

PENGARUH *JOB ROTATION* DAN *JOB PERFORMANCE* TERHADAP *ORGANIZATIONAL COMMITMEN* (Studi Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis)

Nina Nuroniatul Falah¹ Yusup Iskandar² Marlina Nur Lestari³
¹²³ Fakultas Ekonomi, Universitas Galuh
marlinanurlestari@gmail.com

Abstrak

Penelitian difokuskan pada pengaruh Job Rotation dan Job Performance Terhadap Organizational Commitmen (study pada Dinas Pendidikan Ciamis). Per, asalah yang dihadapi dalam penelitian ini meliputi: 1) Bagaimana pengaruh Job rotation terhadap Organizational commitmen?; 2) Bagaimana pengaruh Job Performance terhadap Organizational commitmen?; 3) Bagaimana pengaruh Job rotation dan Job performance terhadap Organizational commitmen.? Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis : 1) Mengetahui pengaruh Job rotation terhadap Organizational commitmen?; 2) Mengetahui pengaruh Job Performance terhadap Organizational commitmen?; 3) Mengetahui pengaruh Job rotation dan Job performance terhadap Organizational commitmen.? Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Sedangkan untuk menganalisis data yang diperoleh digunakan Analisis Koefisien Korelasi Sederhana, Analisis Regresi Sederhana, Analisis Koefisien Determinasi, Analisis Koefisien Korelasi Berganda, Analisis Regresi Berganda, Analisis koefisien Determinasi Berganda, Uji Hipotesis menggunakan Uji T dan Uji F. Hasil dari penelitian dan pengolahan data menunjukkan bahwa pengaruh Job Rotation dan Job Performance berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap organizational Commitmen

Kata Kunci: Job Rotation, Job Performance dan Organizational Commitmen

Pendahuluan

Penelitian ini dilakukan untuk mencari pengaruh *job rotatioan* dan *job performance* terhadap *organizational commitmen*. Dinas pendidikan merupakan suatu lembaga pemerintah yang bergerak di bidang pendidikan dimana tugas dinas pendidikan untuk membantu bupati melaksanakan urusan pemerintahan dan tugas pembantuan di bidang pendidikan . Pegawai dinas pendidikan kabupaten ciamis merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang terikan dengan Undang-Undang kepegawaian sehingga mempunyai spesifikasi tersendiri dalam pembinaannya. Diharapkan para pegawai dinas pendidikan berperan dalam mewujudkan pendidikan masyarakat yang baik dan mampu mengatasi permasalahan-permasalahan yang berhubungan dengan pendidikan di daerah. Untuk memngetahui tingkat komitmen organisasi pegawai dinas pendidikan kabupatn ciamis dilakukan penelitian dengan memnggunakan data presentase kehadiran yang di peroleh dari bidang kepegawaian dinas pendidikan kabupaten ciamis.

Presentase Kehadiran Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis

Bulan	Kehadiran	Ketidak Hadiran
Januari	73%	27%
Februari	63%	37%

Maret	53%	47%
April	60%	40%
Mei	66%	34%
Juni	50%	50%
Juli	70%	30%
Agustus	63%	37%
September	60%	40%
Oktober	56%	44%
November	56%	44%
Desember	53%	47%

Sumber : Bidang kepegawaian Disdik Ciamis

Data presentase menunjukkan bahwa tingkat kehadiran karyawan Dinas Pendidikan mengalami penurunan yang cukup signifikan terlihat pada bulan februari mengalami penurunan sebesar 10% dari awalnya januari sebesar 73% menjadi 63%. Menurunnya tingkat kehadiran karyawan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena jika karyawan tidak masuk kerja maka pekerjaan yang harusnya dikerjakan akan terhambat dan tidak akan selesai tepat waktu. Dapat disimpulkan dari data diatas bahwa kehadiran karyawan yang semakin menurun menunjukkan kurangnya komitmen karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi tempat bekerja.

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian dengan memfokuskan pada Job rotation dan Job performance dalam upaya untuk menciptakan komitmen terhadap organisasi pada Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis dengan judul penelitian “ **Pengaruh Job rotation dan Job Performance terhadap Organizational Commitmen** “

Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan masalah sebagai berikut ; Bagaimana pengaruh *Job rotation* terhadap *Organizational commitmen*? Bagaimana pengaruh *Job Performance* terhadap *Organizational commitmen*? Bagaimana pengaruh *Job rotation* dan *Job performance* terhadap *Organizational commitmen*.? Adapun tujuan penelitian ini dilakukan adalah sebagai berikut: Untuk mengetahui pengaruh *Job rotation* terhadap *Organizational commitmen*, untuk mengetahui pengaruh *Job Performance* terhadap *Organizational commitmen*, untuk mengetahui *Job rotation* dan *Job performance* terhadap *Organizational commitmen*

Hasil penelitian ini memberikan informasi, referensi, serta sebagai sarana untuk penelitian lain yang nantinya akan melakukan penelitian lebih lanjut mengenai subjek atau objek yang terkait dengan penelitian ini. Hasil penelitian juga diharapkan dapat memperkaya bukti empiris tentang *Job rotation*, *job performance*, dan *organizational commitmen*.

