

Pengaruh Rotasi Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Mitra Sehati Swalayan Gombang)

Rosiana Rahmawati

S1 Mnaajemen Universitas Putra Bangsa Kebumen, rosianar30@gmail.com

Parmin S.E., M.M

Universitas Putra Bangsa Kebumen

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tingkat Kinerja Karyawan Mitra Sehati Swalayan Gombang. Penelitian ini menggunakan variabel Rotasi Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja untuk menganalisis pengaruh Kinerja Karyawan Mitra Sehati Swalayan Gombang. Selain itu, penelitian ini menggunakan variabel Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening untuk menganalisis pengaruh antara Rotasi Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Mitra Sehati Swalayan Gombang. Populasi dalam penelitian ini adalah 35 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh sehingga jumlah seluruh populasi digunakan untuk dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuisioner. Analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis jalur, uji hipotesis analisis jalur, uji hipotesis, uji sobel dan analisis korelasi. Alat bantu pengolahan data menggunakan SPSS 25.0 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Rotasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kualitas Kehidupan Kerja tidak berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja. Rotasi Kerja tidak berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja. Kualitas Kehidupan Kerja tidak berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Kepuasan Kerja dapat memediasi pengaruh Rotasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Kepuasan Kerja tidak dapat memediasi pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Rotasi Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

Abstract

This study aims to analyse the performance level of the employees of Mitra Sehati Swalayan Gombang. This uses the variable Job Rotation and Quality of Work Life to analyze the influence of the employee performance Mitra Sehati Swalayan Gombang. In addition, this study uses the job satisfaction variable as an intervening variable to analyse the influence of Job Rotation and Quality of Work Life on the performance of Mitra Sehati Swalayan Gombang employees. The population in this study were 35 employees of Mitra Sehati Swalayan Gombang. The sampling technique of collecting data using a questionnaire. The data analysis use was validity and reliability test, classical assumption test, path analysis, hypothesis test, single test, and correlation analysis. Data processing aids using SPSS 25.0 for windows. The results showed that Job Rotation has a positive and significant on job satisfaction. Quality of Work Life has no direct effect on Job Satisfaction. Job Rotation has no direct effect on Performance. Quality of Work Life has no direct effect on Performance. Job Satisfaction has a positive and significant effect on Performance. Job Satisfaction can mediate the effect of Job Rotation on Performance. Job Satisfaction cannot mediate the influence of Quality of Work life on Performance.

Keywords: Job Rotation, Quality of Work Life, Job Satisfaction and Performance.

PENDAHULUAN

Masalah sumber daya manusia masih menjadi tumpuan bagi perusahaan, organisasi, instansi, maupun toko untuk tetap dapat bertahan dimasa kini. Sumber daya manusia merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari perusahaan atau organisasi yang mempunyai peranan penting bagi tercapainya tujuan perusahaan. Tuntutan perusahaan untuk terus berkembang menjadi lebih baik membuat setiap individu sumber daya manusia yaitu karyawan untuk terus meningkatkan kinerja atau produktivitasnya dari segi inovasi, kerja tepat waktu, pencapaian, target kerja dan sebagainya. Oleh sebab itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusianya

dengan baik untuk dapat bersaing dengan perusahaan atau organisasi lain. Pentingnya proses peningkatan sumber daya manusia, menurut Gratton dan Ghosal (2003) sumber daya manusia dipandang semakin besar peranannya bagi kesuksesan suatu organisasi, maka banyak organisasi kini menyadari bahwa unsur “manusia” dalam organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing Mitra Sehati Swalayan Gombang sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dalam bisnis retail, umumnya menjual berbagai produk makanan, minuman, pakaian, dan barang kebutuhan hidup lainnya untuk memenuhi kebutuhan konsumen sehari-hari terutama bagi masyarakat kecamatan gombang dan sekitarnya. Mitra

Pengaruh Rotasi Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Mitra Sehati Swalayan Gombang)

Sehati Swalayan Gombang beralamat di Jalan Yos Sudarso No.157, Desa Kawo, Kecamatan Gombang, Kabupaten Kebumen. Mitra Sehati Swalayan Gombang didirikan tahun 2012 dan mempunyai 80 karyawan yang memiliki latar belakang yang berbeda.

