

Pengaruh Lingkungan Kerja non Fisik, Rotasi Kerja, Karakteristik Demografi terhadap Pengembangan Karir dan Prestasi Kerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan

Mardian Rizka Harsani*,

Magister Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Mataram, Mataram, Indonesia:
yizz11x@gmail.com

Agusdin,

Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Mataram, Universitas Mataram, Mataram, Indonesia: aagusdin@gmail.com

Mukmin Suryatni

Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Mataram, Universitas Mataram, Mataram, Indonesia: msuryatni@yahoo.com

*Corresponding Author

Info Artikel: Dikirim: 11 Oktober 2022; Direvisi: 13 Oktober 2022; Diterima: 17 Oktober 2022
Cara sitasi: Mardian, H. R., Agusdin., & Suryatni, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja non Fisik, Rotasi Kerja, Karakteristik Demografi terhadap Pengembangan Karir dan Prestasi Kerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan. *JPIIn: Jurnal Pendidik Indonesia*, 5(2), 366-379.

Abstrak. Pengembangan karir dan prestasi kerja karyawan bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhinya yakni lingkungan kerja, rotasi kerja dan karakteristik demografi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik, rotasi kerja, karakteristik demografi terhadap pengembangan karir dan prestasi kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Se-provinsi Nusa Tenggara Barat. Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 42 orang. Instrumen yang digunakan dalam penelitian yaitu angket. Data dianalisis dengan menggunakan regresi berganda dengan bantuan program *Partial Least Square* (PLS). Berdasarkan dari hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan lingkungan kerja non fisik, rotasi kerja, dan karakteristik demografi berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir dan prestasi kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Se-provinsi Nusa Tenggara Barat

Kata Kunci: Lingkungan Kerja Non Fisik, Rotasi Kerja, Karakteristik Demografi, Pengembangan Karir, dan Prestasi Kerja

Abstract. Career development and employee performance are not just a coincidence, but many factors influence it, namely the work environment, job rotation and demographic characteristics. The purpose of this study was to determine the effect of non-physical work environment, job rotation, demographic characteristics on career development and work performance of BPJS Ketenagakerjaan employees throughout the province of West Nusa Tenggara. This research uses associative research method. The sample in this study amounted to 42 people. The instrument used in this research is a questionnaire. The data were analyzed using multiple regression with the help of the SPSS program. Based on the results of the study, it can be concluded that the non-physical work environment, job rotation, and demographic characteristics have a significant effect on career development

and work performance of BPJS Ketenagakerjaan employees throughout the province of West Nusa Tenggara.

Keywords: Non-Physical Work Environment, Job Rotation, Demographic Characteristics, Career Development, and Work Achievement

Pendahuluan

Pengembangan karir dan prestasi kerja karyawan bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhinya yakni lingkungan kerja, rotasi kerja dan karakteristik demografi. Lingkungan kerja non fisik dapat mempengaruhi pengembangan karir dan prestasi kerja karyawan. Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Hasil penelitian Yunia, *et.al* (2017), bahwa Lingkungan kerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Santika Nusa Dua Bali. Hasil penelitian Zenita (2016), bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja nonfisik, pengembangan karir, dan kinerja karyawan berada pada kategori tinggi.

Hasil penelitian Norianggono (2014) dimana terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja non fisik dengan prestasi kerja. Hasil penelitian Rena, dkk (2019), bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki hubungan dan pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Roring, *et.al* (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja positif signifikan pengaruhnya terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Setyawan (2015) menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karir karyawan. Penelitian Wungkana, *et.al* (2015) menemukan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karir karyawan. Penelitian Mabruroh, *et.al* (2017) menemukan bahwa lingkungan kerja dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Togas & Uhing (2015) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian Nurhasanah (2010) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan antara lingkungan fisik dan lingkungan non fisik terhadap prestasi kerja karyawan.

