	Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>
يذهب	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

#### E. Vokal Panjang

1.	Fathah + alif جاہلیہ	Ditulis	A
2.	Fathah + ya'mati تنسی	Ditulis	A
3.	Kasrah + ya'mati کریم	Ditulis	I
4.	Dhammadah + wawu mati فروض	Ditulis	U
			<i>Furud</i>

## F. Vokal Rangkap

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

## G. Vokal Pendek yang ber Berurutan dalam Satu Kata Dipisahkan dengan Apostrof

أَنْتُمْ	Ditulis	<i>A'antum</i>
اعْدَتْ	Ditulis	<i>U'iddat</i>
لَإِنْ شَكَرْ تَمْ	Ditulis	<i>La'in syakartum</i>

## H. Kata Sandang Alif+Lam

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

القرآن	Ditulis	<i>Al-Qur'an</i>
القياس	Ditulis	<i>Al-Qiyās</i>

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

السماء	Ditulis	<i>As-sama'</i>
الشمس	Ditulis	<i>Asy-Qiyas</i>

## I. Penyusunan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat

ذوالفروض	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
اَهْلُ السُّنْنَة	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrahmanirrahim*

*Alhamdulillahirrabbil a'lamin*, puji syukur kehadirat Allah SWT yang maha Pengasih lagi Maha Penyayang, dengan limpahan nikmat dan karunia yang diberikan, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi untuk memenuhi syarat mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi dengan judul “**Pengaruh Rotasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta**” dapat tersusun sesuai harapan. Tugas akhir skripsi dapat diselesaikan tidak lepas dari bantuan dan kerja sama berbagai pihak. Penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada yang terhormat:

1. Kedua orang tua tercinta Bapak Hadiyanto dan Ibu Maryati dan seluruh keluarga besar yang senantiasa memberikan doa dan dukungan.
2. Bapak Prof. Noorhaidi Hasan, S.Ag., M.A., M.Phil., Ph.D selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Prof. Dr. Misnen Ardiansyah, S.E, M.Si., CA., ACPA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
4. Bapak Dr. Jeihan Ali Azhar, S.Si.,M.E.I selaku Kaprodi Perbankan Syariah.
5. Ibu Fitri Zaelina, S.E.I.,M.E.K selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah mengarahkan dan membimbing.
6. Ibu Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing, memotivasi, mengarahkan, dan memberi semangat untuk penulis menyelesaikan skripsi ini.
7. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga. Terkhusus program studi Perbankan Syariah Yang telah memberikan ilmu dan telah mengajarkan kami serta memberikan pengetahuan dan wawasan yang luas.
8. Seluruh karyawan dan staff tata usaha yang telah memberikan bantuan selama menempuh Pendidikan.

9. Pimpinan dan seluruh karyawan Bank Muamaat KCU Yogyakarta yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk melaksanakan penelitian dan meluangkan waktu untuk mengisis kuestioner skripsi saya.
10. Kepada sahabat yang sudah seperti saudara penulis Fatwa Dilla Miftahul Jannah dan Galuh Dwi Maharani Ikraminaiffah, selalu memberikan semangat sekaligus motivasi yang merupakan salah satu faktor untuk menyelesaikan skripsi ini.
11. Teman-teman Mega, Julietta, Nadin, Avriel, Awwalina, dan Firma yang selalu memberi semangat dan berjuang Bersama untuk mendapatkan gelar sarjana ekonomi.
12. Teman-teman KKN Angkatan 114 kelompok 228 UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
13. Seluruh teman-teman Perbankan Syariah Angkatan 2021 yang telah Bersama-sama menempuh Pendidikan.
14. Seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan satu per satu.

Akhinya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata 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'alamiiin.*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

Anita Mulyanah

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	i
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	iv
<b>SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK</b> .....	v
<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI</b> .....	vi
<b>MOTTO</b> .....	vii
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	viii
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN</b> .....	ix
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	xiii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xv
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xviii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xix
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xx
<b>ABSTRAK</b> .....	xxi
<b>ABSTRACT</b> .....	xxii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian .....	9
D. Manfaat Penelitian .....	9
E. Sistematika Pembahasan.....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	14
A. Landasan Teori .....	14
1. Kinerja Karyawan .....	14
a. Pengertian Kinerja Karyawan .....	14
b. Indikator Kinerja Karyawan.....	16
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	18
2. Rotasi Kerja .....	20
a. Pengertian Rotasi Kerja.....	20
b. Indikator Rotasi Kerja.....	21
3. Kompensasi .....	24
a. Pengertian Kompensasi .....	24
b. Indikator Kompensasi .....	25
4. Lingkungan kerja .....	27
a. Pengertian Lingkungan Kerja.....	27
c. Indikator Lingkungan Kerja.....	30
B. Kajian Pustaka .....	32
C. Pengembangan Hipotesis.....	38
1. Pengaruh Rotasi Kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan Bank Muamalat .....	38
2. Pengaruh Kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan Bank Muamalat .....	39
3. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan Bank Muamalat .....	39

