

ANALISIS PENGARUH ROTASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DIVISI SOLO MURNI SECURITY PRINTING (SMS)

Fathur Ahmad Hafizhuddin¹⁾, Praptiestrini²⁾

¹⁾Fakultas Ekonomi, Universitas Surakarta ²⁾Fakultas Ekonomi, Universitas Surakarta
E-mail: heatfaa@gmail.com¹⁾, prapti.unsa@gmail.com²⁾

Abstract

The contribution of employees in the company is very important. Poor employee work productivity will have a bad impact on the company itself. Good work rotation and work environment as well as appropriate workload can have a good influence on employee work productivity. This study aims to determine the influence between work rotation, work environment and workload on employee work productivity in the Solo Murni Security Printing Division (SMS). The number of samples used was 70 people with the sampling method used was saturated sampling (census). Data collection was obtained through questionnaires. The analytical techniques used are multiple linear regression analysis, F test, t test and determination test. The result of this study is that partially work rotation, work environment and workload have a positive and significant effect on work productivity. In addition, simultaneously work rotation, work environment and workload have a positive and significant effect on work productivity.

Keywords: work rotation, work environment, workload, work productivity

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting bagi setiap perusahaan. Kemampuan dan keahlian yang dimiliki oleh sumber daya manusia dapat menghasilkan suatu nilai guna. Tujuan akhir dari setiap perusahaan adalah untuk meningkatkan aset perusahaan. Hal ini dapat dicapai melalui produktivitas kerja pada setiap sumber daya manusia. Produktivitas kerja merupakan salah satu parameter yang dapat digunakan dalam mengukur kualitas dari sumber daya manusia. Ketika suatu perusahaan memiliki kualitas sumber daya yang baik maka produktivitas perusahaan tersebut juga akan berjalan dengan baik. Selain itu, produktivitas kerja merupakan hal penting bagi perusahaan karena produktivitas kerja dapat menentukan kondisi perekonomian perusahaan kedepannya.

Solo Murni Security Printing (SMS) atau biasa disebut dengan divisi smartcard dimana divisi ini merupakan unit bisnis yang dimiliki oleh PT. Solo Murni yang bergerak di bidang produksi smartcard dan security document yang telah memenuhi regulasi ISO 9001:2008 untuk manajemen mutu dan sertifikasi botasupal. Solo Murni Security Printing (SMS) merupakan salah satu divisi di bawah naungan PT. Solo Murni yang sistem pekerjaannya tidak reguler. Maksud dari sistem pekerjaan yang tidak reguler adalah sistem pekerjaannya dalam suatu industri tidak setiap saat dapat melakukan produksi secara rutin karena hanya mengerjakan pesanan-pesanan khusus dari pemerintah dan instansi-instansi tertentu yang menginginkan fitur security. Oleh karena itu, ketika divisi Solo Murni Security Printing ini sedang tidak memiliki ketersediaan job masuk atau ketersediaan job masuk hanya memerlukan proses produksi yang hanya melibatkan mesin tertentu, maka sebagian kecil hingga sebagian besar dari karyawannya akan mendapatkan rotasi pekerjaan.

Rotasi kerja yang dilakukan oleh divisi Solo Murni Security Printing ini adalah dengan merotasi kerja karyawannya untuk bekerja pada divisi lain yang masih berada dalam satu naungan PT. Solo Murni seperti divisi Amplop, Jasa (Banner), Cetak, Handmade, Manual/Manual Packing, dan Lexus. Karena pada divisi Solo Murni Security Printing itu sendiri merupakan divisi yang jenis pekerjaannya tidak reguler maka kebijakan rotasi kerja ini dilakukan demi mempertahankan karyawan yang dimiliki agar tidak mendapatkan pemutusan hubungan kerja. Selain itu juga terdapat faktor lain karena para karyawan Solo Murni Security Printing memiliki keahlian khusus yang tidak dimiliki oleh karyawan atau pekerja pada umumnya.

