

## Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Rotasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV. Eka Print

Ni Wayan Rani<sup>(1)</sup>

Mirah Ayu Putri Trarintya<sup>(2)</sup>

Ni Wayan Wina Premayani<sup>(3)</sup>

<sup>(1)(2)(3)</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia  
e-mail: [wayanrani7@gmail.com](mailto:wayanrani7@gmail.com)

### ABSTRACT

*The aim of this research is to determine the role of job satisfaction in mediating the effect of job rotation on employee performance at CV. Eka Print. The independent variable in this research is work rotation (X), the mediating variable in this research is job satisfaction (M) and the dependent variable is employee performance (Y) on CV. Eka Print. This research uses path analysis. The population used in this research were all CV employees. Eka Print, totaling 37 employees. The sampling method in this research was saturated sampling so the number of samples used in this research was 37 samples. This research uses primary data, data was collected by distributing questionnaires to the entire research sample. The research results show that job rotation has a positive and significant effect on job satisfaction at CV. Eka Print. Job rotation has a positive and significant effect on employee performance at CV. Eka Print. Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance at CV. Eka Print and job satisfaction have a positive and significant effect in mediating the effect of job rotation on employee performance at Job rotation has a positive and significant effect on employee performance at CV. Eka Print.*

**Keywords:** *employee performance, job rotation and job satisfaction*

### ABSTRAK

Penelitian ini ditujukan guna menemukan peran dari kepuasan kerja dalam menjadi pemediasi dampak rotasi kerja pada kinerja karyawan CV. Eka Print. Variabel independent pada riset ini yaitu rotasi kerja (X), sementara variabel mediasi yang dipakai yakni kepuasan kerja (M) dan variabel dependen yakni kinerja karyawan (Y). Penelitian memakai analisis jalur (*path analysis*) untuk analisa data. Populasi yang dipakai untuk riset ini yaitu seluruh karyawan CV. Eka Print dengan jumlah 37 orang karyawan. Metode penentuan sampel yaitu sampling jenuh sehingga keseluruhan populasi dipakai menjadi sampel. Data primer pada penelitian ini dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner pada semua sampel penelitian. Hasil penelitian memberi hasil jika rotasi kerja berdampak positif dan signifikan pada kepuasan kerja. Rotasi kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan pada CV. Eka Print. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Eka Print dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam memediasi pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Eka Print.

**Kata Kunci:** *kinerja karyawan, rotasi kerja dan kepuasan kerja*

---

## Pendahuluan

Sumber Daya Manusia punya andil yang amat vital untuk kegiatan yang terselenggara baik itu pada organisasi milik pemerintah ataupun swasta. Karena manusia punya akal perencana, pelaksana, serta pengendali SDM. Makna ini selaras dengan asumsi yang menyatakan jika kesuksesan sebuah organisasi dalam skala besar maupun kecil tidak hanya ditentukan oleh faktor Sumber Daya Alam yang ada, namun banyak aspek ditentukan oleh kualitas SDM. Sumber Daya Manusia yang dimiliki perusahaan akan memberi kontribusi dengan optimal jika merasapuasdengankekerjaannya(Rohmah, 2020).

Percetakan (*printing*) merupakan suatu kegiatan industry dalam menciptakan tulisan serta gambit, utamanya melalui media tinta di atas kertas yang memakai mesin cetak. Tiap hari terdapat milyaran bahan yang dicetak termasuk berbagai jenis bahan seperti buku, kalender, majalah, koran, dan sebagainya. Oleh karenanya hasil percetakan bisa dengan segera menyajikan pikiran dari seseorang kepada jutaan manusia. Maka percetakan disebut menjadi salah satu ciptaan yang amat berperan penting dalam memberi pengaruh pada sejarah peradaban dari manusia.

Kinerja adalah prestasi kerja, yaitu perbandingan hasil kerja sebenarnya dengan standar kerja yang telah ditetapkan (Rastana dkk, 2021). Kinerja karyawan sangat penting untuk dinilai dan diukur oleh setiap perusahaan karena kinerja karyawan dipercaya sebagai salah satu faktor yang krusial bagi setiap perusahaan karena memiliki peran yang amat vital untuk menentukan kesuksesan dari perusahaan (Randi Dkk, 2023). Kinerja merupakan hasil kerja karyawan yang dapat diukur dengan satuan kuantitatif dan kualitatif dengan mengacu pada kewajiban serta tanggung jawab yang diberi pada setiap karyawan (Erawati dkk, 2019). Kinerja karyawan merupakan pencapaian kerja yang memiliki nilai tambah berupa kuantitas kerja dan kualitas pekerjaan yang dilakukan dengan efisien dan efektif (Saban dkk, 2020).