4. Pengaruh Rotasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan Bank Muamalat.....	40
D. Kerangka Teori .....	41
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>42</b>
A. Jenis Penelitian .....	42
B. Populasi dan Sampel.....	42
1. Populasi.....	42
2. Sampel.....	42
C. Definisi Operasional Variable .....	43
D. Skala Pengukuran Penelitian .....	44
E. Metode Analisis Data .....	45
1. Uji Validitas .....	45
2. Uji Reliabilitas .....	45
3. Uji Asumsi Klasik .....	45
4. Uji Hipotesis .....	47
<b>BAB IV PEMBAHASAN.....</b>	<b>49</b>
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	49
B. Karakteristik Responden.....	49
1. Jenis Kelamin.....	50
2. Usia .....	50
3. Lama bekerja.....	51
C. Uji Instrumen .....	51
1. Uji Validitas .....	51
2. Uji Reliabilitas .....	53
D. Uji Asumsi Klasik .....	54
1. Uji Normalitas.....	54
2. Uji Multikolinieritas.....	55
3. Uji Heteroskedastisitas.....	56
E. Uji Regresi Linier Berganda.....	56
1. Analisis Regresi Linear Berganda .....	56
F. Uji Hipotesis .....	58
1. Uji Parsial (T) .....	58
2. Uji Simultan (Uji F) .....	60
3. Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	60
G. Pembahasan .....	61
1. Pengaruh Rotasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta .....	62
2. Pengaruh Kompensasi terhadap peningkatan Kinerja Karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta .....	65
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap peningkatan Kinerja Karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta.....	67
4. Pengaruh Rotasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta.....	70
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>72</b>
A. Kesimpulan.....	72
B. Keterbatasan .....	73

C. Saran .....	73
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>.75</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>xxiii</b>



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

## DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu .....	32
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel.....	43
Tabel 3. 2 Skala Pengukuran Penelitian.....	44
Tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin .....	50
Tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan usia .....	50
Tabel 4.3 karakteristik responden berdasarkan lama bekerja .....	51
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas.....	52
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas.....	53
Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas .....	54
Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinieritas .....	55
Tabel 4.8 Hasil Uji Heteroskedasitas .....	56
Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	57
Tabel 4.10 Hasil Uji Parsial (t) .....	58
Tabel 4.11 Hasil Uji simultan (f) .....	60
Tabel 4.12 Hasil Koefisien Determinasi .....	61
Tabel 4.13 Ringkasan Hasil Uji Hipotesis .....	62
Tabel 4.14 Jawaban Responden Terhadap Rotasi Kerja.....	63
Tabel 4.15 Jawaban Responden Terhadap Kompensasi .....	65
Tabel 4.16 Jawaban Responden Terhadap Lingkungan Kerja.....	68



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka teori ..... 41



## DAFTAR LAMPIRAN

<i>Lampiran 1 Identitas Responen .....</i>	<i>xxiv</i>
<i>Lampiran 2 Kuestioner Variabel Y.....</i>	<i>xxv</i>
<i>Lampiran 3 Kuestioner Variabel X1 .....</i>	<i>xxv</i>
<i>Lampiran 4 Kuestioner Variabel X2 .....</i>	<i>xxvi</i>
<i>Lampiran 5 Kuestioner Variabel X3 .....</i>	<i>xxvii</i>
<i>Lampiran 6 Jawaban Responden Variabel Y.....</i>	<i>xxviii</i>
<i>Lampiran 7 Jawaban Responden Variabel X1.....</i>	<i>xxix</i>
<i>Lampiran 8 Jawaban Responden Variabel X2.....</i>	<i>xxx</i>
<i>Lampiran 9 Jawaban Responden Variabel X3.....</i>	<i>xxxi</i>
<i>Lampiran 11 Hasil Uji Validitas Variabel X1 .....</i>	<i>xxxii</i>
<i>Lampiran 12 Hasil Uji Validitas Variabel X2 .....</i>	<i>xxxiii</i>
<i>Lampiran 13 Hasil Uji Validitas Variabel X3 .....</i>	<i>xxxv</i>
<i>Lampiran 14 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y .....</i>	<i>xxxvi</i>
<i>Lampiran 15 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1 .....</i>	<i>xxxvi</i>
<i>Lampiran 16 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X2 .....</i>	<i>xxxvi</i>
<i>Lampiran 17 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X3 .....</i>	<i>xxxvi</i>
<i>Lampiran 18 Hasil Uji Normalitas .....</i>	<i>xxxvii</i>
<i>Lampiran 19 Hasil Uji Multikolinieritas .....</i>	<i>xxxviii</i>
<i>Lampiran 20 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....</i>	<i>xxxviii</i>
<i>Lampiran 21 Hasil Uji Analisis Linier Berganda.....</i>	<i>xxxix</i>
<i>Lampiran 22 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....</i>	<i>xxxix</i>
<i>Lampiran 23 Hasil Uji Simultan (Uji F).....</i>	<i>xl</i>
<i>Lampiran 24 Hasil Uji Parsial (Uji T) .....</i>	<i>xl</i>
<i>Lampiran 25 Surat Keterangan Bank .....</i>	<i>xli</i>
<i>Lampiran 26 Penyerahan Kuestioner</i>	
<i>Lampiran 27 Penyerahan Surat Izin</i>	
<i>Penelitian .....</i>	<i>xlii</i>
<i>Lampiran 28 Pengambilan SK Bank.....</i>	<i>xlii</i>

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

## ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis pengaruh rotasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta. Menggunakan pendekatan kuantitatif dan analisis regresi berganda, hasilnya menunjukkan bahwa rotasi kerja dan kompensasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Temuan ini menegaskan bahwa lingkungan kerja yang kondusif berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di sektor perbankan syariah.