Selain rotasi kerja, faktor lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Produktivitas karyawan dalam bekerja didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif, sebaliknya

konsentrasi kerja karyawan dapat terganggu apabila lingkungan kerja yang kurang nyaman dan kurang kondusif. Oleh karena itu, guna mencapai dan meningkatkan produktivitas karyawan, pimpinan perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja karyawannya (Panjaitan, 2018). Lingkungan kerja yang sama ataupun berbeda tentunya memiliki dampak tersendiri bagi produktivitas kerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja pada divisi Solo Murni Security Printing (SMS) yang memiliki suhu udara relatif sejuk dan dingin karena ruang kerja yang menggunakan Air Conditioner (AC), tidak terlalu berdebu sedangkan pada divisi amplop, manual packing dan lexis yang suhu udaranya lebih panas dan kondisi lingkungan yang lebih berdebu

Beban kerja juga dapat dikategorikan sebagai faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Beban kerja pada divisi Solo Murni Security Printing dengan divisi lain tentu berbeda karena memiliki target yang sudah disesuaikan. Perbedaan beban kerja yang diterima tentunya menjadi tanggung jawab lebih bagi seorang karyawan untuk dapat segera beradaptasi agar produktivitas kerjanya tidak menurun. Melihat kondisi dan situasi ketika karyawan yang mendapatkan rotasi kerja ke divisi lain dan menerima beban kerja yang berbeda, beberapa karyawan terlihat seperti bekerja kurang giat dan kurang bersemangat, tentu hal ini dapat menghambat produktivitas kerja dari karyawan itu sendiri, sementara pekerjaan yang dikerjakan memiliki target yang harus dicapai.

Melihat seberapa pentingnya produktivitas kerja bagi perusahaan, maka beberapa kebijakan perlu dilakukan terutama pada divisi Solo Murni Security Printing (SMS). Rotasi kerja diharapkan dapat membantu para karyawannya untuk tetap bekerja meskipun pekerjaan yang dilakukan berada pada divisi lain. Selain itu dengan adanya rotasi kerja akan ada beban kerja yang berbeda dalam lingkungan yang berbeda sehingga para karyawan diharapkan dapat dengan segera beradaptasi sehingga nantinya para karyawan bisa mendapatkan ilmu baru dan keahlian baru. Hal tersebut dimaksudkan agar produktivitas kerja para karyawan agar tetap terjaga dengan baik. Akan tetapi pada kenyataannya kebijakan rotasi kerja yang dilakukan ternyata masih memiliki kekurangan dalam pelaksanaannya sehingga ketika karyawan mendapatkan beban kerja dan lingkungan kerja yang berbeda justru hal tersebut membuat produktivitas kerja karyawan menjadi kurang maksimal.

Dengan demikian, adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) apakah rotasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada divisi Solo Murni Security Printing?, (2) apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada divisi Solo Murni Security Printing?, (3) apakah beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada divisi Solo Murni Security Printing?, (4) apakah rotasi kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada divisi Solo Murni Security Printing?. Sedangkan tujuan dalam penelitian ini adalah: (1) untuk mengetahui pengaruh rotasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada divisi Solo Murni Security Printing, (2) untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada divisi Solo Murni Security Printing, (3) Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada divisi Solo Murni Security Printing, (4) untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara rotasi kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada divisi Solo Murni Security Printing.