Rotasi kerja yakni hak organisasi dalam rangka optimalisasi potensi, memperkaya pengalaman serta pengetahuan, mensosialisasikan karyawan mengenai potensi peningkatan jenjang karir yang akan diperjuangkan oleh karyawan (Maulana dan Krisnawati, 2021). Melalui pelaksanaan rotasi kerja suatu kedudukan tidak bisa dipegang oleh seorang untuk rentang waktu yang lama, hal ini bertujuan agar karyawan tidak bisa mengetahui dengan detail peluang yang bisa berakibat kecurangan. Disamping itu rotasi kerja ditargetkan bisa menjadi motivasi karyawan untuk memperkaya pengalaman dan meningkatkan potensi diri. Rotasi kerja memiliki kelemahan diantaranya jika seorang karyawan diwajibkan untuk beradaptasi pada lingkungan, kebijakan, serta tanggung jawab yang baru.

Faktor lain yang mempengaruhi kualitas kinerja karyawan yakni kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat memberikan rasa yang menyenangkan dan gembira dalam menjalankan pekerjaan, selain itu terpeliharanya kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan akhirnya akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan (Luka *et al.*, 2023). Kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karena kepuasan kerja memainkan peranan yang penting dalam pengembangan perusahaan untuk meningkatkan efisiensi dan kinerja karyawan (Hefni, 2022). Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, dan cenderung lebih produktif (Kusumastuti *et al.*, 2019). Perasaan puas dalam bekerja juga dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku, seperti misalnya tingkat kedisiplinan dan semangat kerja yang cenderung meningkat (Pratama dan Septiani, 2020).

Perkembangan Printing yang terjadi di Kota Denpasar, alah satunya CV. Eka Print yang mana perusahaan ini tentu bergerak dibidang printing, dengan segala keunggulan yang dimiliki serta kualitas produk yang dihasilkan bagus. CV. Eka Print terletak di Jl. Waturenggong No 64, Panjer, Denpasar Selatan, Kota Denpasar, Bali merupakan salah satu anak cabang dari Eka Print. Selalu menghasilkan kualitas produk yang memuaskan tentu hal ini sangat didukung oleh beberapa faktor yang diterapkan di perusahaan ini. Salah satunya adalah Kinerja Karyawan yang selalu di perhatikan oleh para atasan dari CV Eka Print, hal ini tentu menjadi hal yang biasa saja, namun cara pengamatan dan tindakan dari atasan CV Eka Print ini cukup terbilang unik agar bisa mempertahankan maupun meningkatkan kinerja karyawannya agar tujuan dari Perusahaan tercapai.

**Tabel 1. Data Kinerja Karyawan tahun 2022 CV. Eka Print**

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Nominal Target	Nominal Tercapai	Realisasi(%)
1	Januari	28	600.000.000	390.000.000	65
2	Pebruari	26	600.000.000	420.000.000	70
3	Maret	25	600.000.000	330.000.000	55
4	April	25	600.000.000	360.000.000	60
5	Mei	29	600.000.000	390.000.000	65
6	Juni	29	600.000.000	330.000.000	55
7	Juli	27	600.000.000	420.000.000	70
8	Agustus	29	600.000.000	390.000.000	65
9	September	28	600.000.000	420.000.000	70
10	Oktober	27	600.000.000	330.000.000	55
11	November	27	600.000.000	330.000.000	55
12	Desember	27	600.000.000	360.000.000	60
<b>Rata – rata</b>			<b>600.000.000</b>	<b>372.500.000</b>	<b>62,08</b>

Sumber: Data CV. Eka Print (2023)

Berdasarkan Tabel 1 bisa diterjemahkan jika pencapaian kinerja karyawan pada perusahaan CV. Eka Print yaitu dengan rata-rata persentasi sebesar 62,08 % (persen).

