

Pengaruh Job Rotation, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Administrasi Pada CV. Agro Mulia Surabaya

by Dita Anggraini Puspita Sari

Submission date: 16-Jul-2024 11:24AM (UTC+0700)

Submission ID: 2417614088

File name: JUBIMA_-_VOLUME_2,_NO._2,_JUNI_2024_hal_236-250.docx (109.04K)

Word count: 3674

Character count: 23478

Pengaruh *Job Rotation*, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Administrasi Pada CV. Agro Mulia Surabaya

11

Dita Anggraini Puspita Sari

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Indonesia

ditaanggraini438@gmail.com**Tri Andjarwati**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Indonesia

triandjarwati@untag-sby.ac.id

Alamat : Jl. Semolowaru No. 45, Menur Pumpungan, Kec. Sukolilo, Surabaya, Jawa Timur 60118

Email korespondensi : ditaanggraini438@gmail.com

ABSTRACT. The aim of this research is to prove and analyze the influence of *Job Rotation*, *Organizational Commitment* and *Job Satisfaction* which have a significant effect on the performance of administrative employees at CV. Agro Mulia Surabaya. The type of research used is quantitative research. The data collection method uses a questionnaire and uses a Likert scale as an answer. Sampling used saturated samples and SPSS 29 as an analysis tool. The data source used is primary data. The sample population is employees in the administration section of CV. Agro Mulia Surabaya totaling 41 employees. Based on the results of data analysis, it shows that *job rotation* is a significant effect on the performance of administrative employees at CV. Agro Mulia Surabaya; *Organizational Commitment* has a significant effect on the performance of administrative employees at CV. Agro Mulia Surabaya; and *Job Satisfaction* has a significant effect on the performance of administrative employees at CV. Agro Mulia Surabaya.

Keywords: *Job Rotation*, *Organizational Commitment*, *Job Satisfaction*, and *Employee Performance*

ABSTRAK. Tujuan penelitian ini untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh *Job Rotation*, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian administrasi pada CV. Agro Mulia Surabaya. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Cara pengambilan data menggunakan kuesioner dan menggunakan skala likert sebagai jawaban. Pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dan SPSS 29 sebagai alat analisis. Sumber data yang digunakan adalah data primer. Populasi sampel adalah karyawan bagian administrasi pada CV. Agro Mulia Surabaya yang berjumlah 41 karyawan. Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa *Job Rotation* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan bagian administrasi pada CV. Agro Mulia Surabaya; *Komitmen Organisasi* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan bagian administrasi pada CV. Agro Mulia Surabaya; dan *Kepuasan Kerja* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan bagian administrasi pada CV. Agro Mulia Surabaya.

Kata Kunci: *Job Rotation*, *Komitmen Organisasi*, *Kepuasan Kerja*, *Kinerja Karyawan*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang memiliki nilai peran penting dalam mencapai tujuan suatu instansi. Instansi tersebut membutuhkan peran karyawan atau pegawai yang dapat bertanggung jawab dengan pekerjaan yang dikerjakannya. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Salah satu sistem untuk menjadikan organisasi sebagai pionir yaitu dengan membangun SDM yang tepat.

Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga mempunyai daya guna dan berhasil dalam mencapai misi dan tujuan organisasi.

Hal ini karena setiap individu memiliki kemampuan yang berbeda-beda, kinerja yang baik akan menciptakan rasa kepuasan terhadap pekerja. Kinerja adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut (Adhari, 2020).

Job rotation merupakan salah satu program pengembangan yang dilakukan oleh organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kinerja karyawan. Pekerjaan yang rutin dan dilakukan secara berulang-ulang dalam waktu yang lama dapat menyebabkan kejenuhan, sehingga dapat menyebabkan kinerja menurun. *Job rotation* atau perputaran jabatan merupakan satu mutasi personal yang dilakukan secara horizontal tanpa menimbulkan perubahan dalam hal gaji ataupun pangkat/golongan dengan tujuan untuk menambah pengetahuan seseorang tenaga kerja dan menghindarkan terjadinya kejenuhan (Irhah, 2016:165).

