

Implementation Of Work Rotation And Discipline On Organizational Commitments At PT. Silga Perkasa Sukabumi

Implementasi Rotasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Silga Perkasa Sukabumi

Rihan Rahmawati^{1*}, Faizal Mulia Z², Asep Muhamad Ramdan³

Universitas Muhammadiyah Sukabumi^{1,2,3}

[Rihan005@ummi.ac.id¹](mailto:Rihan005@ummi.ac.id)

**Corresponding Author*

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine how much influence work Rotation and Work Discipline had on Organizational Commitment at PT. Silga Perkasa Sukabumi. The objects in this research are Work Rotation (X1), Work Discipline (X2), and Organizational Commitment (Y). This study uses quantitative methods with descriptive and associative approaches. The sample used is 83 employees. The data analysis technique used is Multiple Linear Regression analysis, including the Multiple Correlation Coefficient, and Stimulant (F) and Partial (T) tests. Based on the results of the study obtained a positive and significant effect, the effect of work rotation on organizational commitment is 0.182, and the effect of work discipline on organizational commitment is 0.487. The effect of work rotation and work discipline in increasing organizational commitment is 0.738. While the remaining 0.456 or 45.6% is influenced by other factors outside of this study. From these results it can be seen that there is a positive and significant influence between the variables of Rotation and Work Discipline in increasing Organizational Commitment.

Keywords : Job Rotation, Work Discipline, Organizational Commitment

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Rotasi dan Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Silga Sukabumi yang Perkasa. Objek dalam penelitian adalah Rotasi Kerja (X1), Disiplin kerja (X2), dan Komitmen Organisasi (Y). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif. Sampel yang digunakan yaitu sebanyak 83 orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis Regresi Linier Berganda, termasuk uji Koefisien Kolerasi Berganda, serta Uji Stimulan (F) dan Persial (T). Berdasarkan hasil penelitian diperoleh pengaruh positif dan signifikan, pengaruh variabel Rotasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi sebesar 0,182, serta pengaruh Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasi sebesar 0,487. Pengaruh Rotasi Kerja dan Disiplin Kerja dalam meningkatkan Komitmen Organisasi sebesar 0,738. Sedangkan sisanya 0,456 atau 45,6 % dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Rotasi dan Disiplin Kerja dalam meningkatkan Komitmen Organisasi.

Kata Kunci : Rotasi Kerja, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi

1. Pendahuluan

Perkembangan dunia usaha yang berkembang sesuai dengan kondisi moneter Indonesia membutuhkan persaingan yang ekstrim. Sebagai asosiasi bisnis yang tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan keuntungan (di antara misi lain yang berbeda), organisasi harus siap untuk bersaing (Cay & Arbian, 2020). Perkembangan jalan organisasi dalam mewujudkannya tidak sepenuhnya ditentukan oleh Sumber daya manusia nya.. Oleh karena itu, organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang berkompeten di bidangnya dan memiliki kewajiban yang

tinggi terhadap organisasi. Pegawai yang memiliki tingkat komitmen tinggi akan selalu berusaha memberikan yang terbaik untuk organisasi tempat mereka bekerja. (Norhayati, 2021).

Organisasi perlu memperhatikan komitmen pegawai dan menciptakan pegawai yang memiliki sikap berkomitmen terhadap organisasi. Manajemen perlu melakukan upaya penegakan komitmen serta faktor yang mempengaruhi komitmen pegawai pada organisasi untuk mempertahankan dan meningkatkan komitmen pegawai pada organisasi (Putri, 2021). Komitmen organisasi yang tinggi akan menjauhkan pegawai dari berbagai cara berperilaku negatif seperti tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas, tidak patuh, sering terlambat, dan merasa tidak nyaman sehingga ingin pindah ke lingkungan kerja lain (Norhayati, 2021). salah satu faktor yang mempengaruhi Komitmen organisasi Pegawai secara umum yaitu faktor Rotasi kerja perusahaan.

