

Pengaruh Rotasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya

Nabila Ramadhani Anjay Ekaputri¹, Bobby Briando², Agung Sulisty Purnomo³

Administrasi Keimigrasian, Politeknik Imigrasi, Indonesia

nabilaramadhanianjayekaputri@gmail.com¹

Kata Kunci:

Manajemen Sumber
Daya Manusia,
Rotasi Kerja,
Lingkungan Kerja,
Kepuasan Kerja.

Abstrak

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah teori yang meliputi berbagai hal yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk dapat membentuk perubahan terhadap pegawai untuk menjadi lebih baik. Penelitian ini berlandaskan kepada konsep MSDM guna menganalisis seberapa besar rotasi kerja dan lingkungan kerja mampu mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya. Penerapan rotasi kerja dimaksudkan untuk mengurangi kejenuhan kerja pegawai, namun masalah muncul ketika penempatan pegawai tidak sesuai dengan latar belakang mereka dan adanya favoritisme, yang dapat menurunkan kepuasan kerja dan kualitas layanan publik. Sedangkan, lingkungan kerja Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya mengalami masalah penataan ruang yang tidak efektif, seperti ruangan pelayanan paspor yang sempit, akses pengawasan keimigrasian yang sulit, dan formasi kerja yang rapat. Kondisi ini dapat menurunkan kepuasan pegawai. Berdasarkan hasil observasi tersebut, masih banyak ketidaksesuaian terkait penerapan rotasi kerja dan kondisi lingkungan kerja pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif dengan sampel penelitian adalah 145 pegawai. Teknik analisis data yang diterapkan pada penelitian ini yaitu menggunakan teknik analisis data regresi linear berganda dengan *software* SPSS. Hasil penelitian yang dilakukan menjelaskan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan rotasi kerja maupun lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai, dan secara serempak variabel rotasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Variabel dependen (kepuasan kerja) dapat dijelaskan melalui variabel independen (rotasi kerja dan lingkungan kerja). Sedangkan sisanya 13,2% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

Abstract

Key Word:

Human Resource
Management, Job
Rotation, Work
Environment, Job
Satisfaction.

Human Resource Management (HRM) is a theory encompassing various practices undertaken by organizations to facilitate positive changes in employees. This study is grounded in the HRM concept to analyze the extent to which job rotation and work environment influence employee job satisfaction at the Class I Special Immigration Office (Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI) in Surabaya. The implementation of job rotation aims to alleviate employee monotony; however, challenges arise when employee placements do not align with their backgrounds and when favoritism is evident, potentially diminishing job satisfaction and the quality of public services. Concurrently, the work environment at the Class I Special Immigration Office in Surabaya faces issues related to ineffective spatial organization, such as cramped passport service areas, difficult access to immigration oversight, and congested work formations. These conditions may adversely affect employee satisfaction. Based on observational findings, there remains a significant misalignment regarding the application of job rotation and the work environment at the Class I Special Immigration Office in Surabaya. The research employs a quantitative methodology, with a sample comprising 145 employees. Data analysis techniques utilized in this study include multiple linear regression analysis, conducted using SPSS software. The results indicate that both job rotation and work environment have a positive and significant effect on employee job satisfaction when analyzed separately. Furthermore, when considered collectively, the variables of job rotation and work environment positively influence employee job satisfaction. The dependent variable (job satisfaction) can be explained through the independent variables (job rotation and work environment), while the remaining 13.2% is influenced by factors outside the scope of this study.

Copyright © 2024 Nabila Ramadhani Anjay Ekaputri, Bobby Briando, Agung Sulisty Purnomo
This work is licensed under an **Attribution-ShareAlike 4.0 International (CC BY-SA 4.0)**