**Kata Kunci:** rotasi kerja, kompensasi, lingkungan kerja, kinerja, perbankan syariah.



## **ABSTRACT**

*This study analyzes the effects of job rotation, compensation, and work environment on employee performance at Bank Muamalat KCU Yogyakarta. Using a quantitative approach and multiple linear regression analysis, the results show that job rotation and compensation have no significant partial effect, while the work environment has a positive and significant effect. Simultaneously, all three variables significantly influence performance. The findings highlight the importance of a supportive work environment in enhancing employee performance in the Islamic banking sector.*

**Keywords:** job rotation, compensation, work environment, performance, Islamic banking.



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Perkembangan global yang terjadi saat ini memberikan pengaruh besar terhadap berbagai sektor industri, termasuk industri perbankan syariah di Indonesia. Persaingan bisnis yang semakin kompetitif menuntut seluruh institusi keuangan untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan pasar dan tuntutan konsumen. Dalam konteks ini, perbankan syariah sebagai bagian dari sistem keuangan nasional tidak hanya dituntut untuk menawarkan produk dan jasa yang berlandaskan nilai-nilai syariah tetapi juga harus memiliki keunggulan kompetitif melalui pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang unggul dan adaptif. Persaingan yang ketat memaksa setiap institusi, termasuk bank syariah, untuk memastikan bahwa karyawan mereka memiliki kompetensi, keterampilan, serta motivasi kerja yang tinggi agar dapat bersaing secara optimal di pasar (Pratama *et al.*, 2017).

Kinerja karyawan menjadi elemen kunci dalam mendukung pencapaian tujuan strategis organisasi. Dalam praktiknya, masih ditemukan berbagai permasalahan dalam pengelolaan SDM di industri perbankan syariah. Beberapa di antaranya adalah menurunnya produktivitas akibat kejemuhan kerja, tingkat stres yang tinggi, hingga meningkatnya angka *turnover* atau perpindahan karyawan ke perusahaan lain (Yuliandri *et al.*, 2023). Hal ini menunjukkan bahwa aspek kesejahteraan dan pengembangan karyawan masih belum dikelola secara optimal. Secara khusus, hal tersebut menjadi perhatian

serius di tengah meningkatnya potensi dan pertumbuhan industri perbankan syariah.

Dengan mayoritas penduduk Indonesia beragama Islam, seharusnya peluang pertumbuhan *market share* dapat dimanfaatkan secara maksimal. Namun pada kenyataannya, antara potensi pasar dan kesiapan SDM masih menjadi hambatan utama. Sebagaimana data dari otoritas jasa keuangan (OJK), hingga akhir tahun 2024.

Total asset perbankan Syariah Rp980,30 triliun dengan pangsa pasar sebesar 7,72% (OJK, 2024). Data dari PT Bank Muamalat Indonesia Tbk menunjukkan bahwa hingga kuartal III tahun 2024, terjadi penurunan signifikan pada kinerja perusahaan, salah satunya tercermin dari penurunan laba bersih sebesar 83,69% secara tahunan. Selain itu, tingkat pembiayaan bermasalah (NPF) juga meningkat tajam, yang mencerminkan tantangan dalam efektivitas kerja karyawan (Bank Muamalat 2024). Berdasarkan data operasional, produktivitas karyawan di beberapa cabang seperti Medan Balai Kota menurun akibat tingkat stres yang tinggi, dengan pengaruh negatif terhadap kinerja sebesar 26,77%. Hal ini turut diperparah dengan tingkat *turnover* karyawan yang meningkat, menunjukkan adanya ketidakpuasan dan kurang optimalnya sistem manajemen SDM. Handayani *et al* (2018).

Pernyataan ini menggambarkan situasi aktual di mana peluang besar dalam perkembangan industri perbankan syariah di Indonesia yang penduduknya mayoritas beragama Islam belum sepenuhnya diimbangi oleh kualitas kinerja karyawan yang memadai dari segi kompetensi. Upaya dalam

mempercepat pengembangan sumber daya manusia belum berjalan secara optimal, hal ini menimbulkan kesenjangan dalam perkembangan bisnis perbankan syariah, yang merupakan alternatif keuangan berbasis prinsip Islam dan kini tengah mengalami pertumbuhan yang pesat. Kesenjangan tersebut perlu dikurangi, bahkan dihilangkan, agar pertumbuhan pangsa pasar perbankan syariah dapat sejalan dengan ketersediaan tenaga kerja yang terampil dan kompeten.

Kinerja adalah pencapaian yang diperoleh dari pelaksanaan tugas yang dilakukan sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan oleh perusahaan. Penilaian kinerja mencakup kemampuan yang dimiliki serta waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dengan efisien dan efektif. (Adhidty *et al* 2022). Karena kinerja karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan perusahaan. Kinerja yang baik akan membawa hasil positif, sementara kinerja yang buruk berdampak negatif.