TINJAUAN PUSTAKA

Rotasi Kerja

Rotasi kerja merupakan proses perpindahan seseorang karyawan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan dan nilai karyawan bagi perusahaan (Untari, dkk. 2018). Kemudian Afandi (2016) juga menyatakan bahwa rotasi kerja merupakan pergantian secara berkala seorang karyawan dari satu tugas ke tugas lainnya, Selain itu rotasi kerja juga dilakukan karena untuk menyeimbangkan kondisi pekerjaan yang ada dengan jumlah sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan untuk melakukan pekerjaan yang ada. Menurut Hasibuan (2016), terdapat beberapa manfaat dari rotasi kerja sebagai berikut: (1) meningkatkan produktivitas; (2) membuat keseimbangan antara tenaga dengan komposisi jabatan; (3) memperluas atau menambah pengetahuan karyawan; (4) menghilangkan rasa jenuh atau bosan terhadap pekerjaan; (5) memberikan stimulus agar karyawan mau meningkatkan karier yang lebih tinggi; (6) sebagai pelaksanaan sanksi bagi karyawan yang melanggar aturan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas, sehingga akan menciptakan kemudahan pelaksanaan tugas. Lingkungan kerja sendiri ini terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan produktivitas kerja karyawan (Trisnawaty, dkk. 2021). Sedarmayanti (2017) berpendapat bahwa terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja seperti: (1) pencahayaan di tempat kerja; (2) temperatur di tempat kerja; (3) kelembaban di tempat kerja; (4) sirkulasi udara di tempat kerja; (5) kebisingan di tempat kerja; (6) getaran mekanis di tempat kerja; (7) bau-bauan di tempat kerja; (8) tata warna di tempat kerja; dan (9) dekorasi di tempat kerja.

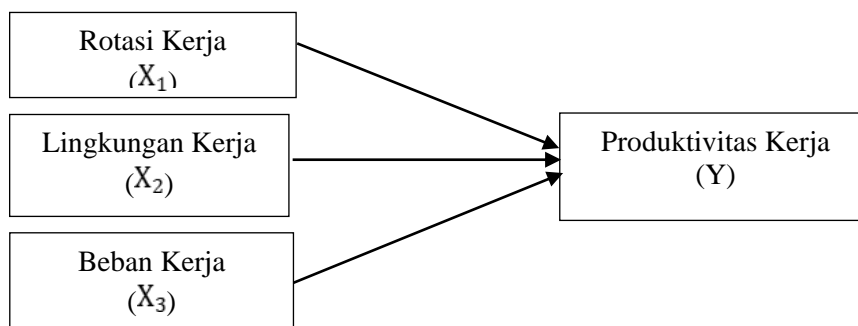
Beban Kerja

Beban kerja merupakan suatu kondisi dari pekerjaan yang tugasnya harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu (Sutrisno, 2016). Mahawati, dkk (2021) juga mengemukakan bahwa beban kerja merupakan kapasitas pekerjaan yang dibebankan kepada pekerja baik berupa fisik dan mental serta menjadi tanggung jawabnya. Koesomowidjojo (2017) berpendapat bahwa terdapat indikator yang dapat digunakan untuk beban kerja seperti: (1) kondisi pekerjaan; (2) penggunaan waktu kerja; dan (3) target yang harus dicapai.

Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan kemampuan dari karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien (Putra, et al. 2022). Bagi setiap perusahaan yang ingin berkembang selalu berupaya meningkatkan produktivitas kerja. Bukan merupakan hal yang baru apabila yang dimaksud dengan produktivitas adalah adanya hubungan terbalik antara input dan output. Hal tersebut berarti bahwa suatu sistem dapat dikatakan produktif apabila input yang diproses semakin sedikit untuk menghasilkan output yang semakin besar (Trisnawaty, dkk. 2021). Mulyadi (2015) mengemukakan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain seperti: (1) tingkat pendidikan; (2) kemampuan bekerja; (3) skill; (4) etika kerja; (5) motivasi; (6) jaminan kesehatan; (7) lingkungan kerja yang nyaman; (8) sarana dan prasarana yang mendukung produksi; (9) manajemen; (10) disiplin kerja; dan (11) kompensasi, gaji atau upah.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Skema Kerangka Pikiran

Hipotesis

1. Pengaruh Rotasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Untari, dkk (2018) menyebutkan bahwa rotasi kerja merupakan proses perpindahan seseorang karyawan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan dan nilai karyawan bagi perusahaan. Putra dkk (2022) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Dengan demikian, hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah: H1= Diduga terdapat pengaruh antara rotasi kerja terhadap produktivitas kerja.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Salah dkk (2018) menyebutkan bahwa lingkungan kerja adalah sebuah komponen penting di perusahaan yang harus menjadi perhatian khusus bagi pihak manajemen karena lingkungan sangat mempengaruhi produktivitas dan merupakan tempat dimana suatu produk tersebut dihasilkan. Baiti dkk (2020) dalam penelitiannya berpendapat bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah: H2= Diduga terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.

3. Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Munandar (2014) menyebutkan bahwa beban kerja merupakan tugas-tugas yang diberikan kepada pekerja untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keahlian yang dimiliki. Hasibuan (2018) dalam penelitiannya berpendapat bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah: H4= Diduga terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap produktivitas kerja.

4. Pengaruh Rotasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Putra, et al. (2022) menyebutkan bahwa produktivitas merupakan kemampuan dari karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Nasution dkk (2021) dalam penelitiannya menyatakan bahwa rotasi kerja berpengaruh paling besar terhadap produktivitas karyawan. Selain itu, menurut Putri dkk (2020) menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian, hipotesis keempat dalam penelitian ini adalah: H4= Diduga secara simultan terdapat pengaruh antara rotasi kerja, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap produktivitas kerja.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer dan sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan produksi divisi Solo Murni Security Printing (SMS). Sampel yang digunakan sebanyak 70 orang karyawan produksi. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh atau sensus. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Variabel Dependen (Y)

a. Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan kemampuan dari karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien (Putra, et al. 2022). Produktivitas kerja karyawan ketika bekerja pada divisi Solo Murni Security Printing (SMS) dibandingkan dengan pada saat mendapatkan rotasi kerja dan bekerja pada divisi lain jelas berbeda. Hal ini didasari pada perbedaan kondisi lingkungan kerja dan beban kerja yang diterima oleh para karyawan yang mendapatkan rotasi kerja. Tentu hal ini dapat berpengaruh pada produktivitas kerja dari karyawan itu sendiri. Terdapat indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur produktivitas kerja menurut Sutrisno (2016), yaitu:

- 1) Kemampuan
- 2) Meningkatkan hasil yang dicapai

- 3) Semangat kerja
 - 4) Pengembangan diri
 - 5) Mutu
 - 6) Efisiensi
2. Variabel Independen (X)
- a. Rotasi Kerja (X_1)
- Rotasi pekerjaan merupakan proses perpindahan seseorang karyawan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan dan nilai karyawan bagi perusahaan (Untari dkk, 2018). Divisi Solo Murni Security Printing (SMS) setiap tahunnya selalu memberikan rotasi kerja kepada karyawannya. Rotasi kerja dilakukan atas dasar ketersediaan *job* masuk pada divisi Solo Murni Security Printing agar karyawannya tetap produktif dalam bekerja. Rotasi kerja yang dilakukan adalah dengan menempatkan karyawan untuk bekerja pada divisi lain. Terdapat indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur rotasi kerja menurut Kasmir (2016) adalah sebagai berikut:
- 1) Kemampuan kerja
 - 2) Sikap kerja
 - 3) Kondisi kerja
 - 4) Sikap pribadi
- b. Lingkungan Kerja (X_2)
- Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya (Trisnawaty dkk, 2021). Lingkungan kerja pada divisi Solo Murni Security Printing (SMS) dengan divisi lain memiliki perbedaan yang cukup signifikan. Perbedaan lingkungan kerja yang dimaksud berdasarkan dari kondisi lingkungan kerja seperti penerangan cahaya, suhu udara, kebersihan dan lain sebagainya. Terdapat indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017) yaitu:
- 1) Indikator lingkungan kerja fisik, antara lain:
 - a) Penerangan cahaya
 - b) Suhu udara
 - c) Kebersihan
 - d) Penggunaan warna
 - e) Keamanan
 - f) Jam kerja
 - 2) Indikator lingkungan kerja non fisik, antara lain:
 - a) Hubungan kerja antara bawahan dan atasan
 - b) Hubungan kerja antara rekan kerja
- c. Beban Kerja (X_3)
- Beban kerja merupakan tugas-tugas yang diberikan kepada pekerja untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keahlian yang dimiliki (Munandar, 2014). Beban kerja yang diberikan kepada karyawan saat bekerja pada divisi Solo Murni Security Printing (SMS) dengan beban kerja yang diberikan saat mendapatkan rotasi kerja ke divisi lain jelas sangat berbeda. Perbedaan tersebut didasari oleh jenis pekerjaan yang berbeda, kondisi lingkungan kerja yang berbeda, rekan kerja yang berbeda serta target kerja yang berbeda juga. Terdapat indikator-indikator beban kerja menurut Koesomowidjojo (2017), antara lain:
- 1) Kondisi pekerjaan
 - 2) Penggunaan waktu kerja
 - 3) Target yang harus dicapai