Komitmen Organisasi adalah semangat yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, serta keyakinan yang kuat terhadap ide-ide tertentu yang sesuai dengan prinsip dan tujuan organisasi. Komitmen organisasi bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap organisasi. Semakin tinggi komitmen organisasi semakin besar pula loyalitas, produktifitas dan tanggung jawab terhadap hal yang berkaitan dengan organisasi. Komitmen organisasi adalah kondisi psikologis hubungan karyawan dengan perusahaan yang memiliki implikasi dalam keputusan agar tetap berada di perusahaan atau meninggalkan perusahaan (Muhammad Busro, 2018:72).

Kepuasan kerja adalah suatu bentuk energy positif bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin dan merupakan hasil dari sebuah penilaian pada saat karyawan melakukan pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik (Muhammad Busro, 2018:1010).

2. KAJIAN PUSTAKA

Job Rotation

Salah satu metode yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan mendesain pekerjaan (Job Design) untuk membuat pekerjaan lebih menarik bagi para

pekerja. Suatu *job rotation* atau perputaran jabatan merupakan satu mutasi personal yang dilakukan secara horizontal tanpa menimbulkan perubahan dalam hal gaji ataupun pangkat/golongan dengan tujuan untuk menambah pengetahuan seseorang tenaga kerja dan menghindarkan terjadinya kejenuhan (Irham, 2016:165). *Job rotation* memiliki manfaat untuk meningkatkan kinerja (Hasibuan, 2016). Sedangkan menurut pendapat lain yaitu rotasi kerja adalah memindahkan seorang pegawai dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya dalam suatu organisasi (Wirawan 2015:95).

Job rotation dapat dilakukan ketika seorang pegawai baru (trainee) dalam rangka pelatihan pegawai baru ditempatkan di berbagai unit kerja untuk memahami pekerjaan-pekerjaan di berbagai unit kerja dalam organisasi. Rotasi pekerjaan dapat juga dilakukan terhadap pegawai lama yang dipindahkan dari satu unit kerja ke unit kerja lainnya dalam organisasi yang sama.

Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi adalah bentuk sikap karyawan dalam menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup menjalankannya dengan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ada melanggar tugas dan wewenang yang diberikan (Putra & Zabaldi, 2022). Pengertian lain mengatakan bahwa komitmen organisasi adalah kondisi psikologis hubungan karyawan dengan perusahaan yang memiliki implikasi dalam keputusan agar tetap berada di perusahaan atau meninggalkan perusahaan (Muhammad Busro, 2018:72). Komitmen organisasi adalah kemampuan individu dan kemauan menyelaraskan perilakunya dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi dan bertindak untuk tujuan atau kebutuhan organisasi (Darmadi, 2018:200) dalam kutipan (Wibowo, 2021).

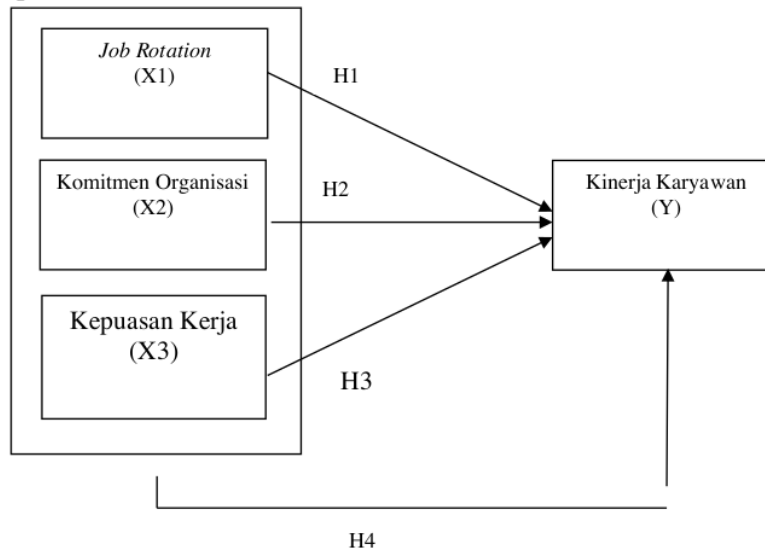
Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Hasibuan, 2018). Kepuasan kerja juga didefinisikan sebagai perasaan dan reaksi individu terhadap lingkungan pekerjaannya (Robbins, 2016). Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan para karyawan dalam memandang pekerjaannya (Handoko, 2017). Kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik (Muhammad Busro 2018:101). Kepuasan kerja memberikan energi baik bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin dan bersedia mempertahankan pekerjaannya (Jayawardena & Kappagoda, 2020).