Kinerja karyawan individual merupakan faktor utama penentu keberhasilan organisasional dan mereka mempengaruhi produktivitas dan kinerja organisasional secara signifikan pendapat tersebut dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (2011). Menurut Mangkunegara (2016) kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Pengoptimalan kinerja karyawan yang dilakukan yaitu melalui cara membangun kepuasan kerja karyawannya dengan menerapkan rotasi kerja untuk mengurangi kejenuhan dalam bekerja dan meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawannya. Salah satu cara untuk melihat pencapaian kinerja yang baik yaitu dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawannya. Menurut Liana (2013) faktor dari kepuasan kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting. Pada dasarnya, kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya, ini disebabkan oleh adanya perbedaan pada dirinya dan masing-masing individu.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu rotasi kerja.

Menurut Robbins dalam Edwan (2013) rotasi kerja adalah perubahan periodik karyawan dari satu tugas ke tugas yang lain dengan tujuan untuk mengurangi kebosanan dan meningkatkan motivasi lewat penganekaragaman kegiatan karyawan begitu juga dengan rotasi kerja yang diartikan oleh Hasibuan dalam Edwan (2013) mengemukakan bahwa rotasi kerja adalah perubahan tempat karyawan, tetapi masih pada rangking yang sama di dalam organisasi itu, istilah-istilah yang sama dengan rotasi adalah mutasi, pemindahan dan transfer.

Kualitas kehidupan kerja merupakan masalah utama yang patut untuk mendapat perhatian organisasi karena kualitas kehidupan kerja mampu untuk meningkatkan peran serta karyawan terhadap organisasi. Werther & Davis (1985) mengungkapkan organisasi yang memiliki program kualitas kehidupan kerja berarti perusahaan memiliki supervisi yang bagus, kondisi kerja yang baik, adanya sistem penggajian, dan pemberian manfaat yang memuaskan, serta membuat pekerjaan lebih menarik, penuh tantangan dan adanya insentif kerja. Menurut Cascio (2006) perusahaan yang kurang memperhatikan kualitas kehidupan kerja karyawannya akan sulit untuk mempertahankan karyawannya mengingat karyawan akan

lebih memilih berpindah ketempat yang lebih memperhatikan kualitas kehidupan kerja karyawannya, karena karyawan berfikir tempat lain akan lebih menghargainya.

METODE

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Mitra Sehati Swalayan Gombang. Populasi pada penelitian ini yaitu karyawan Mitra Sehati Swalayan Gombang pada jabatan kerja sebagai pramuniaga. Sampel pada penelitian ini pada seluruh karyawan Mitra Sehati Swalayan Gombang jabatan kerja sebagai pramuniaga yang berjumlah 35 karyawan dan sampel dari penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu sampel jenuh. Teknik pengumpulan data yaitu dengan observasi, studi pustaka, kuesioner dan wawancara. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis jalur. Alat bantu yang digunakan yaitu SPSS (*Statistical Product and Services Solution*) for windows versi 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1.1
Hasil Uji Validitas Variabel Rotasi Kerja

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,759	0,3338	Valid
2	0,758	0,3338	Valid
3	0,694	0,3338	Valid
4	0,521	0,3338	Valid
5	0,776	0,3338	Valid

Tabel 1.2
Hasil Uji Validitas Variabel Kehidupan Kerja

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,615	0,3338	Valid
2	0,730	0,3338	Valid
3	0,603	0,3338	Valid
4	0,676	0,3338	Valid
5	0,518	0,3338	Valid
6	0,644	0,3338	Valid
7	0,545	0,3338	Valid

Tabel 1.3
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,792	0,3338	Valid
2	0,624	0,3338	Valid
3	0,655	0,3338	Valid
4	0,643	0,3338	Valid
5	0,550	0,3338	Valid

Pengaruh Rotasi Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Mitra Sehati Swalayan Gombang)

Tabel 1.4

Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,778	0,3338	Valid
2	0,669	0,3338	Valid
3	0,623	0,3338	Valid
4	0,636	0,3338	Valid
5	0,600	0,3338	Valid

Tabel 1.5

Hasil Uji Reliabilitas

Butir	Variabel Bebas	R kritis	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Rotasi Kerja	0,727	0,60	Reliabel
2	Kualitas Kehidupan Kerja	0,724	0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,617	0,60	Reliabel
4	Kepuasan Kerja	0,647	0,60	Reliabel

