

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH ROTASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI DI KANTOR PERUMDA AIR MINUM KABUPATEN KUPANG**

komitmen organisasi merupakan salah satu bagian penting dari organisasi di dunia ini (Allen & Meyer, 1990). Tujuan perusahaan dapat dicapai bila pegawai memiliki komitmen organisasi, karena pegawai yang berkomitmen akan bersedia untuk berusaha mencapai tujuan organisasinya (Nagar, 2012). Komitmen Organisasi menurut Hasan (2012) merupakan keinginan individu untuk menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi. Pegawai yang terlibat aktif dalam organisasi serta aktif dalam pencapaian tujuan organisasi merupakan karyawan yang memiliki komitmen organisasi (Dewi, 2013).

Komitmen organisasi dipandang sebagai sikap loyal yang dimiliki oleh pegawai terhadap perusahaannya dan bersedia untuk tetap bekerja sebaik Ni Putu Yavi Radita, mungkin agar tujuan perusahaan dapat tercapai (Puspitawati & Riana, 2014). Menurut Meyer et al. (2002) komitmen Organisasi didefinisikan sebagai kepercayaan terhadap nilai dan tujuan dari sebuah organisasi, loyalitas kepada organisasi, kewajiban dan rasa memiliki organisasi. Allen & Meyer (1984) juga memperkenalkan komitmen organisasi sebagai model multidimensional, model tersebut terdiri dari tiga komponen yaitu komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan. Rotasi kerja dapat diartikan sebagai pergeseran atau pemindahan pegawai ke pekerjaan atau jabatan lain untuk menambah pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam suatu organisasi.

Rotasi kerja dapat mengurangi kebosanan dan kepenatan karyawan pada pekerjaan dan meningkatkan motivasi kerja serta komitmen pada pengelompokan atau penggolongan tugas-tugas kerja, yang sangat direkomendasikan untuk inovasi organisasi dalam mengembangkan kekuatan kerja saat ini dan masa depan pada lingkungan yang dinamis saat ini.

(Adomi, 2006) Rotasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap

komitmen organisasi. pengaruh rotasi kerja dan disiplin kerja terhadap komitmen organisasi yang dimediasi yang menghasilkan bahwa rotasi kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, dimana untuk mengurangi stres kerja dan kejenuhan maka perusahaan dapat melakukan rotasi kerja.

Berdasarkan penjelasan diatas tersebut maka dalam penelitian ini peneliti akan membahas pengaruh rotasi kerja dan disiplin kerja pegawai terhadap komitmen organisasi pegawai pada kantor Perumda Air Minum Kabupaten Kupang, Dalam penelitian ini metode yang peneliti gunakan adalah metode kuantitatif, dengan teknik pengambilan sampel peneliti sebanyak 55 orang pegawai.

Teknik analisis data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh rotasi kerja dan disiplin kerja pegawai terhadap komitmen organisasi, peneliti Menggunakan Uji Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Parsial (Uji t), Uji Simultan (Uji F) dan Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ). Dari hasil penelitian yang dilakukan, peneliti dapat menyimpulkan bahwa secara parsial rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai pada kantor perumda air minum kabupaten kupang. Secara simultan Rotasi kerja dan disiplin kerja pegawai berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai pada kantor Perumda Air Minum Kabupaten Kupang.

Hasil dibuktikan dengan perolehan hasil pengujian didapati hasil analisis regresi linear berganda dengan nilai konstan sebesar 5,356 dan koefisien regresi  $b_1 = 0,196$  dan  $b_2$  adalah 0,230 Dengan demikian persamaan regresi linear berganda yang memperlihatkan pengaruh rotasi kerja kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja pegawai ( $X_2$ ) terhadap komitmen organisasi (Y) adalah sebagai berikut:  $Y = 5,365 + 0,196 X_1 + 0,230 X_2$ . Selain itu uji hipotesis pertama yaitu ada pengaruh rotasi kerja ( $X_1$ ) terhadap komitmen organisasi (Y). Diketahui bahwa untuk variabel rotasi kerja ( $X_1$ ) ditemukan t hitung = 2,403 lebih besar t tabel = 1,674 dan tingkat Sig, = 0,00. Oleh karena itu nilai Sig < 0,05 maka  $H_0$  ( $b_1 = 0$ ) ditolak dan  $H_a$  ( $b_1 \neq 0$ ) diterima yaitu variabel rotasi kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif secara parsial terhadap komitmen organisasi (Y).

Berikutnya hasil uji hipotesis kedua yaitu ada pengaruh disiplin kerja pegawai ( $X_2$ ) terhadap komitmen organisasi (Y). Diketahui bahwa untuk variabel

disiplin kerja pegawai ( $X_2$ ) ditemukan  $t$  hitung = 3,041 lebih besar  $t$  tabel = 1.674 dan tingkat Sig, = 0,004. Oleh karena itu nilai Sig, < 0,05 maka  $H_0$  ( $b_1 = 0$ ) ditolak dan  $H_a$  ( $b_1 \neq 0$ ) diterima yaitu variabel disiplin kerja pegawai ( $X_2$ ) berpengaruh positif secara parsial terhadap komitmen organisasi (Y).

Dan terakhir berdasarkan hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah 0,683 atau 68,3%. Hal ini berarti besarnya pengaruh rotasi kerja dan disiplin kerja pegawai terhadap komitmen organisasi adalah 68,3%. Sedangkan pengaruh sebesar 31,7% disebabkan oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci : *Rotasi Kerja, Disiplin Kerja Pegawai, Komitmen Organisasi.***