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan analisis yang digunakan untuk menguji pengaruh dan hubungan variabel independen yang lebih dari dua variabel terhadap variabel dependen, dengan

menggunakan persamaan regresi linier berganda (Ghozali, 2018). Hasil dari uji regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Uji t			t _{tabel}
	Koefisien	T	Sig.	
(Constanta)	2,483	0,395	.694	
X1	0,390	3,002	.004	1,996
X2	0,323	3,476	.001	1,996
X3	0,282	2,424	.018	1,996

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 1, dapat dibentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,483 + 0,390X_1 + 0,323X_2 + 0,282X_3 + e$$

Berdasarkan dari persamaan regresi linier berganda diatas, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Konstanta dalam persamaan regresi adalah 2,483 yang berarti variabel produktivitas kerja akan bernilai 2,483 bila nilai variabel rotasi kerja, lingkungan kerja dan beban kerja adalah nol.
2. Koefisien variabel rotasi kerja () adalah 0,390 yang artinya setiap peningkatan nilai rotasi kerja sebesar 1 kenaikan, maka nilai produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,390. Dapat diartikan bahwa apabila rotasi kerja yang dilakukan semakin baik maka produktivitas kerja juga akan meningkat.
3. Koefisien variabel lingkungan kerja () adalah 0,323 yang artinya setiap peningkatan nilai lingkungan kerja sebesar 1 kenaikan, maka nilai produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,323. Dapat diartikan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja yang di terima maka produktivitas kerja juga akan meningkat .
4. Koefisien variabel beban kerja () adalah 0,282 yang artinya setiap peningkatan nilai beban kerja sebesar 1 kenaikan, maka nilai produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,237. Dapat diartikan semakin meningkatnya beban kerja maka produktivitas kerja juga akan meningkat.

Uji F (Uji Simultan)

Uji F (uji simultan) bertujuan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh variabel independen (X) yang terdiri dari rotasi kerja, lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan terhadap variabel dependen (Y) yaitu produktivitas kerja. Pengujian dilakukan dengan menggunakan batasan nilai signifikansi 0,05. Apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tidak ada pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen, dan sebaliknya jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka ada pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengolahan data untuk uji F dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji F

F _{hitung}	F _{tabel}	Sig.
10,824	2,74	0,000

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 2, dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 10,824 dengan nilai sig. 0,000. Selain itu, juga dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sehingga variabel rotasi kerja, lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan untuk nilai sig. $0,000 < 0,05$ sehingga terbukti kebenarannya.