Landasan Teori

Penggunaan *job rotation* dapat membantu perusahaan atau organisasi dalam mengatasi permasalahan yang terjadi di sebuah perusahaan seperti masalah kejenuhan karyawan yang dapat mengakibatkan kinerja karyawan menjadi kurang optimal. Dengan *job rotation* akan menambah pengetahuan dan pengalaman karyawan sehingga pekerjaan karyawan akan lebih optimal. Menurut Hasibuan (2012:81) mendefinisikan *job rotation* “Teknik Pengembangan yang dilakukan dengan cara memindahkan peserta dari satu jabatan ke jabatan lainnya secara periodik untuk menambah keahlian dan kecakapan pada setiap jabatan”.

Menurut Afandi (2016:33) indikator yang digunakan untuk mengukur rotasi kerja, yaitu:

1. Perpindahan karena kemampuan karyawan.
Kemampuan merupakan kapasitas seseorang untuk di dalam mengerjakan berbagai tugas dalam pekerjaannya. Dapat dilihat dari kecakapan, kesungguhan dan ketepatan waktu.
2. Perpindahan karena pengetahuan karyawan.
Pengetahuan adalah jenis kemampuan yang dimiliki karyawan yang di dapatkan dari proses belajar dan pengalaman.
3. Perpindahan karena kejenuhan karyawan.
Kejenuhan kerja merupakan suatu kelelahan yang disebabkan karena seseorang bekerja terlalu intens, berdedikasi, dan berkomitmen, bekerja terlalu banyak dan terlalu lama serta memandang kebutuhan dan keinginan mereka sebagai hal yang kedua, dapat dilihat dari kecemasan emosi, apatis, terganggu depresi, bosa, energi dan nikmat berkurang.

Menurut Mangkunegara (2014:67) “Kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Robbins (2006:260) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 6, yaitu:

1. Kualitas
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit. Jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu
Merupakan tingkat aktifitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain
4. Efektifitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

6. komitmen kerja

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan intansi dan tanggung jawab terhadap kantor.

Menurut Sopiah (2008:161) menyatakan pengeertian komitmen organisasi sebagai berikut: Komitmen organisasi adalah suatu ikatan psikologi pada karyawan yang ditandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi dan keinginan untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi. Berdasarkan definisi diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *organizational commitment* atau komitmen organisasi adalah sebuah ikatan antara individu dengan organisasi dimana individu memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi dan memilii dorongan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Lincoln Bahsaw dalam Sopiah (2008:182) komitmen organisasi memiliki tiga indikator yaitu : Kemauan karyawan, dimana adanya keinginan karyawan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi. Kesetiaan karyawan yang mana karyawan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaan untuk terus menjadi salah satu bagian dari organisasi.kKebanggaan karyawan ditandai dengan karyawan merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dalam hidupnya.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan di Dinas Pendidikan ciamis sejumlah 119 orang maka untuk menentukan jumlah sampel digunakan rumus sebagai berikut

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dimana :

N = Jumlah populasi

n = Ukuran sampel

$e = \text{Standart eror} (e = 10\%)$

Diketahui jumlah populas (N) sebanyak 119 orang dengan nilai kritis yang diinginkan 10%, maka ukuran sampel yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{119}{1 + 119(0.1)^2} = \frac{119}{2,19} = 54,337899 = 54$$

Sumber Data

Data primer

Data primer adalah data atau informasi yang berasal dari sumber asli, diperoleh secara langsung dari objek penelitian. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan memberikan angket (kuesioner) dimana kuesioner tersebut berisi *job rotation*, *job performance* dan *organizational commitmen* yang diberikan kepada karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis yang bertindak sebagai sampel

Data sekunder

Data sekunder adalah data atau informasi yang relevan dan merupakan hasil studi pihak lain untuk kepentingan mereka sendiri tapi dapat dipergunakan pihak lain guna menjawab masalah penelitian. Data sekunder dalam penelitian ini adalah sejumlah kepustakaan dan dokumen-dokumen penting yang dapat memperjelas permasalahan dalam penelitian ini. Data kepustakaan berasal dari buku-buku yang menjelaskan tentang konsep pendahuluan yang membutuhkan beberapa referensi.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hubungan *Job Rotation* Terhadap *Organizational Commitmen*

Koefisien korelasi antara variabel *job rotation* dan *organizational commitmen* adalah sebesar 0,54. koefisiensi korelasi berada pada interval 0,40-0,59 yang berarti *job rotation* dan *organizational commitmen* memiliki hubungan yang sedang. analisis regresi linier sederhana dapat diketahui persamaan $Y = 12.46 + 0,44x_1$ artinya bahwa apabila X_1 (*Job rotation*) bertambah 1 maka nilai Y (*Organizational Commitmen*) akan mengalami kenaikan sebesar 0,48. Sedangkan perhitungan koefisien determinasi, pengaruh *job rotation* terhadap *organizational commitmen* sebesar 29,16% artinya pengaruh *job rotation* x_1 terhadap *organizational commitmen* (Y) sebesar 29,16% sedangkan 70.84% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Melalui hasil perhitungan uji t diperoleh nilai t_{hitung} 4,37 sementara t_{tabel} dengan

tingkat kekeliruan 5% dan derajat bebas $(54-2) = 52$ sehingga diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,675. Karena $t_{hitung} 4,6 > t_{tabel} 1,675$ maka hipotesis diterima,