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen fundamental dalam suatu organisasi, berfungsi sebagai aset yang memberikan kontribusi melalui pengetahuan, keterampilan, kreativitas, dan motivasi (Ibrahim, 2023). Dalam konteks globalisasi dan kemajuan teknologi yang pesat, organisasi dituntut untuk memaksimalkan pemanfaatan SDM agar dapat berfungsi secara optimal sebagai perencana, pelaksana, dan pengendali sumber daya. Hal ini sejalan dengan konsep "Expanded Pragmatism" yang mendorong pengambil

kebijakan untuk mempertimbangkan dampak dari keputusan yang diambil terhadap lingkungan dan sistem administrasi pemerintahan (Purnomo, 2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mencakup berbagai praktik yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pegawai dan menciptakan perubahan positif dalam organisasi. Fokus utama MSDM meliputi pengadaan, pengelolaan, dan retensi SDM, yang semuanya bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi (Adab, 2017). Salah satu pendekatan penting dalam MSDM adalah prinsip individualisasi, yang menekankan pentingnya memahami perbedaan individu di antara pegawai dan menyesuaikan program kerja untuk mendukung pertumbuhan mereka. Kepuasan kerja menjadi indikator utama dari penerapan prinsip ini, yang mencerminkan tingkat kesenangan pegawai dalam melaksanakan tugas mereka (Fitria, 2021).

Kantor imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya sebagai salah satu organisasi yang besar dan kompleks tentunya memiliki strategi dan cara dalam melaksanakan pengembangan SDM di dalamnya. Namun pada kenyataannya, Indeks Kepuasan Internal (IKI) menunjukkan penurunan sebesar 0,1% dari tahun 2022 ke tahun 2023. Hal ini didasarkan adanya penurunan nilai pada beberapa variabel penilaian, seperti variabel penempatan, promosi jabatan, dan pengembangan kompetensi pegawai yang menunjukkan angka lebih rendah dibanding variabel lainnya. Selain itu, menurut observasi yang dilakukan peneliti saat pelaksanaan Latjapura di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Surabaya, aktivitas bekerja dalam kantor sangat padat (Chaudhary, 2016). Fakta di lapangan menunjukkan bahwa jam kerja pegawai sering melebihi jadwal kerja yang ada, dengan kata lain sering terlihat adanya aktivitas lembur di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya. Selain itu, ketidakseimbangan dalam hal beban kerja dapat menyebabkan munculnya egosentrisme di antara pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Nabawi (2019) menunjukkan bahwa justifikasi terhadap beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan egosentrisme di kalangan pegawai, di mana individu lebih fokus pada kepentingan pribadi daripada tujuan organisasi. Oleh karena itu, suatu organisasi perlu memperhatikan unsur-unsur yang menunjang terciptanya kepuasan pegawai dengan memperhatikan hal-hal yang dibutuhkan pegawai, semacam rotasi kerja dan lingkungan kerja.

Rotasi kerja merupakan bagian dari pengembangan SDM yang dimaksudkan untuk mengurangi kejenuhan, memberikan kesegaran kerja dan meningkatkan pengalaman pegawai. Rotasi kerja bermula dari kesadaran pemimpin organisasi bahwa kecenderungan spesialisasi pekerjaan yang tidak berubah-ubah dalam kurun waktu yang lama dapat menimbulkan adanya rasa jenuh, dan skill dan pengalamannya tidak berkembang (Sari, 2020). Rotasi kerja menjadi salah satu sarana dalam meningkatkan tingkat semangat dan produktivitas pegawai. Kantor Imigrasi kelas I TPI Surabaya menerapkan sistem rotasi kerja yang dilabeli sebagai mutasi internal kantor berdasarkan Surat Perintah Nomor W.15.IMI.IMI.1-KP.04.01-0001 Kepala Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya, yang telah dilaksanakan per tanggal 2 Januari 2024. Rotasi kerja pegawai diharapkan memberikan dampak positif pada seluruh bidang, diiringi dengan bertambahnya inovasi berupa pemikiran baru yang muncul oleh tiap-tiap individu yang dirotasi. Namun, beberapa masalah muncul seiring dengan penerapan rotasi kerja, seperti adanya penempatan bidang kerja pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang kualifikasi spesifikasi pegawai. Penempatan pegawai tidak sesuai dengan kualifikasinya akan menyebabkan pegawai tidak maksimal dalam mengerjakan pekerjaannya, sehingga pekerjaan dapat menunda penyelesaiannya (Susanto, 2021).