Kinerja (*performance*) merupakan cara perusahaan menilai atau mengevaluasi hasil kerja karyawan. Ini menunjukkan seberapa baik seseorang bisa menyelesaikan tugasnya dengan baik dan bertanggung jawab atas pekerjaannya (Fatmawati *et al*, 2020). Kemampuan bisnis untuk mencapai hasil yang lebih baik diperoleh dari fungsi pekerjaan tertentu. Penilaian kinerja merupakan bagian penting dari keseluruhan proses penggerjaan karyawan yang bersangkutan (Filatovi *et al*, 2021). Kinerja karyawan merujuk pada hasil yang diperoleh oleh seorang karyawan dari pekerjaannya. dimana mereka harus

bekerja sesuai dengan rencana organisasi untuk membantu organisasi mencapai visi, misi, dan tujuannya (Gayatri *et.al* 2018).

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. berdasarkan studi dan literatur sebelumnya, beberapa faktor yang sering diidentifikasi ialah faktor intrinsik, lingkungan *internal* dan lingkungan *eksternal*. Memahami faktor-faktor ini penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dan daya saing bank di pasar yang semakin kompetitif. Perubahan-perubahan terkini dalam industri perbankan, dan perkembangan teknologi digital, juga menuntut karyawan untuk terus beradaptasi dan meningkatkan keterampilan mereka. Penelitian ini memfokuskan pada tiga variabel utama, yaitu rotasi kerja, kompensasi, dan kondisi lingkungan kerja. Rotasi kerja diartikan sebagai proses memindahkan karyawan ke posisi atau unit kerja yang memiliki tanggung jawab dan cakupan tugas yang berbeda, dengan tujuan untuk mengurangi kejemuhan serta menjaga produktivitas tetap optimal. Rotasi kerja dapat membantu mengurangi rasa bosan dan meningkatkan semangat kerja.

Nasution *et al.*, (2022).

Tujuan dari rotasi pekerjaan adalah untuk mengatasi kebosanan kerja, menghilangkan kelemahan, mencapai hasil kerja terbaik, serta memperluas keterampilan dan pengalaman yang dimiliki karyawan. Ariani *et al.*, (2020).

Sementara itu, menurut Warsi *et al.* (2019), Rotasi kerja adalah suatu proses dimana karyawan dipindahkan dari satu posisi atau tugas ke posisi atau tugas lainnya. Secara keseluruhan, rotasi pekerjaan merupakan strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan cara mengurangi kebosanan,

meningkatkan motivasi, mengatasi kelemahan, memperoleh kualitas kerja yang optimal, dan memperkaya keterampilan serta pengalaman kerja karyawan.

Salah satu cara efektif untuk mengatasi penurunan kinerja karyawan adalah dengan menyediakan kompensasi yang mencerminkan hasil dan prestasi yang telah diraih. Menurut (Widodo *et al* 2022) kompensasi adalah semua yang berbentuk imbalan yang diterima oleh karyawan, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik. Hal ini mencakup segala sesuatu yang diberikan kepada pekerjaan sebagai penghargaan atas kerja mereka diperusahaan, seperti uang atau barang. Kompensasi bisa diberikan secara langsung maupun tidak langsung. Istilah ini sangat berkaitan dengan imbalan finansial yang diberikan karena hubungan kerja.

Menurut (Sutrisno *et al* 2022), merumuskan bahwa kompensasi berarti imbalan yang diberikan kepada karyawan yang telah bekerja dan memperbaiki kontribusinya untuk kemajuan perusahaan. Menurut (Azhar *et al* 2020), Kompensasi mengacu pada berbagai bentuk imbalan yang diterima karyawan sebagai apresiasi atas peran serta mereka dalam melaksanakan tugas diperusahaan. Oleh karena itu, kompensasi menjadi salah satu elemen krusial dalam pengelolaan sumber daya manusia yang mampu memberikan pengaruh, baik secara langsung maupun tidak langsung, terhadap performa kerja karyawan. Perusahaan yang mampu menyusun sistem kompensasi yang adil dan efisien akan lebih mudah meraih tujuan organisasi melalui peningkatan kinerja karyawan secara maksimal.

Selain rotasi kerja dan kompensasi, lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Haryanto, 2024). Menurut (Rumengen *et,al* 2023) Lingkungan kerja adalah situasi di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi cara mereka melaksanakan tugas dan tanggung jawab masing-masing. Menurut (Afriliansyah *et,al* 2021) Lingkungan kerja adalah kondisi atau suasana di tempat karyawan melakukan tugas dan aktivitas sehari-hari. Dengan demikian lingkungan kerja tidak hanya sekedar menjadi tempat fisik untuk bekerja, tetapi juga faktor yang mempengaruhi keberhasilan karyawan untuk mencapai tujuan individu dan perusahaan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rahayu *et al.* (2019) mengkaji dampak rotasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel penghubung. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi bagaimana rotasi kerja dan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai faktor yang memediasi hubungan tersebut. Penelitian ini melibatkan 96 karyawan dari Kantor Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Yogyakarta. Metode analisis data yang digunakan meliputi statistik deskriptif, uji asumsi dasar, regresi linier sederhana, serta analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian mengungkapkan bahwa rotasi kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 39,7%,

sedangkan kompensasi juga berkontribusi positif sebesar 19,8% terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediator

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sinabela *et al.* (2022) membahas pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kapabilitas kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan populasi seluruh karyawan di sebuah perusahaan jasa yang berlokasi di Kota Malang, dengan teknik sensus sebagai metode pengambilan sampel. Sebanyak 92 responden terlibat dalam penelitian tersebut. Hasil yang diperoleh mengindikasikan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja, penting bagi perusahaan untuk menyediakan lingkungan kerja yang mendukung dan sesuai dengan kebutuhan tugas karyawannya.