Hubungan *Job Performance* Terhadap *Organizational Commitmen*

Koefisien korelasi antara variabel *job performance* dan *organizational commitmen* adalah sebesar 0,45. Koefisiensi korelasi berada pada interval 0,40-0,59 yang berarti *job performance* dan *organizational commitmen* memiliki hubungan yang sedang. analisis regresi linier sederhana dapat diketahui persamaan regresinya $Y = 10,82 + 0,66x$ artinya bahwa apabila X_2 (*Job Performance*) bertambah 1 maka nilai Y (*Organizational Commitmen*) akan mengalami kenaikan sebesar 0,66. pengaruh *job performance* terhadap *organizational commitmen* sebesar 18,99 % artinya pengaruh *job performance* x_2 terhadap *organizational commitmen* (Y) sebesar 18,99% sedangkan 81,01% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Melalui perhitungan uji t diperoleh nilai $t_{hitung} 3,6$ sementara t_{tabel} dengan tingkat kekeliruan 5% dan derajat bebas $(30-2) = 28$ sehingga diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,675. Karena $t_{hitung} 3,6 > t_{tabel} 1,675$ maka hipotesis diterima,

Hubungan *Job Rotation* dan *Job performance* Terhadap *Organizational Commitmen*

Koefisien korelasi berganda diperoleh $r = 0,67$ dapat dilihat dari tabel 4.43 berdasarkan interpretasi tersebut maka nilai $r = 0,67$ berada pada tingkat hubungan yang kuat antara *job rotation* dan *job performance* dengan *organizational commitmen*. Dari perhitungan analisis regresi berganda diketahui persamaan regresinya $Y = -3,775 + 0,41X_1 + 0,48x_2$ artinya apabila bobot X_1 bertambah 1 maka Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,41 begitupun apabila X_2 bertambah 1 maka Y mengalami kenaikan sebesar 0,58. Pengaruh *job rotation* dan *job performance* terhadap *organizational commitmen* diperoleh koefisien determinasi sebesar 44,89%, artinya pengaruh *job rotation* dan *job performance* terhadap *organizational commitmen* sebesar 44,89% dan sisanya sebesar 55,11% dipengaruhi oleh faktor lain. Dari hasil analisis diketahui bahwa $F_{hitung} 20,8$ lebih besar dari $F_{tabel} 3,18$ dengan tingkat $\alpha = 0,05\%$ yang memiliki kepercayaan 95% dapat diartikan bahwa secara bersama – sama ketiga variabel tersebut signifikan.

Pembahasan

Job rotation di Dinas Pendidikan ciamis berpengaruh terhadap *Organizational commitmen*. Hal ini membuktikan bahwa karyawan yang sudah mengalami *job rotation* aka memiliki komitmen yang baik bagi perusahaan. *Job performance* di Dinas Pendidikan Ciamis berpengaruh terhadap *organizational commitmen*. Hal ini membuktikan bahwa karyawan yang menghasilkan kinerja yang baik membuktikan bahwa karyawan memiliki komitmen yang baik

bagi perusahaan. *Job rotation* dan *job performance* di Dinas Pendidikan Ciamis berpengaruh terhadap *organizational commitment*. Hal ini membuktikan bahwa karyawan yang sudah mengalami rotasi kerja akan mempunyai pengetahuan dan pengalaman yang baru sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik pula dan karyawan akan memiliki komitmen yang baik bagi perusahaan.

Saran

Pimpinan harus memberikan arahan dan pendampingan terlebih dahulu apabila pegawai akan di pindahkan ke divisi lain sehingga pegawai dapat bekerja dengan sungguh – sungguh karena sudah memahami tugas yang diberikan sehingga hasil dari pekerjaan akan optimal. Pimpinan harus mencari penyebab kenapa karyawan tidak bisa menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, apabila karena kurangnya kemampuan yang dimiliki karyawan maka pimpinan harus memberikan pelatihan seminar atau sebagainya untuk bisa meningkatkan kemampuan karyawan. Pimpinan harus memperhatikan kesejahteraan karyawan seperti memberikan penghargaan atau diberikan kenaikan jabatan bagi karyawan yang kompeten agar dapat membuat karyawan nyaman bekerja sehingga tidak akan meninggalkan perusahaan. Bagi peneliti selanjutnya semoga hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk melakukan lanjutan baik dengan menggunakan variabel yang sama pada sector yang berbeda atau dengan mengganti salah satu variabelnya

Daftar Pustaka

- Afandi, Pandi. 2016. *Concep & Indicator : Human Resource Management*. Yogyakarta: DEEPUBLISH
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Mangkunegara. AA. Anwar Prabu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. emaja rosdakarya.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi* Jakarta : PT Indeks, Kelompok Gramedia
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi* . Yogyakarta : Andi
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* . Bandung : Alfabeta