Rotasi kerja juga adalah salah satu program pengembangan diri di suatu Perusahaan yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja serta komitmen organisasi. Di sisi lain penerapan sistem rotasi bisa menjadi boomerang kepada organisasi. Hal ini disebabkan oleh keputusan rotasi yang tidak cocok dengan kebutuhan pegawai. Ada banyak karyawan yang merasa nyaman dengan pekerjaannya, dan sangat tidak siap dengan penerapan sistem rotasi, sehingga akan berpotensi terhadap pegawai untuk melakukan keasalahan dalam pekerjaannya (Fatmasari, 2018). Hal tersebut akan menyebabkan Komitmen Organisasi pegawai menurun.

Dalam menangani aset terbatas yang dimiliki oleh organisasi, Diharapkan memiliki pilihan untuk terlibat dan mengembangkannya untuk mencapai tujuan dan menjaga keseimbangannya. Sumber daya manusia merupakan salah satu keunggulan organisasi dalam hal produktivitas, kelangsungan hidup dan kemampuan beradaptasi organisasi dalam mencapai tujuan. Permintaan melakukan sebuah tugas yang ada dalam suatu organisasi menjadi salah satu penyebab munculnya disiplin kerja pada pegawai (Suwanto et al., 2021).

Menurut Sinambela (Lestari et al., 2020) disiplin juga berguna untuk memberikan arahan kepada pegawai dalam mematuhi pedoman, teknik, dan strategi yang ada untuk memberikan hasil yang baik. Supaya dapat mengembangkan lebih jauh kedisiplinan agar lebih baik merupakan hal yang tidak mudah karena banyak unsur yang mempengaruhinya. Kadang ketidakpahaman para pegawai tentang pedoman, dan pendekatan yang menjadi alasan yang paling utama dalam terjadinya tindak ketidakdisiplinan.

PT. Silga Perkasa Sukabumi didirikan pada tahun 1982, bergerak di bidang Breeding Farm, yang terletak di daerah Kota Sukabumi. PT. Silga Perkasa Sukabumi merupakan salah satu perusahaan yang masih memiliki permasalahan terkait dengan komitmen organisasi yang rendah. Terbukti dengan banyaknya karyawan yang meninggalkan perusahaan. Pada tahun 2021 ada sebanyak 16 orang karyawan yang memilih untuk meninggalkan perusahaan.

Berikut disajikan dalam tabel dibawah ini :

Tabel 1. Data Resign Karyawan PT. Silga Perkasa Sukabumi Periode Januari- Desember Tahun

2021		
NO	Bulan	Keluar
1	Maret	3 orang
2	Juni	4 orang
3	Juli	-
4	September	3 orang
5	November	4 orang
6	Desember	2 orang
Total		16 orang

Sumber : PT. Silga Perkasa Sukabumi

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dalam 1 tahun ada sebanyak 16 orang karyawan yang meninggalkan perusahaan. Hal tersebut diduga karena rendahnya disiplin kerja karyawan dan rotasi kerja perusahaan yang kurang merata, sehingga menyebabkan Komitmen Organisasi karyawan nya menurun.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang bagaimana pengaruh Rotasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasi.

2. Tinjauan Pustaka

(Sedarmayanti, 2017) berpendapat bahwa tata kelola sumber daya manusia adalah cara untuk menggunakan SDM dengan sukses dan produktif melalui pengaturan, persiapan, dan pengendalian semua nilai yang merupakan kualitas manusia untuk mencapai tujuan.

Prilaku Organisasi

Perilaku organisasi adalah sebuah studi yang berhubungan dengan disiplin ilmu dari teori organisasi, perkembangan organisasi dan sumber daya manusia yang berguna untuk mengatur perilaku individu ataupun kelompok dalam sebuah organisasi (Syukrina et al., 2019).