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai presentasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2014). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, dimulai dari proses awal sampai akhir sebagai hasil yang didapat (Effendy A.A, 2018). Kinerja merupakan hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu (Samsuddin, 2018). Kinerja karyawan dikatakan baik ketika capaian mereka sesuai dengan standar perusahaan (Sarwani, 2016).

Kerangka Konseptual



11
Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian dan hasil penelitian yang dikembangkan oleh para ahli dan penelitian terdahulu di atas, penulis mengambil hipotesis sebagai berikut:

H₁ = Job Rotation berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan bagian Administrasi pada CV. Agro Mulia Surabaya.

H₂ = Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan bagian Administrasi pada CV. Agro Mulia Surabaya.

H₃ = Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan bagian Administrasi pada CV. Agro Mulia Surabaya.

H₄ = Job Rotation, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan bagian Administrasi pada CV. Agro Mulia Surabaya.

3. METODE PENELITIAN

Informasi yang akan diambil dalam penelitian ini berkaitan dengan job rotation, komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Cara pengambilan data menggunakan kuesioner dan menggunakan skala likert sebagai jawaban. Pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dan SPSS 29 sebagai alat analisis. Sumber data yang digunakan adalah data primer.

Penelitian ini dilakukan di Perusahaan CV. Agro Mulia Surabaya di Jl. Kenjeran 475 (Ruko Fira 51) Surabaya. Waktu pelaksanaan kurang lebih tiga bulan dimulai dari bulan April sampai Juni 2024.

Pada penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan bagian administrasi pada CV. Agro Mulia Surabaya yang berjumlah 41 karyawan.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini seluruh karyawan bagian administrasi pada CV. Agro Mulia Surabaya yang berjumlah 41 karyawan dengan menggunakan teknik sampel jenuh.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner dimana responden disajikan dengan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk dijawab. Pengukuran kuesioner diukur menggunakan Skala Likert dengan lima poin.

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif. Metode ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data menggunakan kuesioner. Penelitian ini memiliki model yang kompleks serta jumlah sampel yang terbatas, sehingga dalam analisis data menggunakan *software* SPSS 29.

4. HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

4
Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
<i>Job Rotation</i> (X1)	X1.1	0,689	0,3081	VALID
	X1.2	0,608	0,3081	VALID
	X1.3	0,719	0,3081	VALID
	X1.4	0,538	0,3081	VALID
	X1.5	0,677	0,3081	VALID
	X1.6	0,523	0,3081	VALID
	X1.7	0,621	0,3081	VALID
	X1.8	0,681	0,3081	VALID
	X1.9	0,593	0,3081	VALID
	X1.10	0,611	0,3081	VALID
Komitmen Organisai (X2)	X2.1	0,548	0,3081	VALID
	X2.2	0,643	0,3081	VALID
	X2.3	0,726	0,3081	VALID
	X2.4	0,747	0,3081	VALID
	X2.5	0,594	0,3081	VALID
	X2.6	0,655	0,3081	VALID
	X3.1	0,613	0,3081	VALID
	X3.2	0,788	0,3081	VALID
	X3.3	0,710	0,3081	VALID
	X3.4	0,518	0,3081	VALID
	X3.5	0,658	0,3081	VALID
	X3.6	0,648	0,3081	VALID