Berbanding terbalik dengan hasil penelitian Pratiwi (2011) menemukan tidak terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap prestasi kerja. Selanjutnya penelitian Ghofar dan Azzuhri (2012) menemukan tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja non fisik terhadap

pengembangan karir karyawan. Penelitian Dewi (2010) menemukan bahwa tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja non fisik terhadap pengembangan karir karyawan. Namun penelitian Fahmi & Hariasih (2016) menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja. Kemudian pada penelitian Prasetyo & Nugraheni (2017) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap pengembangan karir karyawan.

Selain lingkungan kerja non fisik, rotasi kerja juga mempengaruhi pengembangan karir dan prestasi kerja karyawan. Menurut Sumarwoto (2011), rotasi kerja adalah memutar atau menggilir penempatan pejabat struktural maupun fungsional dari satu jabatan tertentu ke jabatan lainnya yang ditetapkan dalam sebuah kebijakan yang bersifat *Compulsary* (wajib). Menurut Chrisdayanti, *et.al*, (2021) rotasi kerja seharusnya dilakukan perusahaan untuk menghilangkan kejenuhan dalam bekerja serta meningkatkan keahlian karyawan. Pengembangan karir sangat penting bagi perusahaan agar terjadi rotasi jabatan sehingga roda perputaran perusahaan bisa berjalan dengan baik (Chrisdayanti, *et.al*, 2021). Sedangkan menurut Hasibuan (2003) bahwa tujuan dari rotasi kerja adalah memberikan perangsang agar karyawan mau berupaya meningkatkan karier yang lebih tinggi.

Penelitian yang dilakukan oleh Nanda, *et.al* (2014) menunjukkan hasil bahwa rotasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Sedangkan Brotojoyo, *et.al* (2017) menunjukkan hasil penelitian bahwa rotasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 40,8% terhadap variabel prestasi kerja. Penelitian Chrisdayanti, *et.al* (2021) mengatakan rotasi pekerjaan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap pengembangan karir karyawan. Pada penelitian Chrisdayanti, *et.al* (2021) menunjukkan hasil bahwa rotasi pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir. Penelitian Purwanto, *et.al* (2020) menunjukkan hasil bahwa rotasi kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir karyawan. Hasil penelitian Rahayu & Mohklas (2016) menunjukkan bahwa rotasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Berbanding terbalik dengan hasil penelitian Nugroho (2017), menemukan bahwa tidak ada pengaruh rotasi pekerjaan dan pengembangan karir karyawan CV. Sky Entertainment Jember. Hasil penelitian Nusantara dan Rusdianti (2016), menemukan rotasi pekerjaan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Selain lingkungan kerja non fisik dan rotasi kerja, karakteristik demografi juga dapat berpengaruh terhadap pengembangan karir. Karakteristik demografi yang meliputi jenis kelamin, pendidikan, usia, masa kerja adalah indikator yang mempengaruhi pengembangan karir karyawan dalam organisasi. Pada total partisipan (responden) yang menanggapi survey yang dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan terhadap karyawan, didapati gender laki-laki lebih banyak (60%) dari perempuan (40%) dan tingkat pendidikan terakhir S1 (Strata Satu) (80%) dengan masa kerja 0-5 (88%) dan yang paling dominan memiliki status perkawinan menikah (67%). Dari hal ini adalah gambaran karakteristik demografi karyawan BPJS Ketenagakerjaan, apakah karakteristik tersebut dapat mempengaruhi pengembangan karir dan prestasi kerja karyawan.