Dimana ini tidak menyentuh apa yang sudah ditargetkan oleh perusahaan CV. Eka Print. Hal ini dimaksudkan apabila semakin tinggi persentasi capaian realsiasi maka hasil kerja dari karyawan makin tinggi. Namun, sebaliknya apabila makin rendah persentase capaian realisasi kerja pegawai makan semakin rendah kinerja karyawan (Soekidjo Notoatmojo, 2009 dalam Dinata, 2023). Permasalahan yang terjadi terkait penurunan kinerja karyawan pada perusahaan CV. Eka Print disebabkan oleh sering adanya perpindahan (rotasi) pegawai serta pegawai kurang merasakan puas atas pekerjaan yang dilakukan.

**Tabel 2. Data Rotasi Kerja Karyawan tahun 2022 CV. Eka Print**

No	Bulan	Jumlah Karyawan Awal Bulan	Jumlah Karyawan Pindahan Rotasi	Jumlah Karyawan di Pindahkan	Jumlah Karyawan Akhir Bulan	Persentase (%)
1	Januari	24	6	1	29	3,77
2	Pebruari	28	1	3	27	10,90
3	Maret	26	1	2	26	7,69
4	April	25	0	1	25	4
5	Mei	25	5	2	29	7,40
6	Juni	29	1	1	29	3,44
7	Juli	29	1	3	27	10,71
8	Agustus	27	3	1	29	3,57
9	September	29	0	1	28	3,50
10	Oktober	28	2	3	27	10,90
11	November	27	1	1	27	3,70
12	Desember	27	0	0	27	0

Sumber : Data CV. Eka Print (2023)

Tabel 2 menunjukkan data rotasi karyawan CV. Eka Print pada tahun 2022 dari bulan Januari sampai Desember. Tingkat persentasi tertinggi terjadi pada bulan Februari dan Oktober dimana mencapai 10,90%, hasil ini diakibatkan oleh sejumlah faktor yang memberi andil pada karuawan karyawan dirotasi dari CV. Eka Print. Salah satunya kinerja karyawan tersebut terhadap perusahaan, yang disertai dengan kepuasan karyawan terhadap perusahaan. Kinerja karyawan tercapai jika suatu kepuasan terhadap perusahaan dimiliki oleh karyawan, sehingga segala sesuatu tugas yang dibebankan akan senantiasa bisa melampaui target yang dicanangkan (Patmanegara *et al.*, 2021).

Fenomena pada CV. Eka Print terkait rotasi kerja yang dilakukan cukup sering bisa dibilang setiap bulan ada karyawan yang dirotasi. Mengacu pada temuan survey pada 30 individu karyawan yang mana dari hasil wawancara diketahui ada karyawan CV. Eka Print yang mengeluh karena kurang merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan karena dianggap cukup berat serta sedikit susah dilakukan dengan diimbangi penyesuaian rotasi

---

yang terjadi. Bahkan karyawan tersebut juga merasakan kinerja kerjanya mengalami penurunan karena penyesuaian rotasi yang dilakukan cukup berdekatan.

Turunnya rasa puas karyawan dalam pekerjaan diakibatkan oleh tingginya target yang dibebankan. Temuan wawancara menggambarkan beban kerja yang berlebihan dialami oleh karyawan, didukung oleh fakta bahwa karyawan sering mengeluh karena tugas yang amat berat terlebih pekerjaan yang dilakukan bukan tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Karyawan selalu ditargetkan untuk mampu melampaui target rencana tiap bulannya, namun dalam kenyataan karyawan tidak selalu bisa bekerja dengan kondisi prima untuk mengejar target tersebut dikarenakan kondisi atau sedang sakit, ijin atau kendala di jalan saat menjalankan pekerjaan, serta ada juga karyawan yang melakukan penumpukan kerja yang berakibat pada terjadi penambahan beban kerja. Disamping itu ada pekerjaan dadakan yang menjadi keluhan karyawan yang mana bisa menambah beban kerja karyawan. Oleh karenanya pada penelitian ini akan diselidiki faktor yang menjadi pengaruh dari kinerja karyawan kaitannya berpijak pada permasalahan beban kerja yang dialami oleh karyawan.