				9
Kepuasan Kerja (X3)	X3.7	0,592	0,3081	VALID
	X3.8	0,667	0,3081	VALID
	X3.9	0,654	0,3081	VALID
	X3.10	0,524	0,3081	VALID
	X3.11	0,619	0,3081	VALID
	X3.12	0,614	0,3081	VALID
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,645	0,3081	VALID
	Y2	0,684	0,3081	VALID
	Y3	0,731	0,3081	VALID
	Y4	0,768	0,3081	VALID
	Y5	0,557	0,3081	VALID
	Y6	0,573	0,3081	VALID
	Y7	0,589	0,3081	VALID
	Y8	0,579	0,3081	VALID

Sumber : Output SPSS 29, 2024

Berdasarkan hasil SPSS menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan variabel dapat dikatakan valid, karena setiap item pernyataan variabel mempunyai nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Job Rotation (X1)	826	Reliabel
Komitmen Organisasi (X2)	723	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	865	Reliabel
Kinerja (Y)	795	Reliabel

Sumber : Output SPSS 29, 2024

Dari hasil pengujian pada tabel 7 dapat diketahui bahwa Cronbach Alpha masing-masing variabel memperoleh hasil lebih dari 0,6 dimana dapat dikatakan bahwa setiap variabel reliable dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas One sample Kolmogrov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.43216024
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.104
	Negative	-.090
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^d

Sumber : Output SPSS 29, 2024

Berdasarkan hasil tabel 3, menunjukkan bahwa dari nilai Asymp, Sig. (2-tailed) sebesar 0.200 yang berarti nilai ini > dari 0,05, sehingga hal ini dapat diartikan bahwa data distribusi dari populasi tersebut normal.

Uji Multikolonieritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolonieritas

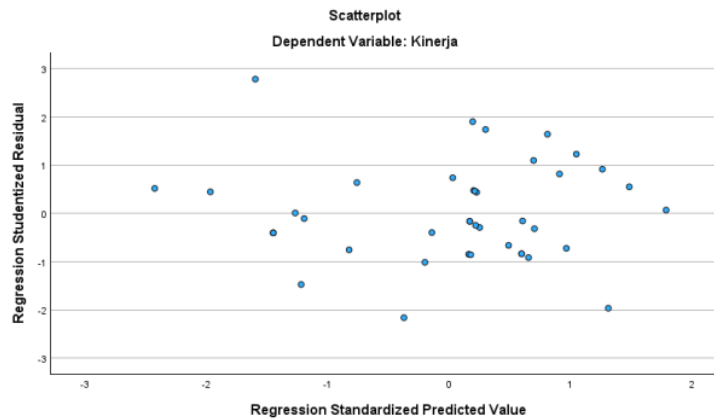
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1.	(Constant)		
	Job Rotation (X1)	0,531	1.884
	Komitmen Organisasi (X2)	0,318	3.149
	Kepuasan Kerja (X3)	0,257	3.897

Sumber : Output SPSS 29, 2024

Berdasarkan hasil tabel 4 menunjukkan bahwa Variabel X1 memiliki Tolerance 0,531 dengan VIF 1,884. Pada penelitian ini Variabel X2 memiliki Tolerance 0,318 dengan VIF 3,149. Pada penelitian ini Variabel X3 memiliki Tolerance 0,257 dengan VIF 3,897.

Uji Heterokedastisitas

Gambar 1 Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber : Output SPSS 29, 2024

Berdasarkan hasil dari gambar 1 dapat disimpulkan bahwa grafik tersebut tidak membentuk pola sehingga dalam penelitian ini tidak terjadi atau tidak ditemukannya heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13.258	4.397		3.015	.005
X1	.238	.096	.307	2.477	.018
X2	.768	.161	.634	4.763	<.001
X3	.147	.065	.260	2.255	.030

Sumber : Output SPSS 29, 2024

Job Rotation (X1) memiliki nilai koefisien positif sebesar 0,238 yang menunjukkan jika variabel independent lainnya bernilai tetap dan variabel *job rotation* mengalami kenaikan sebesar 1% maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,238.

Komitmen Organisasi (X2) memiliki nilai koefisien positif sebesar ,768 yang menunjukkan jika variabel independent lainnya bernilai tetap dan variabel komitmen organisasi mengalami kenaikan sebesar 1% maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar ,768.