Hasil penelitian Nandi dan Walangitan (2015); Sumadewi dan Suwandana (2017); Hayati dan Mestika (2006); Ni'mah (2019); menunjukkan bahwa faktor demografi (jenis kelamin, usia, masa kerja, pendidikan) berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Harahap & Widyaiswara (2019) yang membuktikan bahwa faktor demografi berkorelasi signifikan dengan prestasi kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Suardikha (2015) bahwa faktor demografi memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Harahap & Widyaiswara (2019), bahwa faktor demografi memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja dan pengembangan karir karyawan. Hasil penelitian Harahap & Widyaiswara (2019) bahwa faktor demografi memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja. Gaby, dkk (2017) yang menunjukkan bahwa faktor demografi memiliki hubungan terhadap pengembangan karir karyawan. Penelitian Ardiansyah, *et.al* (2014) menunjukkan bahwa faktor demografi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Penelitian Karim & Tajibu (2018) menunjukkan bahwa faktor demografi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Sedangkan pada penelitian Cintya (2015) menunjukkan bahwa secara simultan faktor demografi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Penelitian Lauhery (2018) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara pengembangan karir dengan prestasi kerja, tapi menunjukkan kontribusi pengaruh sangat kecil 22,7% terhadap prestasi kerja.

Namun penelitian Kawuluan (2016) menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Sedangkan penelitian Susanto & Sari (2013); Nandi & Walangitan (2015); Sumadewi & Suwandana (2017); Syabana & Nurhidayati (2019); mengkaji variabel prestasi

kerja sebagai variabel independen dan pengembangan karir sebagai variabel dependen yang menunjukkan hasil bahwa prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan. Pada penelitian Chaerunniza (2012) menunjukkan bahwa karakteristik demografi pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Susanto & Sari (2013) menemukan hasil bahwa faktor demografi tidak berpengaruh pada pengembangan karir. Hasil penelitian Candra & Ardana (2016); Sumadewi & Suwandana (2017) menunjukkan hasil bahwa faktor demografi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan.

Beranjak dari penjelasan uraian latar belakang (*gap teori*) dan fenomena permasalahan, pengembangan karir dan prestasi kerja dianggap penting untuk diteliti kembali dalam pengembangan penelitian ini. Beberapa peneliti terdahulu yang menjelaskan berbagai hasil yang berbeda-beda antara pengaruh variabel independen ke dependen tersebut, maka perlu dilakukan kajian mendalam mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja non Fisik, Rotasi Kerja, Karakteristik Demografi terhadap Pengembangan Karir dan Prestasi Kerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Se-provinsi Nusa Tenggara Barat”.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* Calon responden harus memiliki kriteria tertentu yaitu, responden yang dipilih merupakan karyawan tetap BPJS Ketenagakerjaan se-Provinsi Nusa Tenggara Barat dari wilayah KC NTB, KC Lombok Timur, KC Lombok Tengah, KC Bima dan KC Sumbawa yang berjumlah 42 karyawan. Instrumen yang digunakan dalam penelitian yaitu angket. Data dianalisis dengan menggunakan regresi berganda dengan bantuan program *Partial Least Square* (PLS).

Hasil dan Pembahasan

Analisis Karakteristik Responden

Responden dengan jenis kelamin laki-laki dengan jumlah 28 orang (67%), responden dengan jenis kelamin perempuan dengan jumlah 14 orang (33%). Responden dengan pendidikan terakhir S2 dengan jumlah 2 orang (5%), pendidikan terakhir S1 dengan jumlah 32 orang (76%), dan pendidikan terakhir Diploma dengan jumlah 8 orang (19%). Responden dengan usia > 40 Tahun dengan jumlah 8 orang (19%), dengan usia 31-40 Tahun dengan jumlah 29 orang (69%), dan dengan usia ≤ 30 Tahun dengan jumlah 5 orang (12%).

Analisis Statistik Deskriptif

Sebagian besar responden pada variabel lingkungan kerja non fisik sudah cukup baik, karena semua Karyawan sudah diberi Tanggung jawab kerja yang sesuai. Sebagian besar responden pada variabel rotasi kerja sudah baik, karena rotasi kerja berdasarkan Prestasi kerja. Sebagian besar responden pada variabel karakteristik demografi sudah baik, karena usia merupakan indikator dalam pengembangan karir dan berpengaruh pada tingkat prestasi kerja seseorang. Sebagian besar responden pada variabel pengembangan karir sudah baik, karena telah dilakukan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis dalam pengembangan karir. Sebagian besar responden pada variabel prestasi kerja sudah baik, karena mutu hasil kerja karyawan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas diperoleh data bersifat normal karena titik-titik menyebarkan disekitar garis diagonal dan mengikuti arah aris diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas yang berarti data telah terdistribusi normal. Sedangkan data hasil uji homogenitas diperoleh titik menyebar secara acak serta tidak ada membentuk pola tertentu atau tidak teratur. Hal ini mengindikasikan tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai.