Selain berkaitan dengan rotasi kerja, unsur lain yang harus diperhatikan dalam menciptakan kepuasan kerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan aspek yang dihadapi pegawai di pekerjaannya. Aspek tersebut meliputi keadaan fisik, kehidupan kerja, psikologi yang mempengaruhi pegawai. Pegawai akan melakukan interaksi dan penyesuaian dengan berbagai kondisi yang berarti bahwa lingkungan kerja adalah seluruh keadaan yang ada di sekitar pegawai yang pasti akan mempengaruhi dalam pelaksanaan tugas-tugasnya (Saputra, 2021). Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya sebagai kantor imigrasi dengan lahan dan bangunan yang cukup besar tentunya mengharuskan adanya penataan sistem perkantoran yang tepat. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti, terdapat beberapa penataan ruangan kerja yang kurang pas. Pertama, ruangan pelayanan paspor untuk booth biometrik dan wawancara memiliki space yang kurang luas, sehingga menyebabkan sering terjadinya tabrakan antar pemohon maupun pegawai yang berlalu lalang saat pergantian antrian (Khaeruman, 2021). Kedua, letak bidang pengawasan dan penindakan keimigrasian yang tidak memiliki akses langsung dari lobby depan, sehingga mengharuskan pegawai mengarahkan pemohon maupun orang yang berkepentingan untuk melalui pintu belakang dikarenakan penggunaan pintu depan harus melewati ruang rapat terlebih dahulu untuk sampai di bidang wasdakim. Ketiga, formasi kerja Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi Keimigrasian yang cukup rapat menyebabkan pegawai memiliki ruang gerak yang terbatas. Bentuk lingkungan kerja yang kurang menguntungkan bagi pegawai akan menimbulkan turunnya kepuasan pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya.

METODE

Dalam penelitian ini, metode kuantitatif digunakan dengan menggunakan sampel yang dipilih secara terpisah melalui penyebaran kuesioner. Pandangan ini menganggap realitas sebagai sesuatu yang konkret, yang bisa diamati menggunakan indra manusia, dapat dibagi ke dalam komponen-komponen yang lebih kecil, dapat diverifikasi, bersifat tetap, dan tidak terpengaruh oleh nilai-nilai (Briando, 2019). Tujuan dari penelitian kuantitatif adalah untuk menguji hipotesis yang ada dengan menganalisis data kuantitatif dari populasi atau sampel yang diteliti. Penelitian ini menggunakan pendekatan kausal, yang bertujuan untuk meneliti hubungan sebab dan akibat antar variabel. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur hubungan dan menganalisis data yang mempengaruhi antar variabel dengan menggunakan skala angka atau numerik. Pengukuran dilakukan menggunakan unsur dalam masalah, indikator, dan variabel yang digunakan. Penelitian ini menggunakan variabel independen yaitu rotasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2), serta variabel dependen yaitu kepuasan kerja pegawai (Y) (Sugiono, 2019).

Populasi dan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode Slovin dengan tingkat kesalahan 5% atau 0,05 yang dihitung menggunakan rumus:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Penjelasan:

n: Sampel atau jumlah responden

N: Populasi

e: Toleransi yang diberikan terhadap *margin of error*

Pada penelitian ini didapat populasi sebanyak 250 pegawai maka guna menentukan banyak sampel dalam riset, yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$
$$n = \frac{227}{1 + 227(0,05)^2}$$

n=145 responden

Validitas dan Relibilitas

Validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana suatu instrumen dapat diandalkan dan efektif dalam mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas mengacu pada seberapa baik instrumen tersebut dapat memenuhi tujuan pengukuran yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, validitas suatu instrumen penelitian menunjukkan sejauh mana instrumen tersebut dapat mengungkapkan variabel atau konstruk yang seharusnya diukur oleh instrumen tersebut (Ghozali, 2018). Sedangkan, reabilitas adalah proses penting dalam penelitian untuk memastikan konsistensi dan akurasi instrumen yang digunakan. Hal ini dapat dilakukan dengan berbagai metode, seperti uji alpha Cronbach, Pearson Product Moment, dan uji reabilitas internal.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah serangkaian pengujian yang dilakukan sebelum melakukan analisis regresi linear berganda untuk memastikan bahwa data yang digunakan memenuhi syarat-syarat tertentu. Tujuan dari uji ini adalah untuk mengidentifikasi dan mengatasi potensi masalah yang dapat mempengaruhi validitas hasil analisis regresi. Uji asumsi klasik umumnya mencakup uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi.