Rotasi Kerja

Menurut Mathis dan Jackson (Megantara et al., 2019) Rotasi kerja adalah metode yang melibatkan pemindahan individu yang dimulai dengan satu pekerjaan kemudian ke pekerjaan berikutnya. Sebuah strategi yang digunakan untuk mengurangi kebosanan praktik sehari-hari seorang pegawai. Setiap organisasi memiliki strateginya sendiri dalam hal penggunaan waktu rotasi pekerjaan, ada yang sesekali (Minggu demi minggu, Bulan ke bulan, Tahunan) dan tidak sesekali. Manfaat dari rotasi pekerjaan adalah mendorong kemampuan pegawai untuk mengerjakan beberapa tugas dengan posisi yang berbeda.

Dimensi rotasi kerja Menurut Bambang Wahyudi (Sutrisna et al., 2018) yaitu : Pengalaman, Pengetahuan, Kebutuhan, Prestasi , dan Tanggung jawab

Disiplin Kerja

Mangkunegara & Rivai (Arisanti et al., 2019) disiplin kerja dicirikan sebagai pelaksanaan tata kelola yang berarti memperkuat aturan di dalam organisasi. Disiplin kerja adalah sesuatu yang digunakan atasan untuk melakukan komunikasi dengan pegawai sehingga mereka akan mengubah perilaku dan untuk memperluas kesadaran dan kemampuan seseorang untuk menyesuaikan diri dengan semua pedoman yang telah ditetapkan organisasi.

Dimensi Disiplin Kerja Menurut Sastrohadiwiry (Saleh, 2018) yaitu : Frekuensi Kehadiran, Tingkat Kewaspadaan, Ketaatan pada standar dan Ketaatan pada Peraturan serta Etika Kerja.

Komitmen Organisasi

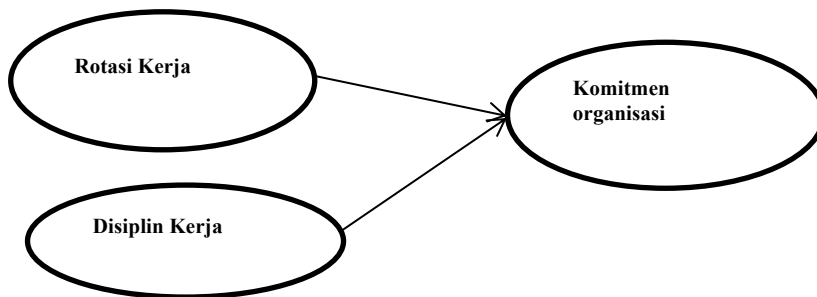
Menurut *McShane dan Von Glinow* (Nurleni et al., 2020) yang menyatakan komitmen organisasi memiliki dampak yang luar biasa, di mana seseorang dapat mengenali ajakan dan akan sangat bersemangat untuk melakukannya dalam keadaan apa pun, meskipun sumber inspirasi tidak muncul lagi.

Dimensi Komitmen Organisasi Komitmen organisasi oleh Allen dan Mayer (Jaya, 2017) yaitu : Afektif (affective), Normatif (Normative), dan berkelanjutan (Continuance).

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif. Populasi nya adalah karyawan PT. Silga Perkasa Sukabum, kemudian responden yang dipilih dari populasi diantaranya yaitu 83 Karyawan. Alat analisis yang diguankan yaitu perangkat lunak SPSS 24 For Windows.

Berikut gambar model penelitian :



Gambar 1. Model Penelitian

4. Hasil Dan Pembahasan

Hasil Pengujian Validitas

Pengujian validitas dilakukan terhadap setiap indikator yaitu Rotasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi. Berdasarkan hasil pengujian nya didapatkan hasil yang dinyatakan valid karena nilai keseluruhan indikator lebih dari 0,3.