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini memakai pendekatan asosiatid dan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di Eka Print yang terletak di Jalan Waturenggong Panjer, Denpasar, Bali. Populasi yang diambil untuk riset ini yakni keseluruhan pekerja CV. Eka Print sebanyak 37 orang karyawan. Jumlah sampel penelitian yaitu semua populasi menjadi sampel (sampel jenuh) sebanyak 37 orang karyawan. Penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*).

### **Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Menurut Kuncoro (2017:2) analisis jalur (*path analysis*) yakni suatu aplikasi yang secara khusus dimanfaatkan menjadi dasar analisa regresi serta korelasi untuk menemukan pola hubungan variabel secara langsung maupun tidak langsung. Perhitungan koefisiensi path diterapkan melalui analisa regresi dengan memanfaatkan program *software* SPSS 26 *for Windows* yang memperoleh hasil dan disajikan pada tabel 3 dan tabel 4 berikut ini.

**Tabel 3. Hasil Analisis Jalur (*Path Analysis*) Model Struktur 1**

Coefficients <sup>a</sup>		Unstandardized		Standardized	T	Sig.
Model		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,442	2,166		6,207	0,000
	Rotasi Kerja	0,495	0,121	0,570	4,101	0,000
<i>R Square</i>		0,325				
<i>Adjusted R Square</i>		0,305				
<i>F Statistik</i>		16,819				
Signifikansi Uji F		0,000				

Sumber: data diolah (2023)

Mengacu pada tabel analisa jalur di atas, maka bisa dirumuskan perumusan structural seperti berikut:

$$M = 13,442 + 0,495X + e_1$$

1. Nilai konstanta yang dianggap jika tanpa disertakan variabel rotasi kerja, nilai dari kepuasan kerja senilai 13,442 satuan.
2. Nilai koefisien regresi variabel rotasi kerja (X) senilai 0,495, jika rotasi kerja (X) menghasilkan peningkatan senilai 1 satuan yang mana asumsi variabel lain diasumsikan konstan maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan senilai 0,495 satuan.

**Tabel 4. Hasil Analisis Jalur (*Path Analysis*) Model Struktur 2**

Coefficients <sup>a</sup>		Unstandardized		Standardized	T	Sig.
Model		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,089	4,392		0,703	0,487
	Rotasi Kerja	0,632	0,205	0,387	3,075	0,004
	Kepuasan Kerja	0,960	0,236	0,511	4,060	0,000
<i>R Square</i>		0,636				
<i>Adjusted R Square</i>		0,615				
<i>F Statistik</i>		29,738				
Signifikansi Uji F		0,000				

Sumber: data diolah (2023)

Mengacu pada tabel yang tersaji di atas maka bisa dirumuskan persamaan structural seperti berikut:

$$Y = 3,089 + 0,632X + 0,960M + e_2$$

1. Nilai konstanta dianggap jika tidak disertakan variabel rotasi kerja dan kepuasan kerja maka nilai kinerja karyawan senilai 3,089 satuan.
2. Nilai koefisien regresi variabel rotasi kerja (X) senilai 0,632, jika rotasi kerja (X) menghasilkan nilai yang meningkatkan senilai 1 satuan jika diasumsikan variabel kepuasan kerja konstan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan senilai

0,632 satuan.

3. Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja (M) senilai 0,960, jika kepuasan kerja (M) menimbulkan kenaikan senilai 1 satuan yang jika diasumsikan variabel rotasi kerja diasumsikan konstan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan senilai 0,960 satuan.

Total nilai determinasi yaitu 0,754 memiliki makna jika senilai 75,4 persen variasi kinerja karyawan pada CV. Eka Print dipengaruhi oleh rotasi kerja dan kepuasan kerja, sementara angka sisa senilai 24,6 persen diberi dampak oleh faktor lain yang tidak disertakan pada model penelitian.

**Tabel 5. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Model Struktur 1**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.570 <sup>a</sup>	.325	.305	2.052

Sumber: data diolah (2024)

Mengacu pada tabel 5, nilai dampak variabel bebas pada variabel terikat yang digambarkan oleh nilai determinasi keseluruhan (*Adjusted R Square*) senilai 0,325 memiliki makna jika senilai 32,5% variabel rotasi kerja berdampak pada kepuasan kerja sementara yang sisa 67,5% diberi penjelasan oleh faktor lain yang tidak disertakan pada penelitian ini.