Tabel 1.6

Hasil Uji Multikolinieritas Substruktural 1

No	Variabel Bebas	Collinearity Statistic Tolerance	VIF
1	Rotasi Kerja	0,751	1,331
2	Kualitas Kehidupan Kerja	0,751	1,331

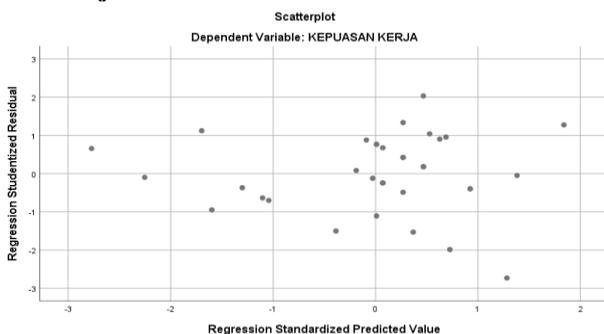
Tabel 1.7

Hasil Uji Multikolinieritas Substruktural 1

No	Variabel Bebas	Collinearity Statistic Tolerance	VIF
1	Rotasi Kerja	0,405	2,472
2	Kualitas Kehidupan Kerja	0,697	1,436
3	Kepuasan Kerja	0,386	2,591

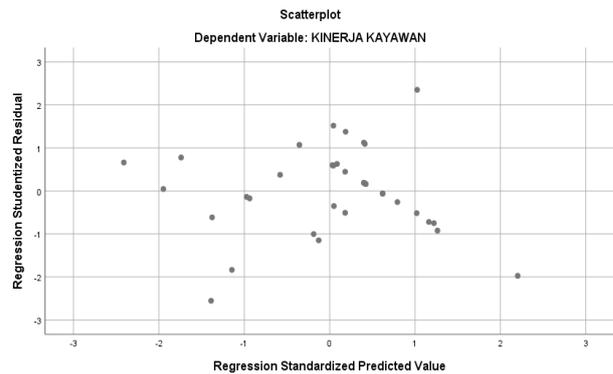
Gambar I.1

Uji Heteroskedastisitas Substruktural 1



Gambar I.2

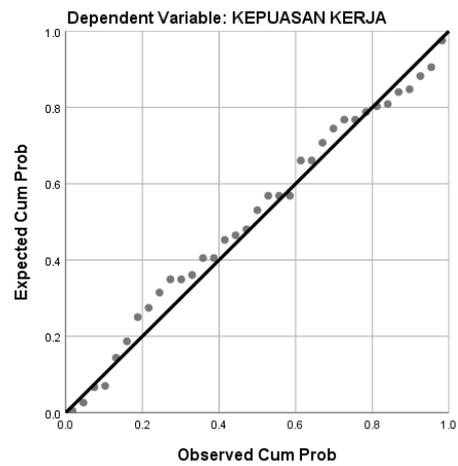
Uji Heteroskedastisitas Substruktural 2



Gambar I-3

Hasil Uji Normalitas Substruktural 1

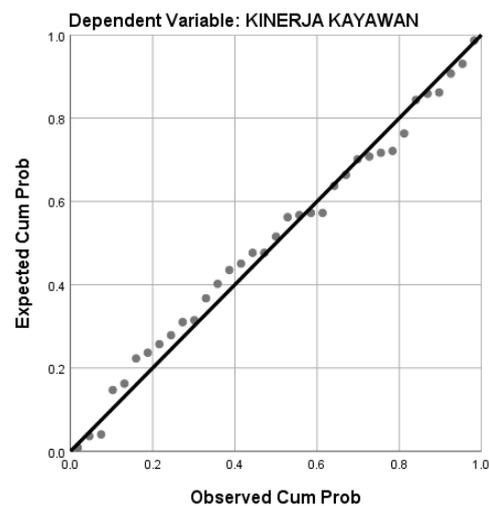
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar I-3

Hasil Uji Normalitas Substruktural 1

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Pengaruh Rotasi Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Mitra Sehati Swalayan Gombang)

1,82021775 0,055510275 0,06872585

Tabel 1.8
Hasil Uji t Substruktural 1

Coefficientsa					
Model	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
Constant	2.619	1.667		1.571	.126
Rotasi Kerja	.623	.119	.664	5.238	.000
Kualitas Kehidupan Kerja	.135	.085	.201	1.588	.122