Kepuasan Kerja (X3) memiliki nilai koefisien positif sebesar 0,147 yang menunjukkan jika variabel independent lainnya bernilai tetap dan variabel kepuasan kerja mengalami kenaikan sebesar 1% maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,147.

Koefisien regresi ketiga variabel independent memiliki nilai positif yang menunjukkan terjadi hubungan searah sehingga ketika variabel independent mengalami kenaikan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Uji t (Parsial)

Tabel 6. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13.258	4.397		3.015	.005
X1	.238	.096	.307	2.477	.018
X2	.768	.161	.634	4.763	<.001
X3	.147	.065	.260	2.255	.030

Sumber : Output SPSS 29, 2024

1. Uji t (Parsial) Variabel ⁸Job Rotation (X1)

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian diatas diperoleh nilai sig sebesar $0,018 < 0,05$ dan nilai t-hitung $2.477 > t\text{-tabel } 1.687$ dengan nilai signifikan $0,05$ maka H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa Variabel *Job Rotation* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Agro Mulia Surabaya.

2. Uji t (Parsial) Variabel ⁸Komitmen Organisasi (X2)

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian diatas diperoleh nilai sig sebesar $< 0,01 < 0,05$ dan nilai t-hitung $4.763 > t\text{-tabel } 1.687$ dengan nilai signifikan $0,05$ maka H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa Variabel *Komitmen Organisasi* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Agro Mulia Surabaya.

8

3. Uji t (Parsial) Variabel Kepuasan Kerja (X3)

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian diatas diperoleh nilai sig sebesar 0,030 < 0,05 dan nilai t hitung 2.255 < t-tabel 1.687 dengan nilai signifikan 0,05 H0 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Agro Mulia Surabaya.

Uji F (Simultan)

Tabel 7. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	188.968	3	62.989	18.131	<.001 ^b
	Residual	128.544	37	3.474		
	Total	317.512	40			

Sumber : Output SPSS 29, 2024

Berdasarkan hasil Uji F variabel *Job Rotation*, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan, maka hasil uji f diperoleh f hitung > f tabel yaitu 18.131 > 2,85, maka H0 ditolak dan H1 diterima. Sehingga variabel bebas yang terdiri dari *Job Rotation* (X1), Komitmen Organisasi (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.771 ^a	.595	.562	1.864

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, *Job Rotation*, Komitmen Organisasi

Sumber : Output SPSS 29, 2024

Hasil dari perhitungan SPSS diperoleh nilai R² = 0,56 yang berarti bahwa sebesar 56,2% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *job rotation* (X1), Komitmen Organisasi (X2), dan Kepuasan Kerja (X). sedangkan 43,8% dipengaruhi oleh variabel yang lain diluar dari penelitian ini.

5. PEMBAHASAN

Pengaruh *Job Rotation* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis pengaruh *job rotation* terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai sig sebesar 0,018 yang berarti lebih kecil dari nilai sebesar 0,05. Dengan demikian *job rotation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Agro Mulia Surabaya. Dengan demikian *Job Rotation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Agro Mulia Surabaya. Arah pengaruh variabel tersebut adalah positif, hal ini berarti semakin kuat *job rotation*, maka akan semakin kuat juga kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh positif dan signifikan *job rotation* terhadap kinerja karyawan pada CV. Agro Mulia Surabaya”, dinyatakan terbukti dan diterima kebenarannya.

Hasil dalam penelitian ini dapat mengonfirmasi teori menurut Irham (2016:165) memberikan definisi yaitu “suatu *job rotation* atau perputaran jabatan merupakan satu mutasi personal yang dilakukan secara horizontal tanpa menimbulkan perubahan dalam hal gaji ataupun pangkat dengan tujuan untuk menambah pengetahuan seseorang tenaga kerja dan menghindarkan terjadinya kejenuhan. Hasil penelitian ini sama dengan yang dilakukan oleh Nina Nuroniatul Falah, Yusup Iskandar, Marlina Lestari (2021), yang menemukan hasil bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan *job rotation* terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai sig sebesar $< .001$ yang berarti lebih kecil dari nilai 0,05. Dengan demikian komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Agro Mulia Surabaya. Dengan demikian Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Agro Mulia Surabaya.