**Tabel 6. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Model Struktur 2**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.798 <sup>a</sup>	.636	.615	2.871

Sumber: data diolah (2023)

Mengacu pada tabel di atas, nilai dampak dari variabel bebas pada variabel terikat yang digambarkan oleh nilai determinasi keseluruhan (*Adjusted R Square*) senilai 0,636 memiliki makna jika senilai 63,6% variabel rotasi kerja dan kepuasan kerja berdampak pada kinerja karyawan sementara yang tersisa senilai 36,4% diberi pengaruh oleh faktor luar yang tidak disertakan pada penelitian ini.

**Tabel 7. Hasil Uji F Test Model Struktur 1**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	70.845	1	70.845	16.819	.000 <sup>b</sup>
	Residual	147.425	35	4.212		
	Total	218.270	36			

Sumber: data diolah (2023)

Mengacu pada hasil analisa didapat nilai signifikansi uji F yakni  $0,000 < 0,05$ . Hasil ini memberi makna jika rotasi kerja berdampak positif serta signifikan secara bersama pada

kepuasan kerja.

**Tabel 8. Hasil Uji F Test Model Struktur 2**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	490.376	2	245.188	29.738	.000 <sup>b</sup>
	Residual	280.326	34	8.245		
	Total	770.703	36			

Sumber: data diolah (2023)

Mengacu pada hasil analisa ditemukan nilai signifikansi uji F yakni  $0,000 < 0,05$ . Temuan ini memberi makna jika rotasi kerja dan kepuasan kerja berdampak positif dan signifikan secara bersamaan pada kinerja karyawan.

**Tabel 9. Hasil Uji t Test Model Struktur 1**

		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.442	2.166		6.207	.000
	Rotasi Kerja	.495	.121	.570	4.101	.000

Sumber: data diolah (2023)

Mengacu pada tabel 9, ditemukan nilai signifikansi senilai 0,000 dibawah dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), melalui besaran koefisien regresi senilai 0,495. Hasil ini memberi makna jika rotasi kerja berdampak positif serta signifikan pada kepuasan kerja karyawan pada CV. Eka Print.

**Tabel 10. Hasil Uji t Test Model Struktur 2**

		Coefficients <sup>a</sup>			T	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.089	4.392		.703	.487
	Rotasi Kerja	.632	.205	.387	3.075	.004
	Kepuasan Kerja	.960	.236	.511	4.060	.000

Sumber: data diolah (2023)

### 1. Pengaruh Rotasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Meninjau hasil analisa yang didapat besaran signifikansi senilai 0,004 kurang dari 0,05 ( $0,004 < 0,05$ ), yang mana besaran koefisien regresi senilai 0,632. Angka ini memberi makna jika rotasi kerja berdampak positif serta signifikan pada kinerja karyawan CV. Eka Print.

### 2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Meninjau hasil analisa yang didapat besaran signifikansi senilai 0,000 kurang dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), yang mana besaran koefisien regresi senilai 0,960. Angka ini memberi

---

makna jika kepuasan kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan pada CV. Eka Print.

### **Uji Sobel**

Dikarenakan  $t$  hitung senilai  $2,88 > 1,96$ . Memiliki makna jika kepuasan kerja berdampak positif dan signifikan untuk menjadi pemediasi pengaruh rotasi kerja pada kinerja karyawan CV. Eka Print

### **Uji VAF**

Dikarenakan besar VAF (55,1 persen) melampaui 20 persen, maka bisa diberi penjelasan jika dampak mediasi atau melalui istilah lain kepuasan kerja disebut menjadi pemediasi parsial (*partial mediation*)

### **Pengaruh Rotasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja CV. Eka Print**

Meninjau hasil analisa yang didapat besaran signfikansi senilai 0,000 kurang dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), yang mana besaran koefisien regresi senilai 0,495. Angka ini memberi makna jika rotasi kerja berdampak yang positif serta signifikan pada kepuasan kerja karyawan pada CV. Eka Print. Hasil ini bisa dimaknai jika makin baik rotasi kerja maka kepuasan kerja karyawan pada CV. Eka Print akan makin mengalami peningkatan. Sementara berlaku sebaliknya jika rotasi kerja makin buruk kepuasan kerja karyawan pada CV. Eka Print akan makin turun. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahayu (2019); Adilla dan Budiono (2022); Rahmawati dan Irfani (2024) yang menyatakan bahwa rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **Pengaruh Rotasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Eka Print**