Tabel 1.9
Hasil Uji t Substruktural 2

Coefficientsa					
Model	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
Constant	3.051	1.714		1.780	.085
Rotasi Kerja	.266	.161	.307	1.657	.108
Kualitas Kehidupan Kerja	-.007	.088	-.012	-.082	.935
Kepuasan Kerja	.460	.175	.499	2.630	.013

Tabel 1.10
Hasil Determinasi Substruktural 1

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.784a	.614	1.11439

Tabel 1.11
Hasil Determinasi Substruktural 2

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.754a	.569	1.10369

Tabel 1.12
Hasil Uji Korelasi

		Kompetensi	Disiplin Kerja
Rotasi Kerja	Pearson Correlation	1	.499**
	Sig. (2-tailed)		.002
	N	35	35
Kualitas Kehidupan Kerja	Pearson Correlation	.499**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	
	N	35	35

Tabel 1.13
Hasil Sobel Test 1

Test Statistic	Standar Error	P-value
2,53910042	0,13049346	0,01111379

Tabel 1.14
Hasil Sobel Test 2

Test Statistic	Standar Error	P-value
----------------	---------------	---------

Analisis jalur Substruktural 1

$$Y1 = 0,664 X1 + 0,201X2 + \epsilon1$$

Dimana

$$\epsilon1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,614} = 0,621$$

Keterangan:

1. Koefisien regresi variabel Rotasi kerja sebesar 0,664 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel Rotasi Kerja akan meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawannya sebesar 0,664. Hal tersebut menunjukkan bahwa adanya penerapan Rotasi Kerja untuk karyawan pada Mitra Sehati Swalayan Gombang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawannya.
2. Koefisien regresi variabel Kualitas Kehidupan Kerja sebesar 0,201 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel Kualitas Kehidupan Kerja akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,201. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai koefisien Kualitas Kehidupan Kerja pada karyawan Mitra Sehati Swalayan Gombang, maka Kepuasan Kerja meningkat.
3. Nilai residual atau error sebesar 0,621 menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,621 atau 62,1% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel Rotasi Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja

Analisis jalur Substruktural 2

$$Y2 = 0,307X1 - 0,012X2 + 0,499Y1 + \epsilon2$$

Dimana $\epsilon2 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,569} = 0,656$

1. Koefisien regresi variabel Rotasi Kerja sebesar 0,307 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel Rotasi Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,307. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai koefisien variabel Rotasi Kerja akan semakin meningkat Kinerja Karyawan Mitra Sehati Swalayan Gombang.
2. Koefisien regresi variabel Kualitas Kehidupan Kerja sebesar -0,012 menunjukkan bahwa variabel Kualitas Kehidupan Kerja pada Mitra Sehati Swalayan Gombang menurunkan tingkat Kinerja Karyawan sebesar -0,012.
3. Koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,499 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,499. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja pada Mitra Sehati Swalayan Gombang meningkatkan Kinerja Karyawan Mitra Sehati Swalayan Gombang.
4. Nilai residual atau error sebesar 0,656 menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan sebesar 0,656 atau 65,6%

Pengaruh Rotasi Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Mitra Sehati Swalayan Gombang)

dipengaruhi oleh variabel tidak dapat dijelaskan pada variabel Rotasi Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja. Untuk menghitung pengaruh langsung atau tidak langsung, digunakan formula sebagai berikut:

$$PY1Y2 = 0,499$$

$$PY1X2 = 0,201$$

$$PY2X2 = -0,012$$

Pengaruh Langsung (Direct Effect)

Untuk menghitung pengaruh langsung (DE), digunakan formula sebagai berikut:

Pengaruh variabel rotasi kerja terhadap kepuasan kerja

$$X1 \longrightarrow Y1 = 0,307$$

Pengaruh variabel kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja

$$X2 \longrightarrow Y1 = -0,012$$

Pengaruh Rotasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

$$X1 \longrightarrow Y2 = 0,664$$

Pengaruh variabel kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan

$$X2 \longrightarrow Y2 = 0,201$$

Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

$$Y1 \longrightarrow Y2 = 0,499$$

Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect/IE)

Untuk melakukan perhitungan pengaruh tidak langsung pada penelitian digunakan rumus sebagai berikut:

Pengaruh variabel rotasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

$$X1 \longrightarrow Y1 \longrightarrow Y2 = (0,664 \times 0,499) = 0,331$$

Pengaruh variabel kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

$$X2 \longrightarrow Y1 \longrightarrow Y2 = (0,201 \times 0,499) = 0,100$$

Pengaruh Total (Total Effect/TE)

Pengaruh variabel rotasi kerja terhadap kinerja karyawan

$$X1 \longrightarrow Y2 = 0,301$$

Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan

$$X2 \longrightarrow Y2 = -0,012$$

Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

$$Y1 \longrightarrow Y2 = 0,499$$

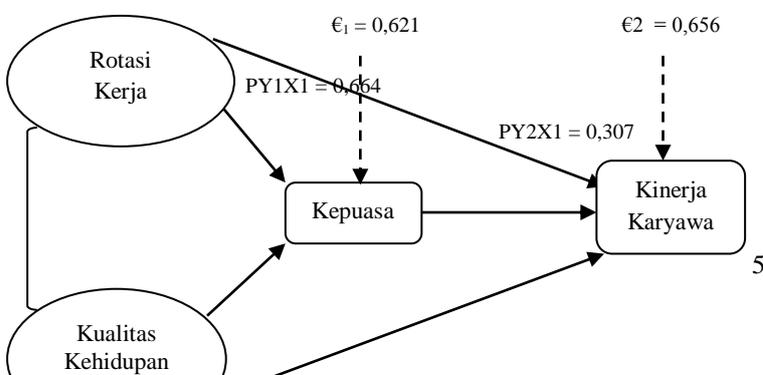
Pengaruh variabel rotasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

$$X1 \longrightarrow Y1 \longrightarrow Y2 = (0,301 + 0,331) = 0,632$$

Pengaruh variabel kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

$$X2 \longrightarrow Y1 \longrightarrow Y2 = (0,201 + 0,100) = 0,301$$

Diagram Jalur



PENUTUP

Simpulan

1. Rotasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan Rotasi Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Mitra Sehati Swalayan Gombang diterima. Hal ini berarti penerapan Rotasi Kerja pada Mitra Sehati Swalayan Gombang dapat meningkatkan Kepuasan Kerja karyawannya.
2. Kualitas Kehidupan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yaitu terdapat pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Mitra Sehati Swalayan Gombang ditolak. Hal ini berarti Kualitas Kehidupan Kerja pada Mitra Sehati Swalayan Gombang belum dapat meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawannya.
3. Rotasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yaitu terdapat pengaruh Rotasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Mitra Sehati Swalayan Gombang ditolak. Hal ini berarti penerapan Rotasi Kerja pada Mitra Sehati Swalayan Gombang tidak mempengaruhi Kinerja Karyawan.
4. Maka dapat disimpulkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat yaitu terdapat pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Mitra Sehati Swalayan Gombang ditolak. Hal ini berarti Kualitas Kehidupan Kerja pada Mitra Sehati Swalayan Gombang tidak mempengaruhi Kinerja Karyawan.
5. Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis kelima yaitu terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Mitra Sehati Swalayan Gombang diterima. Hal ini berarti Kepuasan Kerja pada Mitra Sehati Swalayan Gombang dapat meningkatkan Kinerja Karyawannya.
6. Rotasi Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja berdasarkan analisis jalur. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis keenam yaitu terdapat pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja karyawan Mitra Sehati Swalayan Gombang melalui kepuasan kerja diterima. Hal ini

Pengaruh Rotasi Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Mitra Sehati Swalayan Gombang)

berarti Rotasi Kerja pada Mitra Sehati Swalayan Gombang dapat meningkatkan Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai pemediasi.

7. Kualitas Kehidupan Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja berdasarkan analisis jalur. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketujuh yaitu terdapat pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap kinerja karyawan Mitra Sehati Swalayan Gombang melalui kepuasan kerja ditolak. Hal ini berarti Kualitas Kehidupan Kerja pada Mitra Sehati Swalayan Gombang tidak dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai pemediasi