Evaluasi *Measurement (Outer Model)*

Berdasarkan uji validitas diskriminan diketahui bahwa akar AVE masing-masing lebih besar dari 0,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel yang digunakan pada penelitian adalah valid. Seluruh variabel yang dianalisis lebih besar dari nilai korelasi tertinggi antar masing-masing variabel independen dengan variabel lainnya.

Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Nilai R-square adalah sebesar 0,661, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja non fisik (X_1), rotasi kerja (X_2), dan karakteristik demografi (X_3), dalam menjelaskan pengembangan karir (Y_1) adalah sebesar 66,1%. Sedangkan Nilai R-square adalah sebesar 0,543, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja non fisik (X_1), rotasi kerja (X_2), dan karakteristik demografi (X_3), dalam menjelaskan prestasi kerja (Y_2) adalah sebesar 54,3%.

Pengujian Koefisien Jalur

Hasil pengujian hubungan antar variabel penelitian dapat dilihat dari nilai koefisien jalur dan titik kritis (t-statistic) yang signifikan pada $\alpha = 0,05$. Bila hasil pengujian hipotesis pada outer model signifikan, menunjukkan bahwa indikator dipandang dapat digunakan sebagai instrumen pengukur variabel laten, sedangkan bila hasil pengujian pada inner model signifikan berarti terdapat pengaruh yang bermakna antara variabel laten.

Tabel 1. Hubungan Antar Variabel

No	Hubungan Antar Variabel	T-statistik	P value	Kesimpulan
1	Lingkungan kerja non fisik * (X ₁) Pengembangan karir (Y ₁)	2,233	0,000	Signifikan
2	Rotasi kerja * (X ₂) Pengembangan karir (Y ₁)	3,122	0,002	Signifikan
3	Karakteristik demografi * (X ₃) Pengembangan karir (Y ₁)	3,856	0,002	Signifikan
4	Lingkungan kerja non fisik * (X ₁) Prestasi kerja (Y ₂)	3,648	0,000	Signifikan
5	Rotasi kerja * (X ₂) Prestasi kerja (Y ₂)	2,683	0,000	Signifikan
6	Karakteristik demografi * (X ₃) Prestasi kerja (Y ₂)	3,570	0,000	Signifikan

Dari 6 hubungan antar variabel yang diajukan diperoleh semua hipotesis diterima yaitu:

- a. H1: Lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir karyawan BPJS Ketenagakerjaan Se-provinsi Nusa Tenggara Barat
- b. H2: Rotasi kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir karyawan BPJS Ketenagakerjaan Se-provinsi Nusa Tenggara Barat
- c. H3: Karakteristik demografi berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir karyawan BPJS Ketenagakerjaan Se-provinsi Nusa Tenggara Barat
- d. H4: Lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Se-provinsi Nusa Tenggara Barat
- e. H5: Rotasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Se-provinsi Nusa Tenggara Barat
- f. H6: Karakteristik demografi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Se-provinsi Nusa Tenggara Barat

Hipotesis 1 menyatakan bahwa Lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir karyawan BPJS Ketenagakerjaan Se-provinsi Nusa Tenggara Barat. Hasil penelitian Yunia, *et.al* (2017), bahwa Lingkungan kerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Santika Nusa Dua Bali. Hasil penelitian Zenita (2016), bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja nonfisik,

pengembangan karir, dan kinerja karyawan berada pada kategori tinggi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Setyawan (2015) menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karir karyawan. Penelitian Wungkana, *et.al* (2015) menemukan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karir karyawan. Berbanding terbalik dengan hasil penelitian Pratiwi (2011) menemukan tidak terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap prestasi kerja. Selanjutnya penelitian Ghofar dan Azzuhri (2012) menemukan tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja non fisik terhadap pengembangan karir karyawan. Penelitian Dewi (2010) menemukan bahwa tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja non fisik terhadap pengembangan karir karyawan. Kemudian pada penelitian Prasetyo & Nugraheni (2017) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap pengembangan karir karyawan.