Meninjau hasil analisa yang didapat besaran signfikansi senilai 0,004 kurang dari 0,05 ( $0,004 < 0,05$ ), yang mana besaran koefisien regresi senilai 0,632. Angka ini memberi makna jika rotasi kerja berdampak yang positif serta signifikan pada kinerja karyawan pada CV. Eka Print. Hasil ini bisa dimaknai jika makin baik rotasi kerja maka hasil kerja karyawan pada CV. Eka Print akan makin mengalami peningkatan. Sementara bila rotasi kerja makin buruk dampaknya kinerja karyawan pada CV. Eka Print akan makin turun. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nasution *et al.*, (2022); Hudiyah dan Syaodih (2022); Adilla dan Budiono (2022) yang menyatakan bahwa rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Eka Print**

Meninjau hasil analisa yang didapat besaran signfikansi senilai 0,000 kurang dari

---

0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), yang mana besaran koefisien regresi senilai 0,960. Angka ini memberi makna jika kepuasan kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan pada CV. Eka Print. Hasil ini bisa dimaknai jika makin kepuasan kerja maka kinerja karyawan akan makin mengalami peningkatan. Sementara jika kepuasan kerja semakin rendah maka kinerja karyawan pada CV. Eka Print akan semakin menurun. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pitriana *et al.*, (2023), Kajuwatu *et al.*, (2022), Nurrohmat dan Lestari (2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

### **Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Eka Print**

Meninjau hasil analisa yang didapat besaran  $t$  hitung senilai  $2,88 > 1,96$ . Simpulannya kepuasan kerja berdampak positif serta signifikan untuk menjadi pemediasi dampak rotasi kerja pada kinerja karyawan CV. Eka Print. Hasil ini bisa dimaknai jika makin tinggi kepuasan kerja akan menimbulkan peningkatan dampak rotasi kerja pada hasil kerja karyawan CV. Eka Print. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adilla dan Budiono (2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan.

### **Simpulan**

Mengacu pada pemaparan analisa dan pembahasan sebelumnya maka bisa diambil simpulan dari riset ini yakni seperti berikut:

- 1) Rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Eka Print. Hasil ini bisa dimaknai jika makin baik rotasi kerja maka kepuasan kerja karyawan pada CV. Eka Print akan makin mengalami peningkatan.
- 2) Rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Eka Print. Hasil ini bisa dimaknai jika makin baik rotasi kerja maka kinerja karyawan pada CV. Eka Print akan makin mengalami peningkatan.
- 3) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Eka Print. Hal ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja maka kinerja karyawan pada CV. Eka Print akan makin mengalami peningkatan.
- 4) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam memediasi pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Eka Print. Hal ini berarti semakin tinggi

---

kepuasan kerja maka akan meningkatkan pengaruh rasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Eka Print.

Beranjak dari simpulan di atas maka adapun saran yang bisa diberikan dari penelitian ini yakni seperti berikut:

1. Bagi manajemen CV. Eka Print, hasil riset ini bisa dimanfaatkan menjadi bahan serta landasan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan pada CV. Eka Print. Khususnya untuk variabel rotasi kerja perlu untuk meningkatkan indikator pengetahuan, melalui pengadaan pelatihan-pelatihan pada karyawan dengan rentang waktu teratur agar dapat meningkatkan pengetahuan serta skill yang dimiliki karyawan. Pada variabel kepuasan kerja perlu untuk meningkatkan indikator pekerjaan itu sendiri, dengan cara adanya pertimbangan kembali skill dan tujuan utama karyawan pada saat melamar pekerjaan agar sesuai dengan yang diharapkan. Pada variabel kinerja karyawan perlu untuk meningkatkan indikator kualitas, dengan cara memberikan edukasi kepada karyawan agar tetap melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang ada tanpa adanya paksaan yang mendalam yang menyebabkan karyawan merasa harus melakukan pekerjaan melebihi standar yang ada.
2. Bagi akademisi, temuan penelitian ini bisa dimanfaatkan menjadi bahan mengajar serta contoh dalam membedah kasus untuk mata kuliah yang relevan dengan variabel penelitian.
3. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini bermanfaat untuk bahan kajian pustaka dalam rangka mereplikasi riset yang sejenis melalui penyertaan dan penambahan kuantitas sampel dan pengembangan model penelitian baik itu melalui penambahan variabel atau modifikasi relasi tiap variabel, sehingga diharapkan temuan dari penelitian bisa memberi gambaran yang sebenarnya dengan keadaan nyata.