Hasil dalam penelitian ini dapat mengonfirmasi teori menurut Darmadi (2018 hal 200) dalam kutipan (Wibowo, 2021) komitmen organisasi adalah kemampuan individu dan kemauan menyelaraskan perilakunya dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi dan bertindak untuk tujuan atau kebutuhan organisasi. Hasil penelitian ini sama dengan yang dilakukan oleh Febrianti Eliana Manihuruk (2023), yang menemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai sig sebesar 0,030 yang berarti lebih kecil dari nilai 0,05. Dengan demikian

kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Agro Mulia Surabaya. Dengan demikian Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Agro Mulia Surabaya.

Hasil dalam penelitian ini dapat mengonfirmasi teori menurut Handoko (2017), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan para karyawan dalam memandang pekerjaannya. Hasil penelitian ini sama dengan yang dilakukan oleh Zulkarnen Mora, Syardiansah, Ria Raningsih (2023), yang menemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Job Rotation*, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan variabel *job rotation* (X1), komitmen organisasi (X2), dan kepuasan kerja (X3), berpengaruh secara simultan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil ini diketahui dari hasil uji F yang menunjukkan bahwa nilai sig. dalam uji F sebesar $< .001$ yang artinya $< 0,05$, sehingga variabel independent yang terdiri dari *job rotation* (X1), komitmen organisasi (X2), dan kepuasan kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV. Agro Mulia Surabaya. Dengan hipotesis penelitian yang berbunyi “Terdapat pengaruh signifikan *job rotation*, komitmen organisasi, dan kepuuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Agro Mulia Surata” adalah terbukti dan diterima kebenarannya.

Nilai koefisien determinasi atau R^2 digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel-variabel terikat (Y) yaitu variabel kinerja karyawan. Hasil dari perhitungan SPSS diperoleh nilai $R^2 = 0,562$ yang berarti bahwa sebesar 56,2% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *job rotation* (X1), komitmen organisasi (X2), dan kepuasan kerja (X3). Sedangkan 43,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

8

6. PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan analisis dan hasil penelitian yang diperoleh, maka simpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Job Rotation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini dapat mengonfirmasi teori *job rotation* yang dikemukakan oleh Irham (2016:165). Hasil penelitian ini sama dengan penelitian Nina Nuroniatul Falah, Yusup Iskandar, Marlina Lestari (2021).

2. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini dapat mengonfirmasi teori komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Darmadi (2018 hal 200) dalam kutipan (Wibowo, 2021). Hasil penelitian ini sama dengan penelitian Febrianti Eliana Manihuruk (2023).
3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini dapat mengonfirmasi teori kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Handoko (2017). Hasil penelitian ini sama dengan penelitian Zulkarnen Mora, Syardiansah, Ria Raningsih (2023).
4. *Job Rotation*, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Agro Mulia Surabaya.

Saran

11 Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan, maka peneliti bermaksud memberikan beberapa saran kepada organisasi maupun bagi peneliti selanjutnya, yaitu sebagai berikut:

1. Agar kinerja karyawan CV. Agro Mulia Surabaya tetap tinggi, maka perusahaan harus tetap memperhatikan para karyawannya, dengan cara mempertahankan atau meningkatkan *job rotation*, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja. Karena berdasarkan hasil penelitian ini, faktor tersebut sangat mempengaruhi kinerja karyawan CV. Agro Mulia Surabaya.
2. Bagi peneliti lain diharapkan untuk melakukan penelitian yang sejenis agar dapat mengembangkan faktor – faktor yang lain dengan menambahkan variabel lain yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