Hipotesis 2 menyatakan bahwa Rotasi kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir karyawan BPJS Ketenagakerjaan Se-provinsi Nusa Tenggara Barat. *Job rotation* adalah kegiatan pemindahan karyawan dari suatu tempat ke tempat pekerjaan lain. Apabila *job rotation* dilakukan dan diterapkan dengan baik maka mereka akan memperoleh pengalaman di berbagai bidang pekerjaan dan memiliki kesempatan dalam mengembangkan minatnya serta akan mendapat suasana baru dengan lingkungan kerja yang baru. Hasibuan (2003) bahwa tujuan dari rotasi kerja adalah memberikan perangsang agar karyawan mau berupaya meningkatkan karier yang lebih tinggi. Penelitian Chrisdayanti, *et.al* (2021) mengatakan rotasi pekerjaan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap pengembangan karir karyawan. Pada penelitian Chrisdayanti, *et.al* (2021) menunjukkan hasil bahwa rotasi pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir. Penelitian Purwanto, *et.al* (2020) menunjukkan hasil bahwa rotasi kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir karyawan. Berbanding terbalik dengan hasil penelitian Nugroho (2017), menemukan bahwa tidak ada pengaruh rotasi pekerjaan dan pengembangan karir karyawan CV. Sky Entertainment Jember.

Hipotesis 3 menyatakan bahwa Karakteristik demografi berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir karyawan BPJS Ketenagakerjaan Se-provinsi Nusa Tenggara Barat. Tantangan bagi para manajer dan praktisi SDM adalah mengelola karier karyawan yang berubah dari generasi ke generasi dengan mempertimbangkan dinamika faktor gender, daerah asal, dan tingkat pendidikan. Demografi memiliki peran yang penting dalam

pengembangan karir karyawan. Organisasi yang dapat memahami perubahan dalam harapan karir, pengalaman, dan sikap kemungkinan akan mendapatkan keunggulan kompetitif dalam menarik dan memanfaatkan bakat terbaik yang ada dalam organisasi. Hasil penelitian Nandi dan Walangitan (2015); Sumadewi dan Suwandana (2017); Hayati dan Mestika (2006); Ni'mah (2019); menunjukkan bahwa faktor demografi (jenis kelamin, usia, masa kerja, pendidikan) berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Harahap & Widyaiswara (2019), bahwa faktor demografi memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja dan pengembangan karir karyawan. Penelitian Lauhery (2018) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara pengembangan karir dengan prestasi kerja, tapi menunjukkan kontribusi pengaruh sangat kecil 22,7% terhadap prestasi kerja. Namun penelitian Susanto & Sari (2013) menemukan hasil bahwa faktor demografi tidak berpengaruh pada pengembangan karir. Hasil penelitian Candra & Ardana (2016); Sumadewi & Suwandana (2017) menunjukkan hasil bahwa faktor demografi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan

Hipotesis 4 menyatakan bahwa Lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Se-provinsi Nusa Tenggara Barat. Lingkungan kerja yang baik merupakan salah satu hal penting dan dapat membantu karyawan bekerja dengan tenang dan tidak membuat mereka cepat jenuh dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaannya sehingga hasilnya pun tidak mengecewakan bagi kedua belah pihak. Sebaliknya lingkungan yang buruk dapat membuat karyawan merasa cepat jenuh dan tentunya akan menghambat pelaksanaan tugasnya. Bentuk fisik yang baik pada lingkungan kerja harusnya dapat meliputi penerangan yang cukup, sirkulasi udara di ruangan yang baik, dan yang terpenting adalah kelengkapan fasilitas yang digunakan dalam mengerjakan tugas. Kondisi lingkungan dapat mempengaruhi prestasi karyawan seperti dikemukakan Robbins (2012), bahwa para karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik. Hasil penelitian Norianggono (2014) dimana terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja non fisik dengan prestasi kerja. Hasil penelitian Rena, dkk (2019), bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki hubungan dan pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Roring, *et.al* (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja positif signifikan pengaruhnya terhadap prestasi kerja. Penelitian Togas & Uhing (2015) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja. Sedangkan hasil penelitian Nurhasanah

(2010) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan antara lingkungan fisik dan lingkungan non fisik terhadap prestasi kerja karyawan. Berbanding terbalik dengan hasil penelitian Fahmi & Hariasih (2016) menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja.

Hipotesis 5 menyatakan bahwa Rotasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Se-provinsi Nusa Tenggara Barat. Rotasi kerja merupakan metode yang paling efektif untuk meningkatkan profesionalitas karyawan. Dengan metode rotasi kerja ini karyawan akan menambah keterampilan dari berbagai bidang pekerjaan, pengalaman, kemampuan dan pengetahuan terkait perubahan teknologi, sehingga akan memberikan peningkatan kinerja. Namun apabila rotasi kerja dilaksanakan tanpa didasari pengetahuan dan pengalaman yang sesuai dengan kemampuan karyawan maka dapat memberikan efek negatif berupa penurunan produktifitas dan kualitas kerja seseorang. Oleh karena itu, rotasi kerja harus dilaksanakan dengan perencanaan dan pengukuran yang matang. Penelitian yang dilakukan oleh Nanda, *et.al* (2014) menunjukkan hasil bahwa rotasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Sedangkan Brotojoyo, *et.al* (2017) menunjukkan hasil penelitian bahwa rotasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 40,8% terhadap variabel prestasi kerja. Hasil penelitian Rahayu & Mohklas (2016) menunjukkan bahwa rotasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Berbanding terbalik dengan hasil penelitian Nusantara dan Rusdianti (2016), menemukan rotasi pekerjaan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Hipotesis 6 menyatakan bahwa Karakteristik demografi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Se-provinsi Nusa Tenggara Barat. Banyak hal yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan dalam suatu organisasi perusahaan. Wood *et al.*, (2001) menjelaskan bahwa prestasi kerja merupakan perpaduan antara faktor individual, motivasi dan dukungan organisasi. Faktor-faktor individual yang menciptakan perbedaan antara satu orang dengan lainnya adalah merupakan faktor penting dalam studi perilaku organisasi, faktor-faktor tersebut salah satunya adalah faktor demografi. Karyawan sebagai faktor SDM secara demografi mempunyai sifat khusus jika dibandingkan dengan sumber daya lainnya, sehingga memerlukan penanganan khusus agar mereka mampu untuk tetap berprestasi, maka semua rencana kerja yang telah ditetapkan dapat berjalan dengan semestinya.

Hasil penelitian Harahap & Widayaiswara (2019) yang membuktikan bahwa faktor demografi berkorelasi signifikan dengan prestasi kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Suardikha (2015) bahwa faktor demografi memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian Harahap & Widayaiswara (2019) bahwa faktor demografi memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja. Gaby, dkk (2017) yang menunjukkan bahwa faktor demografi memiliki hubungan terhadap pengembangan karir karyawan. Penelitian Ardiansyah, *et.al* (2014) menunjukkan bahwa faktor demografi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Penelitian Karim & Tajibu (2018) menunjukkan bahwa faktor demografi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Sedangkan pada penelitian Cintya (2015) menunjukkan bahwa secara simultan faktor demografi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Namun penelitian Kawulusan (2016) menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Pada penelitian Chaerunniza (2012) menunjukkan bahwa karakteristik demografi pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Simpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan lingkungan kerja non fisik, rotasi kerja, dan karakteristik demografi berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir dan prestasi kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Se-provinsi Nusa Tenggara Barat.