### Daftar Pustaka

- Adilla, S., dan Budiono, B. (2022). Pengaruh Rotasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi dengan Kepuasan Kerja pada Pegawai Pemerintah. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 302–311.
- Anggariani, N. M. D., Wimba, I. G. A., & Mahayasa, I. G. A. (2024). Analisis Terhadap Faktor Berpengaruh Pada Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Pada Ubud Raya Resort). *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 6(1), 40-55.
- Antoro, S. T., Widiastuti, N., Stie, M. M., & Wiwaha, W. (2023). Pengaruh Rotasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening Di Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean B Yogyakarta. *Jurnal Riset Manajemen Akuntansi Indonesia*, 1(2).

- 
- Erawati, E., & Widiyastuti, T. (2019). Penerapan Kompetensi dan Disiplin Kerja guna Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus di UPTD Kesehatan Kecamatan Sananwetan Kota Blitar). *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 4(2), 191-199.
- Hefni, A. (2022). Pengaruh Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 11(2), 425–437.
- Hudiyah, D., dan Syaodih, E. (2022). Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Onamba Indonesia Karawang. *Jurnal Manajemen Jasa*, 4(1), 27–35.
- Kajuwatu, G., Dotulong, L., dan Lumintang, G. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dalam Masa Pandemi Covid-19 Di Kantor Camat Langowan Raya. *Jurnal EMBA*, 10(1), 123–132.
- Kuncoro, M. (2014). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi: Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis* (Vol. 4, Issue Erlangga, 2014). Erlangga, 2014.
- Kusumastuti, I., ita Kurniawati, N., Loka Satria, D., dan Wicaksono, D. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sp Aluminium Di Yogyakarta. *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen (REKOMEN)*, 3(1), 43–53.
- Luka, F., Kurniawan, A. W., dan Burhanuddin. (2023). Pengaruh Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PT Permata Finance Indonesia Cabang Makassar. *Jurnal Miari Management*, 18(2), 9–21.
- Maulana, A., & Krisnawati, D. (2021). PENGARUH ROTASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ASTRA HONDA MOTOR PLANT 3 CIKARANG. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 9(2).
- Nasution, M. Y., AK, W. N., dan Sibue, S. R. (2022). Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Citra Kencana Industri. *Cetak) Buletin Utama Teknik*, 18(1), 1410–4520.
- Nurrohmat, A., dan Lestari, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Riset Akuntansi*, 1(2), 15.
- Patmanegara, A., Subiyanto, D., dan Sari, P. P. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Mediasi Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Swalayan Metro Kampus Yogyakarta. *Widya Manajemen*, 3(1), 70–85.
- Pitriana, G. A., Trarintya, M. A. P., dan Pratiw, K. A. (2023). Peranan Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja untuk Meningkatkan Kinerja. *Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(9), 1934–1945.
- Pratama, O. S., dan Septiani, K. M. D. (2020). Pengaruh Keadilan Organisasi, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(2), 161–168.
- Pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja pada kantor pengawasan dan pelayanan bea dan cukai tipe madya cukai malang.* (n.d.). *randi dkk, 2023.* (n.d.).
- Rahayu, N. I. (2019). Pengaruh Rotasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Yogyakarta). *Journal Profita: Kajian Ilmu Akuntansi*, 7(5), 1–13.
- Rahmawati, N. N., dan Irfani, A. (2024). Pengaruh Rotasi Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ( Studi Kasus pada Karyawan PT Gajah Angkasa Perkasa Kota Bandung ). *Bandung Conference Series: Business and Management*, 4(1), 95–102.
-

- Rastana, I. M. S., Mahayasa, I. G. A., & Premayani, N. W. W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(3), 834-843.
- Winarta, I. K. D. A., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Melalui Peningkatan Rekrutmen, Motivasi, Dan Pelatihan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(2), 562-569.