REFERENSI

- Adyaribowo, M., Andjarwati, T., & Susanti, N. (2023). The Influence of Transformational Leadership, Work Stress & Organizational Commitment on the Performance of the Ship Building Project Team at PT. PAL Indonesia Mediated by the Job Satisfaction of Project Team Members. *IJEBD (International Journal of Entrepreneurship and Business Development)*, 6(1), 47-52.
- Ajabar, M. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia: Contoh, Perancangan, dan Implementasi. Yogyakarta: Penerbit Universitas Gadjah Mada. (Halaman 5)
- Annisa Kharenina Augustine, Alda Clarissa Sunaryo, & Yohanes Firmansyah. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 2(1), 147–156. <https://doi.org/10.53625/juremi.v2i1.2691>
- Dika Ramadhina, S., & Frianto, A. (2021). Volume 11 Nomor 3 Halaman 715-724 Jurnal Ilmu

Manajemen Analisis kepuasan kerja terhadap kompetensi melalui motivasi. *Analisis Kepuasan Kerja Terhadap Kompetensi Melalui Motivasi*, 11(2019), 715–724.

- Edi Riadi (2016). "Statistika Penelitian Analisis Manual dan IBM SPSS". Yogyakarta: Andi Offset.
- Foroutan, M., Zarei, A. H., & Zarei, A. (2021). The effect of *job rotation* on employee satisfaction and organizational commitment: the mediating role of job involvement. *Journal of Human Resources and Organizational Studies*, 12(1), 29-38.
- Hamali, Arif Yusuf. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis*. Penerbit: Penerbit Widina, 2018.
- Handoko (2017): "Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka"
- Hasibuan, D. (2020). Manajemen merupakan ilmu dan seni mengatur suatu proses pemanfaatan sumber daya dan sumber lainnya secara efektif dan efisien. *Jurnal Manajemen*, 17(1), 1-13.
- Kerja, P. B., Kerja, M., & Kepuasan, D. A. N. (2016). *Marsudi Lestariningsih Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya kompetitif . Munculnya berbagai persaingan global secara tidak langsung mendorong yang sesuai dengan tanggung*
- Manery, Benyamin Richard, Victor PK Lengkong, and Regina T. Saerang. "Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di bkdpsda di kabupaten Halmahera Utara." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 6, no. 4 (2018).
- Ni Kadek Suryani, S.E., M.M., Prof. Dr. Ir. John E.H.J. FoEh, IPU (2019): "Manajemen Sumber Daya Manusia: Tinjauan Praktis Aplikatif"
- Santoso. (2017). Pengaruh Rotasi Pegawai, Kepuasan Kerja Dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Balai Pendidikan Dan Pelatihan Transportasi Darat Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol 13, No 4 (2017): Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol. 13 No. 4, Januari 2017, 61–68.* <https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/Ekonomika/article/view/850>
- Sinaga, D. (2020). *Kinerja dan Kinerja Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Universitas Gadjah Mada.

Pengaruh Job Rotation, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Administrasi Pada CV. Agro Mulia Surabaya

ORIGINALITY REPORT

25%

SIMILARITY INDEX

27%

INTERNET SOURCES

14%

PUBLICATIONS

17%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	journal.formosapublisher.org Internet Source	5%
2	repositori.unsil.ac.id Internet Source	3%
3	Submitted to Universitas Ibn Khaldun Student Paper	2%
4	Hari Setiawan Saragih, Andri Soemitra, Nurbaiti Nurbaiti. "PENGARUH PROMOSI, PERSEPSI MANFAAT DAN GAYA HIDUP TERHADAP KEPUTUSAN PENGGUNAAN E-WALLET", Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI), 2023 Publication	2%
5	crackest.com Internet Source	2%
6	repositori.uma.ac.id Internet Source	2%

repositori.uniba.ac.id

7

Internet Source

2%

8

Mansur Mansur. "PENGARUH PENERAPAN SISTEM MANAJEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (SMK3) TERHADAP PENGAMANAN PROYEK KONSTRUKSI TOWER " X " DI SURABAYA", NAROTAMA JURNAL TEKNIK SIPIL, 2020

Publication

2%

9

repository.iainpalopo.ac.id

Internet Source

2%

10

jurnal-sosioekotekno.org

Internet Source

2%

11

journal.unimar-amni.ac.id

Internet Source

2%

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 2%