Daftar Pustaka

- Ardiansyah., Sjahrudin, H., & Idris, M.H. (2014). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT.Adira Quantum Multifinance Cabang Makassar. *E-Library STIE YPBUP Bongaya*. 1-11
- Basuki, K. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Pada PT. Master Wovenindo Label Jakarta Utara. *Jurnal Ekonomi*, 6(1), 1-20.
- Bushiri, C.P. (2014). The Impact Of Working Environment On Employees' Performance: The Case Of Institute Of Finance Management In Dar Es Salaam Region. Dissertation Human Resources Management Of The Open University Of Tanzania.
- Brotojoyo, E., Imron, L. A., & Choerudin, A. (2017). Pengaruh Rotasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Pegawai Koperasi Sarana Aneka Jasa Klaten. *Kelola*, 4(1), 5-14.
- Chaerunniza (2012). Pengaruh Karakteristik Demografi dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Aceh Utara. Tesis. Ilmu Administrasi Publik. Universitas Terbuka. Jakarta.

- Chrisdayanti, I. S., Minarsih, M. M., & Seputra, A. (2021). Pengaruh Deskripsi Pekerjaan, Spesifikasi Pekerjaan, Rotasi Pekerjaan Dan Pencapaian Kerja Terhadap Pengembangan Karir (Studi Kasus Karyawan KSP Rejo Agung Sukses Semarang). *Journal of Management*, 7(1), 1-11
- Cintya, A. I. N. (2015). Pengaruh Gender dan Komitmen Organisasional Terhadap Prestasi Kerja pada Karyawan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) di Kota Jember. *Jurnal Manajemen Ekonomi*. 1-9
- Dewi, N. M. U. S., & Suardikha I. M. S. (2015). Pengaruh kemampuan teknik pemakai SIA, partisipasi manajemen, insentif, faktor demografi pada kinerja individu. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. 13(2), 446-460.
- Dizgah, M. R., Chegini, M. G., & Bisokhan, R. (2012). Relationship between job satisfaction and employee job performance in Guilan public sector. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 2(2), 1735-1741.
- Fahmi, A., & Hariasih, M. (2016). Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru SMK Muhammadiyah 1 Ngoro Jombang. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan)*, 2(2), 81-90.
- Gaby, C., Kawet, L., Taroreh, R. (2017). Hubungan pendidikan dan masa kerja dengan kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado. *Jurnal EMBA*, 05(2), 2829-2839.
- Harahap, S. S., & Widyaiswara. (2019). Hubungan usia, tingkat pendidikan, kemampuan bekerja dan masa bekerja terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan metode pearson correlation. *Jurnal Teknovasi*, 06(02), 12-26
- Hendrayani. (2020). Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PD. Pasar Makassar Raya Kota Makassar. *Jurnal Economix*, 8(1), 1-12.
- Hendrayani. (2020). Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PD. Pasar Makassar Raya Kota Makassar. *Jurnal Economix*, 8(1), 1-12.
- Hayati, R. M. (2006). *Pengaruh Self-Efficacy, Kesamaan Suku Dengan Pimpinan Dan Jenis Kelamin Terhadap Persepsi Pengembangan Karir Aparatur di Sekretariat Daerah Propinsi Sumatera Utara* (Doctoral dissertation, Universitas Gadjah Mada).
- Istiqomah, N. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Grup Jeep Merapi Land Cruiser Community Di Umbulharjo, Cangkringan, Sleman, Yogyakarta. 1-16.
- Karen, A., Tewel, B., & Mac Donald, B. W. (2021). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(1), 1332-1342
- Leuhery, F. (2018). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Maluku. *Soso-Q: Jurnal Manajemen*, 6(1), 118-133.
- Loix, E., R. Pepermans, dan L. V. Hove. 2005. "Who's Afraid of The Cashless Society?, Belgia Survei Evidence". Preliminary Journal. Vrije Universiteit Brussels, Belgium