Kedua penelitian tersebut memberikan wawasan baru yang penting bagi penulis. Tetapi terdapat beberapa gap dan fenomena yang dapat diisi oleh penelitian ini. Adanya keterbatasan studi-studi terdahulu belum banyak meneliti dengan variable tersebut didalam industri perbankan, karena setiap perusahaan memiliki visi dan misi yang berbeda serta kualitas kinerja karyawannya.

Bank Muamalat dipilih sebagai objek penelitian karena merupakan salah satu bank syariah terkemuka di Indonesia yang telah beroperasi sejak 1991. Sebagai pelopor perbankan syariah, Bank Muamalat menghadapi tantangan dalam mengelola sumber daya manusia secara optimal agar tetap kompetitif di tengah persaingan industri perbankan yang semakin ketat. Penelitian di Bank

Muamalat dapat mengisi kekosongan literatur dan memberikan wawasan baru. Melakukan penelitian di tingkat DIY memungkinkan peneliti untuk memahami lebih dalam pengaruh faktor-faktor lokal, seperti budaya Jawa terhadap praktik manajemen sumber daya manusia di bank.

Dengan demikian perusahaan harus memperhatikan sumberdaya manusia bagi karyawannya agar membawa dampak positif bagi perusahaan dan karyawan tentunya. Oleh karena itu, penelitian ini akan mengkaji lebih dalam **Pengaruh antara Rotasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta.**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka secara singkat masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah pengaruh penerapan rotasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta?
2. Apakah lingkungan kerja di Bank Muamalat KCU Yogyakarta mempengaruhi kinerja karyawan?
3. Apakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta?
4. Apakah Rotasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan kepada rumusan masalah yang sudah diuraikan diatas, Tujuan yang diharapkan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menjelaskan pengaruh penerapan rotasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta
2. Untuk menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta
3. Untuk menjelaskan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta
4. Untuk menjelaskan pengaruh Rotasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta.

### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini, berdasarkan tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, antara lain sebagai berikut:

1. Bagi Penulis dapat memperluas pengetahuan mengenai hubungan antara rotasi kerja, kompensasi, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.
2. Bagi Bank Muamalat D.I. Yogyakarta, dapat memberikan rekomendasi mengenai analisis rotasi kerja, kompensasi, dan loyalitas karyawan dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja karyawan.
3. Bagi Akademik, penelitian ini dapat menambah literatur dan menyediakan bukti empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian lebih lanjut yang membahas hubungan antara rotasi kerja, kompensasi, dan loyalitas karyawan terhadap kinerja.

## **E. Sistematika Pembahasan**

Struktur pembahasan menggambarkan cara penulis menyusun pemikiran dari tahap awal hingga mencapai kesimpulan. Adapun urutan sistematika pembahasan dalam proposal ini adalah sebagai berikut:

### **BAB I: PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan alasan pemilihan judul penelitian, yang mencakup latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika pembahasan. Pada bagian latar belakang masalah dijelaskan inti persoalan yang disertai fakta dan data yang mendukung, dilengkapi dengan ringkasan teori-teori utama dan beberapa temuan penting dari penelitian terdahulu yang relevan. Perumusan masalah mengidentifikasi persoalan yang menjadi dasar penelitian ini dan merumuskannya sebagai fokus utama studi. Sementara itu, tujuan penelitian menggambarkan maksud dari dilaksanakannya penelitian ini, yang disusun berdasarkan permasalahan yang telah ditemukan sebelumnya. Tujuan ini bertujuan untuk menjawab alasan mengapa rumusan masalah tersebut diajukan. Manfaat penelitian menjelaskan apa yang dapat diperoleh dari hasil penelitian ini, baik untuk pihak tertentu maupun secara umum. Manfaat ini juga menunjukkan siapa saja yang akan merasakan dampak dari penelitian ini dan bagaimana hasil penelitian dapat

berguna bagi mereka. Sementara itu, sistematika pembahasan menguraikan struktur atau susunan dari setiap bagian dalam penelitian ini.

## **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini membahas mengenai dasar teori, tinjauan pustaka, dan kerangka pemikiran yang relevan dengan isi proposal, yang didasarkan pada referensi dari buku, jurnal, serta sumber-sumber online. Dasar teori berisi penjelasan mengenai teori yang menjadi landasan bagi penelitian ini. Pada bagian ini, Landasan teori disusun berdasarkan referensi dari jurnal-jurnal berbagai penelitian terdahulu. Tinjauan pustaka menyajikan rangkuman hasil-hasil penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan topik penelitian ini, sekaligus menjelaskan secara singkat perbedaan penelitian ini dibandingkan studi-studi terdahulu. Sementara itu, kerangka pemikiran memperlihatkan hubungan antar variabel melalui diagram skematis

## **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini membahas metode penelitian yang digunakan oleh peneliti, meliputi tipe penelitian, sumber dan jenis data yang dihimpun, populasi dan sampel yang menjadi objek penelitian, serta teknik analisis data yang digunakan dalam studi ini.