Hasil Pengujian Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas Rotasi Kerja yaitu sebesar 0,903, Disiplin Kerja sebesar 0,896, dan Komitmen Organisasi sebesar 0,872. Skor keseluruhan variabel tersebut berada pada nilai cronbach's Alpha >0,60 sehingga dapat dikatakan reliable.

Hasil Pengujian Normalitas

Dari hasil pengujian normalitas didapatkan nilai signifikan 0,200 dengan hasil output Kolmogorov smirnov residual ini bisa dinyatakan berdistribusi normal, karena model regresi variabel telah melebihi nilai signifikan normalitas yaitu 0,05 ($0,200 > 0,05$).

Analisis Deskriptif

Variabel Rotasi Kerja

Rotasi Kerja di PT silga Perkasa Sukabumi termasuk pada kategori cukup (Dengan Rerata 7,540, dari ideal 10,000). Capaian ini mengindikasikan bahwa PT Silga Perkasa sukabumi Memiliki sistem Rotasi Kerja yang cukup baik.

Variabel Disiplin Kerja

Disiplin Kerja di PT silga Perkasa Sukabumi termasuk pada kategori cukup (Dengan Rerata 8,290, dari ideal 10,000). Capaian ini mengindikasikan bahwa karyawan PT Silga Perkasa sukabumi Memiliki Disiplin Kerja yang cukup baik.

Variabel Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi di PT Silga Perkasa Sukabumi termasuk pada kategori cukup (Dengan Rerata 7,711, dari ideal 10,000). Capaian ini mengindikasikan bahwa PT Silga Perkasa Sukabumi Memiliki Komitmen Organisasi yang cukup baik.

Analisis Koefisien Kolerasi Variabel Rotasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi

Pengujian koefisien dilakukan supaya dapat menyatakan seberapa kuat hubungan antara Rotasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi. Penulis menggunakan bantuan perangkat Luna SPSS 24 for window untuk melakukan analisis ini.

Hasil pengujian ditunjukkan dalam tabel berikut :

Tabel 2. Koefisien Korelasi				
Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Est
1	.738	.544	.533	6.23187
a. Predictors : (Constant), Disiplin dan Rotasi Kerja				
b. Dependant Variable : Komitmen Organisasi				

Berdasarkan perhitungan diatas, dapat dilihat bahwa kolerasi menghasilkan angka sebesar 0,738. Hal tersebut bisa disimpulkan bahwa kolerasi antara Rotasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Dan Komitemen Organisasi (Y) masuk kedalam kategori hubungan yang sangat kuat.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengaruh secara parsial Rotasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Hasil pengujian Hipotesis ditunjukkan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji T					
Coefficients ^a					
Model	Undtandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1. (Constant)	- 4.515	7.616		-.593	.555
Rotasi kerja	.180	0.61	.232	2.942	.004
Disiplin Kerja	.707	0.87	.638	8.104	.000
a. Dependent Variable : Komitmen Organisasi					

Sumber : Hasil Pengolahan, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat dilihat pengaruh secara parsial Rotasi kerja terhadap Komitmen Organisasi yaitu nilai Thitung (2,942) > Ttabel (1,664). Hal tersebut menunjukan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Rotasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi PT. Silga Perkasa Sukabumi. Besarnya pengaruh Rotasi Kerja (X1) terhadap Komitmen Organisasi (Y) sebesar 0,812.

Pengaruh secara parsial Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Hasil pengujian ditunjukkan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Square of squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3711.752	2	1855.876	47.787	.000 ^b
Residual	3106.899	80	38.836		
Total	6818.651	82			

a. Dependent Variable : Komitmen Organisasi

b. Predictors : (Constant), Disiplin Dan Rotasi Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan, 2022

Berdasarkan Hasil pengujian diatas menunjukan nilai Fhitung > Ftabel ($47,787 > 3,11$). Hal tersebut menunjukan terdapat pengaruh secara simultan Rotasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasi di PT. Silga Perkasa Sukabumi. Besarnya pengaruh Rotasi dan Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasi sebesar 0,738.