- Mooi, E., & Sarstedt, M. (2011). Chapter 9: Cluster Analysis. In E. Mooi, & M. Sarstedt (Eds.), *A Concise Guide to Market Research* (pp. 273-324). Berlin: Springer-Verlag.
- Nanda, F., Azis, N., & Madjid, I. (2014). Pengaruh Rotasi Kerja, Komunikasi Interpersonal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya pada Prestasi Kerja Pegawai Bapedal Aceh. 3(1), 47-56
- Nasution, M. I., & Rahayu, R. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai. In *Scenario (Seminar of Social Sciences Engineering and Humaniora)*. 494-503.
- Norianggono, Y. C. P. (2014). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 1-10.
- Nurhasanah, A. (2010). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Indonesia Cabang Samarinda. *Jurnal eksis*, 6(1), 1349-1356
- Ni'mah, Z. (2019). Analisis Faktor Jenis Kelamin, Latar Belakang Pendidikan Dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan PT. Dua Kelinci (Doctoral dissertation, UMK).
- Pradnyawati, G.A.K., & Komalasari, Y. (2017). Pengaruh Prestasi Kerja dan Pelatihan Karyawan Terhadap Pengembangan Karier di Adhijaya Hotel Kuta-Bali. *Jurnal Manajemen UNUD*, 13(1), 177-188.
- Pangestuti, D.C. (2019). Analisis Pengalaman Kerja, Kompetensi, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Dengan Intervening Prestasi Kerja. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)*, 4(1), 57-68.
- Prasetyo, A. D., & Nugraheni, V. (2017). Pengaruh budaya kerja, pelatihan, pendidikan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan iconmall gresik jawa timur. *Journal Fakultas Ekonomi Universitas Dr. Soetomo*, 25(4).
- Purwanto, W., Barusman, T. M., & Habiburrahman, H. (2020). Pengaruh Job Rotation (Rotasi Pekerjaan), Job Assignment (Penugasan Pekerjaan) Dan Mentoring Terhadap Program Pengembangan karir Karyawan Pada PT Perusahaan Gas Negara TBK. *VISIONIST*, 9(2), 33-39
- Rahayu, T., & Mohklas, M. (2016). Model Prestasi Kerja Yang Dipengaruhi Variabel Rotasi Dan Mutasi (Studi Kasus Pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah). *JAB (Jurnal Akuntansi & Bisnis)*, 2(02). 52-73
- Rosyidah, U. (2016). Pengaruh karakteristik demografi dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada Bank Syariah Sragen). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Shaffril, H.A.H., & Uli, J. (2010). The Influence Of Socio-Demographic Factors On Work Performance Among Employees Of Government Agriculture Agencies In Malaysia. *The Journal of International Social Research*, 3(10), 459-469.
- Saravani, S.R., & Abbasi, B. (2013). *Investigating The Influence Of Job Rotation On Performance By Considering Skill Variation And Job Satisfaction Of Bank Employees*. *Technical Gazette* 20(3), 473-478.

- Saleh, M. (2014). Pengaruh Motivasi, Faktor Keluarga, Lingkungan Kampus dan Aktif Berorganisasi Terhadap Prestasi Akademik. *Jurnal Phenomenon*, 4(2), 109-141.
- Wright, P.M., & Snell, S.A. (1998). Toward A Unifying Framework For Exploring Fit And Flexibility In Strategic Human Resource Management. *Academy of Management Review*, 23(4), 756-772.
- Wahyuni, D., Utami, H.N., dan Ruhana, I. (2014). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT. Astra International, Tbk Daihatsu Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(1), 1-10.
- Zin, M.L.M., Shamsudin, F.M., & Subramaniam, C. (2013) Investigating The Influence Of Job Rotation On Career Development Among Production Workers In Japanese Companies. *International Journal of Business and Society*, 14(1), 135-148.