## **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini memaparkan hasil penelitian melalui uraian yang terperinci berdasarkan landasan teori.

## **BAB V : PENUTUP**

Bab ini menyajikan rangkuman dari hasil penelitian serta memberikan jawaban terhadap pertanyaan yang diajukan dalam rumusan masalah, serta memberikan rekomendasi untuk pihak-pihak yang berkepentingan dengan penelitian ini.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dampak dari Rotasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank Muamalat KCU Yogyakarta. Penelitian ini melibatkan 31 karyawan sebagai responden. Variabel yang dianalisis dalam penelitian ini mencakup Rotasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat disimpulkan hal-hal berikut.:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rotasi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa sistem rotasi kerja yang sedang diterapkan saat ini di Bank Muamalat KCU Yogyakarta belum mampu memberikan dampak nyata dalam meningkatkan kinerja karyawan.
2. Berdasarkan temuan penelitian, kompensasi juga tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Artinya, bentuk kompensasi yang diberikan oleh Bank Muamalat KCU Yogyakarta belum cukup efektif dalam mendorong peningkatan kinerja para karyawannya.
3. Sementara itu, Atmosfer tempat kerja terbukti memberikan dampak positif yang signifikan terhadap performa karyawan. Dengan demikian, upaya Bank Muamalat KCU Yogyakarta dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif mampu memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

## B. Keterbatasan

Penelitian ini masih memiliki sejumlah keterbatasan yang perlu diperhatikan. Tetapi, kekurangan-kekurangan tersebut diharapkan dapat menjadi pertimbangan untuk perbaikan dalam penelitian yang akan datang. Adapun batasan-batasan dalam studi ini adalah sebagai berikut:

1. Jumlah partisipan dalam penelitian ini terbatas, yaitu hanya melibatkan 31 responden yang merupakan karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Utama (KCU) Yogyakarta. Oleh karena itu, hasil penelitian ini belum dapat mewakili populasi yang lebih luas secara umum.
2. Lokasi penelitian hanya difokuskan pada wilayah Yogyakarta, sehingga temuan yang diperoleh belum dapat digeneralisasikan ke daerah lain di luar wilayah tersebut.
3. Penelitian ini hanya meneliti tiga variabel independen, yaitu rotasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja, dalam kaitannya dengan kinerja karyawan di Bank Muamalat KCU Yogyakarta. Sementara itu, masih terdapat berbagai faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan namun belum menjadi fokus utama dalam penelitian ini.

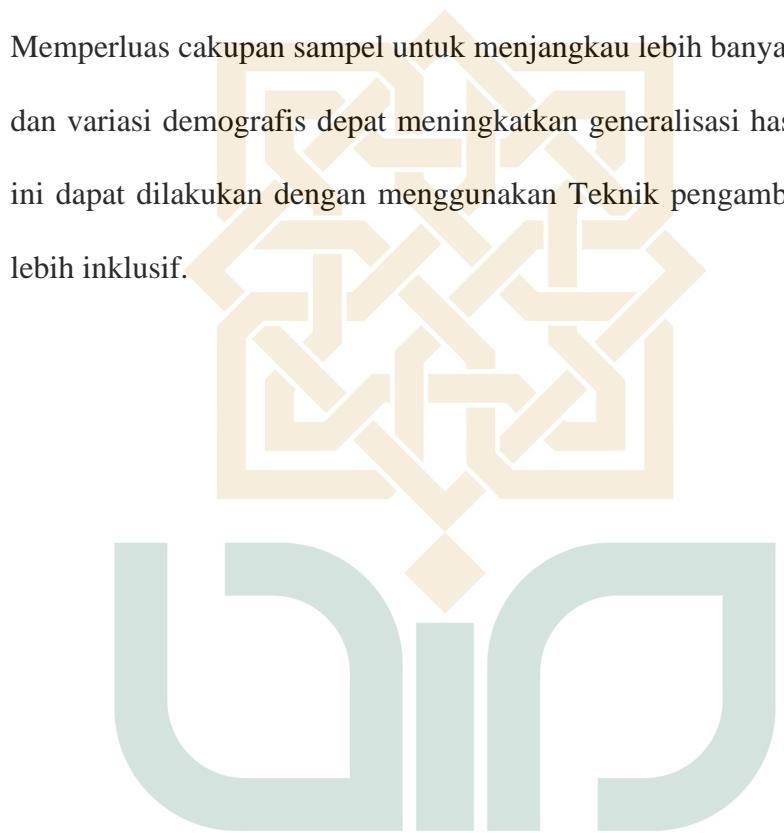
## C. Saran

Berdasarkan Batasan dan kelemahan penelitian yang telah disebutkan diatas, peneliti berupaya memberikan rekomendasi yang dapat dimanfaatkan dalam penelitian selanjutnya, sebagai berikut :

1. Disarankan untuk penelitian selanjutnya dengan melibatkan responden yang lebih besar. Hal ini bertujuan untuk memperoleh hasil yang lebih representative

dan dapat menggambarkan kondisi yang sebenarnya dengan lebih akurat. Dengan demikian, temuan penelitian akan memiliki validitas yang lebih tinggi dan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai topik yang diteliti.