Analisis Regresi Berganda

Data yang telah disertakan dalam uji validitas dan reliabilitas akan digunakan untuk melakukan analisis menggunakan uji regresi linear berganda guna mengevaluasi tingkat pengaruh rotasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya. Uji regresi linear berganda merupakan metode yang digunakan untuk menilai pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Uji regresi linier berganda dijelaskan dalam persamaan berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_n X_n$$

Penjelasan:

Y = Kepuasan Kerja

X₁ = Rotasi Kerja

X₂ = Lingkungan Kerja

a = Konstanta (nilai Y apabila X₁, X₂...X_n = 0)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan dan penurunan)

Uji Hipotesis

Uji T

Metode ini digunakan untuk mengevaluasi pengaruh variabel independen (X1 dan X2) secara individual terhadap variabel dependen (Y) (Ghozali, 2018). Pengujian hipotesis dilakukan dengan mengacu pada kriteria berikut: 1) Hipotesis akan ditolak jika nilai probabilitas signifikansi (sig) lebih besar dari 0,05, yang menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y); 2) Hipotesis akan diterima jika nilai probabilitas signifikansi (sig) kurang dari 0,05, yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y).

Uji F

Metode yang dijelaskan digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh antara variabel independen (X1 dan X2) secara keseluruhan terhadap variabel dependen (Y) (Ghozali, 2018). Pengujian ini menerapkan aturan sebagai berikut: 1) Jika nilai F-hitung pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) lebih besar dari nilai F-tabel, maka dapat dinyatakan bahwa kedua variabel independen secara simultan tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Dengan demikian, hipotesis alternatif (H_a) diterima, dan hipotesis nol (H_0) ditolak; 2) Jika nilai F-hitung pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) lebih kecil dari nilai F-tabel, maka dapat dinyatakan bahwa kedua variabel independen secara simultan memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Dengan demikian, hipotesis alternatif (H_a) ditolak, dan hipotesis nol (H_0) diterima.

Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini, dilakukan penggunaan uji koefisien determinasi sebagai metode untuk mengukur sejauh mana suatu model mampu menjelaskan variasi dalam variabel terikat. Rentang nilai koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1. Semakin kecil nilai koefisien determinasi, maka semakin rendah kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat. Sebaliknya, jika nilai koefisien determinasi tinggi atau mendekati satu, hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas memberikan informasi yang memadai untuk memprediksi variasi variabel terikat dengan baik (Ghozali, 2018). Adapun rumus dalam SPSS adalah berikut.

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = koefisien determinasi

R = koefisien korelasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas atau *convergent validity* menggunakan nilai R hitung dan T tabel. Berikut merupakan hasil pengujian validitas terhadap masing-masing variabel.

Table 1 Uji Validitas

No	Item	Pearson Correlation (R hitung)	R Tabel	Sig. (2-tailed)	Sig Maksimum	Keterangan
1	X1.1	0,739	0,1631	0	0,05	Valid
2	X1.2	0,779	0,1631	0	0,05	Valid
3	X1.3	0,797	0,1631	0	0,05	Valid
4	X1.4	0,838	0,1631	0	0,05	Valid
5	X1.5	0,847	0,1631	0	0,05	Valid
6	X2.1	0,881	0,1631	0	0,05	Valid
7	X2.2	0,795	0,1631	0	0,05	Valid
8	X2.3	0,825	0,1631	0	0,05	Valid
9	X2.4	0,790	0,1631	0	0,05	Valid
10	X2.5	0,878	0,1631	0	0,05	Valid
11	Y.1	0,650	0,1631	0	0,05	Valid
12	Y.2	0,755	0,1631	0	0,05	Valid
13	Y.3	0,664	0,1631	0	0,05	Valid
14	Y.4	0,752	0,1631	0	0,05	Valid
15	Y.5	0,751	0,1631	0	0,05	Valid
16	Y.6	0,778	0,1631	0	0,05	Valid

Dalam uji reliabilitas menggunakan dua parameter dalam menentukan data dapat dikatakan *reliable* yaitu *Cronbach's Alpha*. Tabel 4. menunjukkan bahwa seluruh konstruk yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6. Dengan demikian, seluruh konstruk yang digunakan dalam penelitian telah memenuhi persyaratan uji reliabilitas.