Uji t (Uji Parsial)

Uji t (uji parsial) bertujuan untuk menguji seberapa besar pengaruh setiap variabel independen (X) yaitu rotasi kerja, lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen (Y) yaitu produktivitas kerja. Pengujian dilakukan dengan menggunakan batasan nilai signifikansi 0,05. Uji t dapat dilihat juga dari nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} atau melihat nilai signifikansinya. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansinya $< 0,05$ maka dapat dikatakan variabel independen secara parsial

memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Sebaliknya apabila $<$ dan nilai signifikansinya $> 0,05$ maka dapat dikatakan variabel independen secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengolahan data untuk uji t dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji t

Variabel	T _{hitung}	T _{tabel}	Sig.
Rotasi Kerja	3,002	1,996	.004
Lingkungan Kerja	3,476	1,996	.001
Beban Kerja	2,424	1,996	.018

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa:

1. Variabel rotasi kerja memiliki $3,002 > 1,996$ dan nilai sig $0,004 < 0,05$ sehingga terbukti kebenarannya. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
2. Variabel lingkungan kerja memiliki $3,476 > 1,996$ dan nilai sig $0,001 < 0,05$ sehingga terbukti kebenarannya. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
3. Variabel beban kerja memiliki $2,424 > 1,996$ dan nilai sig $0,018 < 0,05$ sehingga terbukti kebenarannya. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Koefisien Determinasi (Uji R²)

Uji R² digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (X) yang diujikan terhadap variabel dependen (Y). Adapun hasil pengolahan data untuk uji R² dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji R²

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.574a	.330	.299	2.874

Sumber: Data yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4, dapat diketahui bahwa nilai R sebesar 0,574 yang berarti bahwa hubungan antara variabel rotasi kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap variabel produktivitas kerja adalah sebesar 57,4%. Sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan yang cukup erat antara variabel independen dengan variabel dependen. Selain itu dapat diketahui bahwa nilai adjusted R sebesar 0.299 atau 29,9%. Hal tersebut menunjukkan bahwa 29,9% produktivitas kerja dapat dijelaskan melalui variabel rotasi kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja, sedangkan sisanya 70,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain atau variabel-variabel lain diluar variabel independen dalam penelitian ini seperti kepuasan kerja, disiplin kerja, stress kerja, kompensasi, upah dan lain sebagainya.

Pembahasan

1. Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diketahui bahwa rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Sehingga dalam penelitian ini “Diduga terdapat pengaruh antara rotasi kerja terhadap produktivitas kerja” terbukti kebenarannya. Hasil dalam penelitian ini juga sesuai dengan penelitian dari Putra dkk (2022) yang menyebutkan bahwa rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini juga sesuai dengan kondisi pada lokasi penelitian dimana rotasi kerja yang dilakukan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Selain untuk menyegarkan kembali gairah dan semangat kerja para karyawannya, rotasi kerja juga dilakukan agar produktivitas kerja setiap karyawan tidak menurun dan sesuai dengan ketersediaan pekerjaan yang ada sehingga target pekerjaan yang diberikan dapat tercapai tercapai.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Sehingga dalam penelitian ini “Diduga terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja” terbukti kebenarannya. Hasil dalam penelitian ini juga sesuai dengan penelitian dari Trisnawaty dkk (2021) yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini juga sesuai dengan kondisi lokasi penelitian dimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang baik tentu akan membuat produktivitas kerja karyawan juga baik. Akan tetapi ketika mendapatkan kondisi lingkungan kerja yang berbeda, hal ini akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan karena terdapat faktor-faktor yang berpengaruh seperti kebersihan, sirkulasi udara, suhu, suara bising dari mesin, kondisi pencahayaan dan lain-lain.

3. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diketahui bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Sehingga dalam penelitian ini “Diduga terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap produktivitas kerja” terbukti kebenarannya. Hasil dalam penelitian ini juga sesuai dengan penelitian dari Hasibuan (2018) yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini juga sesuai dengan kondisi pada lokasi penelitian dimana beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Setiap karyawan memiliki beban kerja yang berbeda sesuai dengan jenis pekerjaan yang dikerjakan seperti beban kerja saat mendapatkan rotasi kerja pada lingkungan kerja yang berbeda. Hal ini tentu akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

4. Pengaruh Rotasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Secara Simultan terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diketahui bahwa rotasi kerja, lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Sehingga dalam penelitian ini “Diduga secara simultan terdapat pengaruh antara rotasi kerja, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap produktivitas kerja” terbukti kebenarannya. Nasution dkk (2021) dalam penelitiannya menyatakan bahwa rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Selain itu, menurut Putri dkk (2020) menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dan beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini juga sejalan dengan kondisi pada lokasi penelitian dimana rotasi kerja, lingkungan kerja dan beban kerja mempengaruhi produktivitas kerja. Kebijakan rotasi kerja yang dilakukan membuat karyawan mendapatkan kondisi lingkungan kerja yang berbeda dan beban kerja yang berbeda. Selain agar karyawannya tetap produktif dalam bekerja, karyawan juga dituntut untuk segera beradaptasi pada lingkungan kerja dan beban kerja yang berbeda. Selain itu, juga terdapat peluang bagi karyawan untuk mengembangkan diri seperti menguasai lebih dari satu bidang pekerjaan, mengasah keahlian dan menambah wawasan.

KESIMPULAN

1. Rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan divisi Solo Murni Security Printing (SMS).
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan divisi Solo Murni Security Printing (SMS).
3. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan divisi Solo Murni Security Printing (SMS).
4. Rotasi kerja, lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan divisi Solo Murni Security Printing (SMS).

Saran

Perusahaan kedepannya untuk lebih memperhatikan dan mengawasi rotasi kerja dan beban kerja karyawan agar karyawan bertanggung jawab terhadap kualitas dan kuantitas yang dicapai sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan meskipun itu terdapat di lingkungan

kerja yang sama maupun berbeda sehingga produktivitas kerja para karyawan tidak menurun. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah variabel atau mengganti dengan variabel lain yang diduga berpengaruh sehingga dapat memberikan hasil yang komprehensif terkait dengan penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia. Contoh variabel lain yang dapat digunakan adalah kepuasan kerja, disiplin kerja, stress kerja, kompensasi, upah dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3).
- Baiti, K.N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(01).
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hasibuan, M., S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, R. (2018). Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Harmoni Hotel Batam. *Jurnal BENING*. 5(2), 171-179.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Koesomowidjojo, S. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Mahawati, E., et al., (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Yayasan Kita Menulis.
- Manopo, D.T., Lengkong, V.P., & Taroreh, R. (2018). Pengaruh Rotasi Kerja, Etos Kerja dan KarakteristikK Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jasaraharja Putera Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4).
- Muhajirin, M., & Maya, P. (2017). *Pendekatan Praktis Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta: Idea Press.
- Mulyadi, D. 2015. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta.
- Munandar. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Nasution, A. Y. D. (2021). Analisis Pengaruh Rotasi Kerja, Turnover, dan Efektivitas Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Politeknik LP3I Medan. *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains*, 1(01).
- Panjaitan, M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1-5.
- Putra, A.R., & Silfiana, S. (2022). The Role of Turnover, Work Rotation and Effectiveness in Employee Productivity: Peran Turnover, Rotasi Kerja dan Efektivitas terhadap Produktivitas Karyawan. *Indonesian Journal of Economy, Business, Entrepreneurship and Finance*. 2(1), 125-131.
- Putra, I.N.S.K., & Mujiati, N.W. (2022). The Effect of Compensation, Work Environment, and Work Motivation on Employee Productivity. *European Journal of Business and Management Research*. 7(2), 212-215.
- Putri, H. A., & Irfani, A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero). *Prosiding Manajemen*, 6(1), 82-87.
- Saleh, A.R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang. *Jurnal Among Makarti*. 11(1).
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, V.W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

- Trisnawaty, M., & Parwoto, P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Bagian Produksi 1 PT JS Jakarta). *Jurnal Manajemen Daya Saing*. 22(2), 84-92.
- Untari, D., & Muliadi, W. (2018). Peran Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. 19(2), 110-116.