2. Memperluas cakupan sampel untuk menjangkau lebih banyak wilayah geografi dan variasi demografis dapat meningkatkan generalisasi hasil penelitian. Hal ini dapat dilakukan dengan menggunakan Teknik pengambilan sampel yang lebih inklusif.



## DAFTAR PUSTAKA

- Adhisty, Salsabila Putri, *et al.* "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja (Literature Review MSDM)." *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 4.1 (2022): 134-148.
- Adilla, S., & Budiono, B. (2022). Pengaruh Rotasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi dengan kepuasan Kerja pada Pegawai Dispora Kabupaten Gresik. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 302-311.
- Afriyadi, Afriyadi, and Siti Aisyah. "Sejarah dan Ruang Lingkup Perbankan Syari'ah di Indonesia." *JAWI: Journal of Ahkam Wa Iqtishad* 2.1 (2024): 300-308.
- Ahmad, Andi Jusdiana, Mappamiring Mappamiring, and Nuryanti Mustari. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba." *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)* 3.1 (2022): 287-298.
- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh rotasi jabatan, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 480–493.
- Astuti, Indri, Lestari Sinaga, and Nurmansyah Nurmansyah. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kota Depok." *Aliansi: Jurnal Manajemen dan Bisnis* 17.2 (2022).
- Azhar, Muhammad Elfi, Deissya Utami Nurdin, and Yudi Siswadi. "Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan." *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum* 4.1 (2020): 46-60.
- Faradilla Aslia A "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Amanah Finance" *Jurnal Profitability* Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Vol 3 No 1 (2019).
- Fatmawati, Fiya Mila, Sri Hartono, and Istiatin Istiatin. "Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Pada Showroom Muhamri Motor 651 Karanganyar." *Jurnal Ilmiah Edunomika* 4.01 (2020): 458491.
- Fauzi, A., Latief, F., & Bahasoan, S. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar. *Jurnal Manuver: Akuntansi dan Manajemen*, 1(1), 1-14.
- Filatrovi, Eldes Willy, Nurul Imani Kurniawati, and Taufiq Andre Setiyono. "Mengelola Kinerja Karyawan Bank Syariah Di Masa Pandemi Covid-19 Melalui Islamic Work Ethics." *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 7.2 (2021): 1139-1143.
- Gayatri, Gadis, Amir Imbaruddin, and Muttaqin Muttaqin. "Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. Cabang Cendrawasih Makassar." *Jurnal Administrasi Negara* 24.3 (2018): 189-199.

- Gee, Marta Nasrani. "Marta Nasrani Gee Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan." PARETO: Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen 6.1 (2021).
- Ghozali, Imam. (2013). Aplikasi Analisis Multivariante Dengan Program IBM SPSS 20. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gultom, H. N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan, 1(2), 191-198.
- Handayani, S., & Hasibuan, L. S. (2018). The Analysis of Job stress Effect to the Improvement of PT Bank Muamalat Indonesia, TBK Medan Balai Kota Branch's Employees Performance'. The International Journal of Social Sciences and Humanities Invention, 5(9), 4978-4981.
- Hapsari, Nurrulita, and Netty Laura. "Pengaruh Rotasi Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Perilaku Kerja." Jurnal Pendidikan Tambusai 6.1 (2022): 1552-1569.
- Harahap, Aisyah Amini. Pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidimpuan. Diss. IAIN Padangsidimpuan, 2021.
- Haryanto, Sukmawati. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Bank BJB Cabang Tamansari Kota Bandung*. Diss. Universitas Sangga Buana YPKP, 2024.
- Herawati, Niken, Asrah Tandirerung Ranteallo, and Karina Syafira. "Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan divisi sumber daya manusia pada PT Bhumyamca Sekawan Jakarta Selatan." Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora 2.11 (2021): 13-22.
- Hetdiana Stuffany." Pengaruh Stress Kerja Dan Rotasi Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Sales PT. Surya Madistrindo Area Office Yogyakarta).skripsi (2017).
- Iqbal, Muhammad. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sriwijaya Sumatra Selatan." Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce 1.4 (2022): 12-19.
- Kenelak, Dinus, Riane Johnly Pio, and Sonny Gerson Kaparang. "Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada koperasi serba usaha baliem arabica Di Kabupaten Jayawijaya." Jurnal Administrasi Bisnis (Jab) 4.4 (2016).
- Kurniasari, D. M., & Bahjahtullah, Q. M. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Stres Kerja Dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Milenial di Masa Pandemi Covid 19 Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Inervening (Studi Kasus Bank BTN Syariah KC Solo) Nisbah : Jurnal Perbankan Syariah, 8(1), 23-39.
- Lestari, Setyani Dwi, and Nonon Citra Wulandari Qodariah. "Pengaruh Rotasi Kerja, Pengawasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja (Studi Kasus Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indramayu)." Economics and Digital Business Review 4.2 (2023): 245-258.
- Lie, Tjiong Fei. "Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada CV. Union Event Planner." Agora 6.1 (2018).