Table 2. Uji Reliability

Item	Cronbach's Alpha	Titik kritis	Keterangan
Stres Kerja	0,856	0,6	Reliabel
	Reliability Statistics		
	Cronbach's Alpha N of Items		
	.856 5		
Stres Kerja	0,890	0,6	Reliabel
	Reliability Statistics		
	Cronbach's Alpha N of Items		
	.890 5		
Kepuasan Kerja	0,808	0,6	Reliabel
	Reliability Statistics		
	Cronbach's Alpha N of Items		
	.808 6		

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Analisis ini dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS 27 untuk memberikan gambaran yang lebih terperinci terkait normalitas data dalam penelitian, yang merupakan aspek krusial dalam analisis statistik.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		145
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.40126404
Most Extreme Differences	Absolute	.040
	Positive	.033
	Negative	-.040
Test Statistic		.040
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^{c,d}

Uji Multikolinieritas

Table 3 Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.850	.498		5.723	.000		
Rotasi Kerja	.553	.049	.552	11.363	.000	.393	2.543
Lingkungan Kerja	.476	.053	.435	8.961	.000	.393	2.543

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Pegawai

Dari perhitungan yang ada pada tabel hasil uji multikolinearitas, diperoleh nilai tolerance untuk semua variabel > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka model regresi tersebut tidak mengalami multikolinearitas.

Berdasarkan uji heteroskedastisitas dengan metode glesjer diperoleh nilai signifikansi semua variabel lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan data tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Uji Heterokedastisitas

Table 4 Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error				
1 (Constant)	1.285	.291		4.410	.000	
Rotasi Kerja	-.047	.028	-.218	-1.647	.102	
Lingkungan Kerja	.033	.031	.140	1.057	.292	

a. Dependent Variable: Abs_RES

Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil data dengan software SPSS, persamaan regresi linier berganda dapat disusun sebagai berikut:

$$Y = 2,850 + 0,553X_1 + 0,476X_2 + e$$

- Nilai konstanta sebesar 2,850, hal ini menunjukkan apabila variabel Rotasi Kerja dan Lingkungan Kerja, jika dianggap konstan (0), maka Kepuasan Kerja Pegawai adalah 2,850.
- Koefisien regresi variabel Rotasi Kerja (x_1) sebesar 0,553. Hal ini berarti setiap kenaikan Rotasi Kerja sebesar 1% akan menaikkan Kepuasan Kerja Pegawai sebesar 0,553.
- Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (x_2) sebesar 0,476. Hal ini berarti setiap kenaikan Lingkungan Kerja sebesar 1% akan menaikkan Kepuasan Kerja Pegawai sebesar 0,476.

Uji Hipotesis

Uji T

Berdasarkan hasil data dengan software SPSS, dapat diketahui bahwa Rotasi Kerja mempunyai nilai $t_{hitung} = 11,363 > t_{tabel} = 1,9768$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga Rotasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

Lingkungan Kerja mempunyai nilai $t_{hitung} = 8,961 > t_{tabel} = 1,9768$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Sehingga Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

Uji F

Dalam penelitian ini jumlah “k” adalah 2 yakni variabel rotasi kerja (X_1) dan variabel lingkungan kerja (X_2). Sementara jumlah “n” adalah 145 orang pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya (responden). Selanjutnya nilai ini dimasukkan ke dalam rumus, maka menghasilkan angka $(2; 145-2)$, angka ini kemudian kita jadikan acuan untuk mencari angka ini kemudian kita jadikan acuan untuk mencari atau melihat nilai F tabel pada distribusi nilai F tabel statistik. Maka ditemukan nilai F tabel adalah sebesar 3,06. Berdasarkan hasil data dengan software SPSS, menunjukkan nilai $F_{hitung} 468,045 > 3,06 F_{tabel}$ dan signifikan untuk Rotasi Kerja dan Lingkungan Kerja, adalah 0,000 atau kurang dari 0,05. Jadi model regresi Rotasi Kerja dan Lingkungan Kerja, secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Surabaya

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah sebuah metrik yang digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana suatu model mampu menjelaskan variasi yang terjadi dalam variabel dependen dengan menggunakan variabel independen. Untuk menghitung koefisien determinasi, langkah pertama yang dilakukan adalah dengan mengkuadratkan koefisien korelasi yang telah dihitung sebelumnya. Selanjutnya, hasil perhitungan tersebut akan dikalikan dengan 100%. Koefisien determinasi, yang sering juga disebut sebagai koefisien penentu, selalu dinyatakan dalam bentuk persentase.