Saran

1. Mitra Sehati Swalayan harus melakukan Rotasi Kerja bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, bakat, dan kemampuan seseorang.
2. Penulis menyarankan untuk lebih mengutamakan indikator Kualitas Kehidupan Kerja dengan cara memberikan gaji yang sesuai dengan kinerja karyawan serta lingkungan kerja yang nyaman. Hal ini bertujuan untuk menumbuhkan rasa kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya dan meningkatkan kinerja karyawan. Penulis menyarankan kepada pihak UPTD Puskesmas Poncowarno untuk mempertahankan motivasi kerja yang sudah dibentuk dan lebih mendorong agar pegawai selalu termotivasi dengan cara meningkatkan mutu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan menggunakan kecakapan dan keterampilan untuk mencapai prestasi kerja dan menunjung tinggi nilai-nilai kejujuran sehingga kinerja yang dihasilkan akan lebih maksimal.
3. Peneliti menyarankan kepada pihak manajemen Mitra Sehati Swalayan Gombang agar memperhatikan indikator kemandirian karena karyawan merasa bahwa tidak dapat mengerjakan pekerjaan tanpa bantuan, maka manajemen Mitra Sehati Swalayan Gombang membangun lingkungan kerja yang nyaman dan rekan kerja yang saling bekerjasama antara atasan dan bawahan. Hal tersebut bertujuan untuk memberikan rasa semangat dalam bekerja sehingga karyawan merasa dihargai.
4. Dengan adanya rasa puas yang dirasakan oleh karyawan akan meningkatkan motivasi mereka agar selalu bekerja dengan maksimal. Penulis menyarankan kepada pihak manajemen Mitra Sehati Swalayan Gombang untuk memperhatikan faktor imbalan pada gaji dan upah untuk meningkatkan kepuasan dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- A Muri Yusuf. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, & Penelitian Gabunga*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Anatan, Lina & Lena Ellitan. (2009). *Manajemen Inovasi (Transformasi Menuju Organisasi Kelas Dunia)*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Arifin, N. (2012). Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, dan Kepuasan Kerja pada CV. Duta Senenan Jepara. *Journal Economia*. 6 (1).
- Bambang, Wahyudi. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Bandung: SULITA.
- Bernardin dan Russel. (2014). *Human Resource Management*. New Jersey: Prentice Hill.
- Bimbi, Mahdeta. (2017). Pengaruh *Quality of Worklife* dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus CVRGR Indrakso Swalayan Teluk Kuantan). *Jurnal: Jom FISIP*. 4(2).
- Budi, Setiawan. (2016). *Teknik Praktis Analisis Data Penelitian Sosial & Bisnis dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi.
- Cascio. (2006). *Managing Human Resource, productivity, quality of worklife, profit*. Edisi 7. Denver: Mc-Graw Hill.
- Dessler, G. (2000). *Human Resources Management*. Edisi 8. Diterjemahkan oleh Agus Dharma. Jakarta: Erlangga.
- Diah, Aryanti Sapto Warsi. (2019). Pengaruh Rotasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dalam Mempengaruhi Kinerja Tenaga Kependidikan. *Jurnal: Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*. 8(1).
- Edwan, E., Hidayat, C., & Si, M. (2013). Pengaruh Job Rotation terhadap Motivation dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan pada PT. Mashill International Finance *Jurnal: Doctoral Disertation, Binus*.
- Gratton, L., and Ghosal, S. (2003). Managing Personal Human Capital: New Ethos for The Volunteer Employee, *European Management Jurnal*, 21 (1).
- Gujarati, Damodar. (2003). *Ekonometrika Dasar*. Terjemahan Sumarno Zein. Jakarta: Erlangga
- Hadi, Sutrisno. (2004). *Metodologi Research*. Jilid 3. Yogyakarta: Andi.
- Handoko. (2002). *Manajemen Personalia DAN Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Hasibuan, P. Melayu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, P. Melayu. (2013). *Prinsip Rotasi Kerja*. Universitas Medan Area.

Pengaruh Rotasi Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Mitra Sehati Swalayan Gombang)