- Manopo, David T., Victor PK Lengkong, and Rita Taroreh. "Pengaruh Rotasi Kerja, Etos Kerja Dan Karakteristik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jasaraharja Putera Cabang Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 6.4 (2018).
- Muizu, Wa Ode Zusnita, Umi Kaltum, and Ernie T. Sule. "Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan." *Perwira-Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia* 2.1 (2019): 70-78.
- Najib, Muhammad. "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hevea Bumi Sriwijaya." *Jurnal Media Wahana Ekonomika* 16.3 (2019): 204-217.
- Napitupulu, Elisabella. Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Pegawai PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Serdang Bedagai. Diss. Fakultas Sosial Sains, 2022
- Nasution, M. Y., AK, W. N., & Sibuea, S. R. (2022). Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Citra Kencana Industri. *Buletin Utama Teknik*, 18(1), 91– 94.
- Nursopiani, Siti. Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kompensasi, Dan Religiusitas Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Bni Syariah Cabang Bogor. BS thesis. Fakultas Ekonomi dan Bisnis uin jakarta, 2020.
- Otoritas Jasa Keuangan (OJK). (2024). *Kinerja positif perbankan syariah* 2024. Diakses dari <https://ojk.go.id/id/berita-dan-kegiatan/siaran-pers/Pages/Kinerja-Positif-Perbankan-Syariah-2024.aspx> pada 17 April 2025.
- Pangestu, R. N. (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)* (Doctoral dissertation, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta).
- Pangestu, Ridwan Nur, *et al.* "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan, Kualitas dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja)." *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 4.2 (2022): 215-228.
- Pangestu, Ridwan Nur, *et al.* "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan, Kualitas dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja)." *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 4.2 (2022): 215-228.
- Pratama, A. A. N., & Wardani, A. (2017). Pengaruh kemampuan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). *Jurnal Muqtasid*, 8(2), 119-129
- PT Bank Muamalat Tbk (2024). *Laporan Tahunan 2024*. Diakses dari <https://www.bankmuamalat.co.id/index.php/hubungan-investor/laporan-tahunan> pada 21 Mei 2025.
- Rahayu, Nur Irmawati, and Mimin Nur Aisyah. "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)." *Jurnal Profita: Kajian Ilmu Akuntansi* 7.5 (2019).

- Rahman, T., & Solikhah, S. (2016). Analisis Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Keuangan Mikro Syariah. *Muqtasid: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 7(2), 23-49.
- Ratnasari, Dewi, and S. E. Irman Firmansyah. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pratama Abadi Industri Sukabumi (Studi Kasus pada Divisi Produksi Cell 26): Manajemen Sumber Daya Manusia." *Jurnal Mahasiswa Manajemen* 2.1 (2021): 145-158.
- Rianda, Egi, Indra Jaya, and Angka Piatna. "Hubungan Rotasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Bagian Operasional Pada PT. Antam Unit Bisnis Pertambangan Emas Pongkor." *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Manajemen* 3.1 (2018).
- Rumengan, Agnes Frisilia, Sofia AP Sambul, and Ventje Tatimu. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank SulutGO Cabang Pembantu Bahu." *Productivity* 4.3 (2023): 339-352.
- Rumere, L. O., Pio, R. J., & Tampi, J. R. E. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Kantor Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 4(1).
- Saefullah, Mochamad, and Basrowi Basrowi. "Dampak Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Karyawan Bagian Produksi." *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika* 15.2 (2022): 481-491.
- Sari, Gulfa. *Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perpustakaan Uin Ar-Raniry Banda Aceh*. Diss. UIN Ar-Raniry Banda Aceh, 2017.
- Setya, Resty Tri "Pengaruh Rotasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT pegadaian (Persero) Kantor Wilayah Palembang)." (2022).
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.
- Sinambela, Ella Anastasya, and Utami Puji Lestari. "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan* 10.1 (2022): 178-190.
- Subakti, Moh, Faizal Ariza, and Dwi Ainur Rofik. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi Karyawan Bank." *Jurnal Dar El-Falah* 1.1 (2021).
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Susanti, Susanti. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sat Nusapersada Tbk. Diss. Prodi Manajemen, 2021.
- Susanto, Susanto. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT Agung Automall Batu Ampar Batam*. Diss. Prodi Manajemen, 2021.
- Sutrisno, Sutrisno, et al. "Dampak Kompensasi, motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review

- Literature." *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)* 3.6 (2022): 3476-3482.
- Tyas, E.W Bagaimana Etos Kerja Muslim untuk Mencapai Prestasi yang Optimal (2023)
- Utami, Avida Zulfiana Dwi. "Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Yogyakarta." Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta (2019).
- Warsi, Diah Aryanti Sapto. "Pengaruh rotasi kerja terhadap kepuasan kerja dalam mempengaruhi kinerja tenaga kependidikan." *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan* 8.1 (2019): 17-30.
- Wibowo, Frendy, Sigit Setiyanto, and Habib Bahtiar. "Pengaruh gaya kepemimpinan, loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan." *Journal of Management and Digital Business* 2.3 (2022): 128-138.
- Widodo, Djoko Setyo, and Andri Yandi. "Model kinerja karyawan: kompetensi, kompensasi dan motivasi,(Literature Review MSDM)." *Jurnal Ilmu Multidisplin* 1.1 (2022): 1-14.
- Yuliandari, N. K., Utami, K. R., & Usadha, I. D. N. (2023). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Rajawali Jaya Ekspres (ID Expres) Banyuwangi. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 6(2), 176-185.
- Zahratunnisa, Ida, and Rani Kurniasari. "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada BPPSDMP Kementerian Pertanian Jakarta." *Jurnal Perspektif* 21.2 (2023): 129-136.