Berdasarkan hasil data dengan software SPSS, besarnya *R Square* adalah 0,868. Hasil perhitungan statistik ini menjelaskan bahwa kemampuan variabel independen yaitu Rotasi Kerja dan Lingkungan Kerja dalam menerangkan perubahan variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja Pegawai sebesar 86,8% dan sisanya 13,2% dijelaskan oleh variabel lain diluar model regresi yang dianalisis. Rangkaian hasil penelitian berdasarkan urutan/susunan logis untuk membentuk sebuah cerita. Isinya menunjukkan fakta/data. Dapat menggunakan Tabel dan Angka tetapi tidak menguraikan secara berulang terhadap data yang sama dalam gambar, tabel dan

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya, Penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Imigrasi Khusus Kelas I TPI Surabaya dengan variabel independen yaitu Rotasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2), dan variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja Pegawai (Y). Sampel penelitian berjumlah 145 pegawai di Kantor Imigrasi Khusus Kelas I TPI Surabaya. Berdasarkan analisis yang sudah dilaksanakan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut. A) Rotasi kerja (X_1) yang diukur dengan menggunakan lima indikator dari penelitian (Kaymaz, 2010) digunakan untuk mendapatkan penilaian dari responden pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya. Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa Rotasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya, dengan nilai T_{hitung} sebesar 11.363 melebihi nilai T_{tabel} yang sebesar 1.9768. Berdasarkan nilai tersebut, dapat disimpulkan bahwa semakin baik penerapan rotasi kerja, maka semakin tinggi Tingkat kepuasan kerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya; b) Lingkungan kerja (X_2) yang diukur dengan menggunakan lima indikator dari penelitian (Sahira, 2018) digunakan untuk mendapatkan penilaian dari responden pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya. Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya, dengan T_{hitung} sebesar 8.961 melebihi nilai T_{tabel} yang sebesar 1.9768. Berdasarkan nilai tersebut, dapat disimpulkan bahwa semakin sesuai dan baiknya kondisi lingkungan, maka semakin tinggi Tingkat kepuasan kerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya. Variabel Rotasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara Bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan simultan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa baik penerapan rotasi kerja dan manajemen lingkungan kerja, dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya.

DAFTAR REFERENSI

- Adab. (2017). Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perpustakaan Uin Ar-Raniry Banda Aceh. *Jurnal Manajemen SDM*.
- Bobby Briando, \ (2019). Pendekatan Multiparadigma Untuk Penelitian Keimigrasian. *Jurnal Ilmiah Kajian Keimigrasian*, 2. <https://www.researchgate.net/publication/338448096>
- Chaudhary, (2016). Human Approach to Separation-The Tata Way. <https://www.researchgate.net/publication/316186525>
- Fitria. (2021). Prosiding Manajemen Pengaruh Kepercayaan Diri terhadap Kinerja Karyawan di PT Inspira Televisi Indonesia. *Jurnal Manajemen*, 7.
- Ghozali, I. (2018). *Ekonometrika Teori, Konsep dan Aplikasi dengan Program IBM SPSS 24*. Badan Penerbit Universitas Diponogoro.
- Ibrahim Yunus. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pt Global Eksekutif Teknologi. www.globaleksekutifteknologi.co.id
- Kaymaz. (2010). The Effects of Job Rotation Practices on Motivation: A Research on Managers in the Automotive Organizations. *Business and Economics Research Journal*, 1(3), 69–85. www.berjournal.com
- Khaeruman. (2021). *Meningkatkan Kinerja MSDM Konsep dan Studi Kasus* (1st ed.). CV. AA. Rizky.
- Nabawi. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Purnomo, A. S. (2018). Menumbuhkan Etika di Ranah Kebijakan Publik dalam Memenangkan Kepentingan Rakyat (p. 36).
- Sahira. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar. Universitas Muhammadiyah Makassar Makassar.
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Sari. (2020). Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn 7 Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*.
- Sugiono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R Dan D*.
- Susanto. (2021). Pengaruh Penempatan Kerja, Motivasi Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura Dan Perkebunan Kabupaten Sarolangun. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 18(3), 133–144. <https://doi.org/10.29259/jmbs.v18i3.12627>