- Hidayati & Soedarso. (2018). *Pengaruh pelatihan, Promosi Jabatan, dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai pada Pustlitbang Sumber Daya Air Bandung*. Program Pascasarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Komputer Indonesia
- Imam Ghazali. (2009). *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP Undip.
- Imanni, Rifty Nur dan Andre Dwijanto Witjaksono. (2014). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Organisasi melalui Motivasi. Surabaya: Universitas Negeri Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*.2(3).
- Indaswari, Frida Agustina. (2014). *Analisa Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Iswiarto, Erwin (2019). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Mediasi Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Anggotas Polisi POLDA Jawa Tengah)*. Program Pascasarjana Universitas Stikubank Fakultas Ekonomika dan Bisnis.
- Juwita, Setiawan dan Sudiro. (2012). *Analisi Rotasi Pekerjaan, Komunikasi Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Malang)*. Program Pascasarjana Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya.
- Kartuluz, Kaymaz. (2010). *The Effect of Job Rotation Practices on Motivation on Motivation: A research on Manager Outomotive Organizations*. *Jurnal: business and Economics Research*. 1(3).
- Kokom, Komalasari. (2015). *Pembelajaran Kontekstual Konsep dan Aplikasi*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Koontz. (2006). *Manajemen*. Jilid 2. Terjemahan. Jakarta: Erlangga.
- Kuncoro, Mudrajad. (2009). *Metode Riset untuk Bisni dan Ekonomi*. Edisi 3. Jakarta: Erlangga.
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. (2011). *Human Resource Management*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat
- Liana, Y. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Antara. *Jurnal Ilmiah ESAI*.
- Luthans, F. 1995. *Organizational Behavior*. Edisi 8. Diterjemahkan. Jakarta: Erlangga.
- Mangiapane, Adele R. (1988). The Role of Motivation to Learn in Management Education. *Jurnal Manufacturing System*. 6(1).
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Maryoto, Susilo. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Melani, T., dan Suhaji. (2015). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi "YAYASAN PHARMASI" Semarang). *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*.
- Monic, Aprilia Indrayati. (2014). Analisis Pengaruh Rotasi Pekerjaan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT. BANK Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Semarang. *Jurnal: Ekonomi dan Bisnis*.
- Nawawi dan Widodo, Suparno Eko. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ni Luh Putu Dina Widiarti & A.A. Sagung Kartika Dewi. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Dinas Pendapatan Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen Unud*. 5(10).
- Ni Made, Dwi Lestari., I Wayan, Mendra., & Tjok, Istri Sri Harwathy. (2021). *Jurnal: EMAS*.2(3).
- Rahayu, Nur Irmawati. (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)*. Program Pascasarjana. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Ramadhoan. (2015). Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel antara (Intervening Variabel). *Jurnal: Jurnal Ekonomi Pembangunan* 13(2).
- Rinanti, Rahayuning Bekti. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak X

Pengaruh Rotasi Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Mitra Sehati Swalayan Gombang)

- Surabaya. *Jurnal: Administrasi Kesehatan Indonesia*. 6(2).
- Rivai, Veithzal. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Grafindo.
- Robbins, P. Stephen. (2016) *Human Resources Management*. Edisi 16. Jilid 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Robert, L., Mathis dan Jackson, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Santoso. (2017). Pengaruh Rotasi Pegawai, Kepuasan Kerja dan Perilaku Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Balai Pendidikan dan Pelatihan Transportasi Darat Palembang. *Jurnal: Media Wahana Ekonomika*. 13(4).
- Sarwono, Jonathan. (2012). Metode Riset Skripsi Pendekatan Kuantitatif Menggunakan Prosedur Spss (Edisi Pertama). Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sekaran, Uma. (2006). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sundin, Elisabeth. (2001). Gender-determined Jobs and Job-rotation-problems and Possibilities. *Jurnal Service Industries*. 21(3).
- Suraji, G Nasl. & H Dargahi. (2006). Study of Quality of Work Life. *Iranian Journal Public Health*. 35(4).
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Jurnal Agora* 7(1).
- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: EGC.
- Tamadita, Gayuh Fadil. (2020). *Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Perumda Air Minum Tirta Ayu Kabupaten Tegal dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening*. Program Pasca Sarjana. Tegal: Universitas Pancasakti Tegal.
- Taufikur, Rahman. (2016). Analisis Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Keuangan Mikro Syariah. *Jurnal: Muqtasi* 7(2).
- Widodo, Eko Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yulianto. (2021). *Pengaruh Rotasi Kerja dan Partisipasi Karyawan Dalam Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Bank Jateng Cabang Purwokerto)*. Program Pasca Sarjana. Purwokerto: Universitas Soedirman.
- Yusuf, Wildan Setiyadi. (2016). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal: Management Analysis*. 5(4).
- Zin, R.M. (2004). Perception of professional engineers toward quality of work life and organizational commitment a case study. *Gadjah Mada International Journal of Business*. 6(3).