5. Penutup

Kesimpulan

1. Rotasi kerja pada PT Silga Perkasa menunjukan hasil yang cukup baik, hal ini terlihat pada indikator prestasi kerja dan tanggung jawab yang sudah dilaksanakan dengan baik dan cukup merata kepada seluruh karyawan, akan tetapi masih ada beberapa indikator yang perlu diperhatikan karena Rotasi kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi. Disiplin kerja pada PT Silga Perkasa Sukabumi juga menunjukan hasil yang cukup baik hal ini terlihat pada indikator, akan tetapi masih ada beberapa indikator yang perlu diperhatikan karena Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap Komitmen Organisasi. Komitmen organisasi pada PT Silga Perkasa menunjukan hasil yang cukup baik, Walaupun demikian untuk beberapa indikator masih memiliki nilai yang rendah
2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Rotasi kerja terhadap Komitmen Organisasi pada PT Silga Perkasa Sukabumi.
3. Adanya pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasi.

Saran

Rotasi kerja pada perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan lagi pengetahuan kerja karyawannya, karena pada rotasi kerja pengetahuan kerja karyawan nya sangat penting agar tidak terjadi salah penempatan dalam bekerja. Pada Disiplin Kerja, sebaiknya perusahaan lebih meningkatkan tingkat kewaspadaan karyawannya, kewaspadaan akan sangat berakibat fatal pada pekerjaan jika tidak di perhatikan dengan baik. Pada Komitmen Organisasi sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan karyawan nya selama bekerja diperusahaan, seperti banyak melibatkan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan agar karyawan merasa dirinya berguna, dengan memperhatikan hal tersebut maka akan meningkatkan komitmen organisasi.

Daftar Pustaka

- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*. 1(2). 101-18.

- Cay, S., & Arbian, O. S. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Rotasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astra Credit Companies cabang Pondok Cabe Tangerang Selatan. *Jurnal Semarak*. 1(3), 82-92.
- Fatmasari, F. (2018). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui system Rotasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Kontemporer*, 4(1).
- Jaya, R. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Organisasional citizenship behavior (OCB) pegawai pada BPTPM kota Pekanbaru. *Jurnal el-riyasah*. 1(8). 10-19.
- Lestari, Y., Mulia, F., & Norisanti, N. (2020, september). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank OCBC NISP Cabang Cibadak-Sukabumi (Survey Pada Karyawan Bank OCBC NISP Cabang Cibadak). *Jurnal Ekobis Dewantara*. 3(3). 38-45.
- Megantara, I., Suliyanto, & Purnomo, R. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Rotasi Pekerjaan terhadap Motivasi Kerja untuk meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi*. 01(21).
- Norhayati. (2021, April). Kompensasi, Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen Bisnis*. 2(18).
- Nurleni, S., Sunarya, E. Z., & Mulia, F. (2020, Desember). Peran Job Insecurity dan Job Satisfaction terhadap Komitmen Organisasi. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*. 2(2). 226-235.
- Putri, R. Y. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi, Self Efficacy dan Kepuasan kerja terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Pegawai PNS DISPERMADES P3A Kabupaten Kebumen). *Doctoral dissertation, Universitas Putra Bangsa*, 1-7.
- Saleh, A. R. (2018, Juli). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT. Inko Java Semarang. *Among Makarti*. 21(11).
- Sutrisna, I., Zenju, N. S., & Pratidina, G. (2018). Pengaruh Rotasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Struktural DI RSUD CIAWI. *Jurnal Governansi*, 4(1), 21-32.
- Syukrina, A., Kartikowati, S., & Setiawan, D. (2019). The effect of Organizational Culture and Job Satisfaction on the Motivation and Performance of permanent Nurses at the Arifin Achmad Regional General Hospital in Riau Province. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. 4(7). 391-406.