

BAB V

KESIMPULAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dipaparkan diatas dapat disimpulkan bahwa :

- 1) Rotasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Kantor Perumda Air Minum Kabupaten Kupang.
- 2) Disiplin kerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Kantor Perumda Air Minum Kabupaten Kupang.
- 3) Secara simultan rotasi kerja, disiplin kerja pegawai berpengaruh secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi pada Kantor Perumda Air Minum Kabupaten Kupang.

5.2. Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis dari hasil penelitian ini yaitu dapat menjadi bukti empiris yang menjelaskan pengaruh rotasi kerja, disiplin kerja pegawai terhadap komitmen organisasi, sehingga hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi kepentingan keilmuan yang kemudian dapat dijadikan sebagai acuan maupun referensi untuk penelitian mendatang. Implikasi teoritis dalam penelitian ini adalah:

1. Hasil penelitian ini terbukti secara teoritis dimana variabel rotasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Kantor Perumda Air Minum Kabupaten Kupang. Hal ini menunjukkan bahwa uji yang diperoleh sesuai atau sejalan dengan teori yang disampaikan, dimana teori menyatakan bahwa Rotasi kerja adalah perubahan periodic karyawan dari satu tugas ke

tugas yang lain dengan tujuan untuk mengurangi kebosanan dan meningkatkan motivasi lewat kegiatan karyawan”Robins (2006:649). Hariandja (2006:157) mengemukakan bahwa “Rotasi kerja adalah proses perpindahan posisi dalam pekerjaan secara horizontal dengan tujuan mengatasi kejenuhan dalam bekerja,dan meningkatkan pengetahuan,serta keahlian karyawan”. Sastrihadiwiryono dalam skripsi Neni Kurniati (2008:9) mengemukakan bahwa “Rotasi kerja adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi,tanggung jawab dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada perusahaan. Dari beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli di atas,terdapat kesamaan mengenai pengertian Rotasi kerja yaitu: Rotasi kerja merupakan suatu perubahan kerja karyawan,proses perpindahan dilakukan pada secara horizontal atau pada rangking yang sama,dan untuk mengurangi kejenuhan.Maka penulis menyimpulkan bahwa rotasi kerja ialah suatu proses perpindahan pekerjaan yang bersifat horizontal di mana jenis serta tanggung jawab yang ditanggung oleh karyawan akan berbeda pada Periodic tertentu demi mengurangi tingkat kejenuhan pekerjaan serta menambah pengalaman kerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh penelitian terdahulu Rihan Rahmawati. Dimana hasil penelitian menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel rotasi

kerja secara parsial terhadap komitmen organisasi pada PT. Silga Suka Bumi Yang Perkasa.

Hasil penelitian ini terbukti secara teoritis dimana variabel disiplin kerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Kantor Perumda Air Minum Kabupaten Kupang. Hal ini menunjukkan bahwa uji yang diperoleh sesuai atau sejalan dengan teori yang disampaikan, dimana teori menyatakan bahwa Disiplin kerja karyawan adalah salah satu hal penting dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan, karena semakin baik pegawai maka semakin tinggi efektivitas kerja yang dicapainya. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya, hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Pembahasan disiplin pegawai dalam manajemen sumber daya manusia berkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya. Disiplin kerja karyawan terkait erat dengan kegiatan manajemen yang berhubungan dengan standar kerja yang harus dicapai oleh suatu organisasi dalam menjalankan tujuannya secara efektif dan efisien. Menurut “Ajabar (2020: 45) menyatakan bahwa “Disiplin kerja karyawan adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar – standar operasional”. Lebih lanjut menurut “Sutrisno (2015:45)” , menyatakan “Disiplin kerja karyawan adalah suatu adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya”. Menurut “Prihantoro (2015:16)” menyatakan disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan

semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membernarkan dan melibatkan pengetahuan – pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan diri pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh penelitian terdahulu Rihan Rahmawati. Dimana hasil penelitian menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin kerja pegawai secara parsial terhadap komitmen organisasi pada PT. Silga Suka Bumi Yang Perkasa

5.3 Implikasi Terapan

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka peneliti dapat mengemukakan beberapa hal penting sebagai berikut :

1) Bagi Perumda Air Minum Kabupaten Kupang.

Berdasarkan hasil pengelolaan data yang telah dilakukan oleh peneliti menyatakan bahwa terdapat pengaruh rotasi kerja dan disiplin kerja pegawai terhadap komitmen organisasi pada Kantor Perumda Air Minum Kabupaten Kupang, Oleh sebab itu rotasi kerja dan disiplin kerja pegawai menjadi bahan pertimbangan untuk mengambil keputusan dalam meningkatkan komitmen organisasi. Pengaruh rotasi kerja dan disiplin kerja pegawai terhadap komitmen organisasi pada Kantor Kantor Perumda Air Minum Kabupaten Kupang, sangat penting dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas. Dengan menerapkan program rotasi kerja yang terarah dan disiplin kerja pegawai yang berkualitas, Kantor Kantor Perumda Air Minum Kabupaten Kupang dapat

mencapai komitmen organisasi yang optimal dan mendukung pencapaian tujuan pelaksanaan pembangunan daerah khususnya penyelenggaraan air minum yang berkualitas dan kuantitas yang memadai.

Berdasarkan uraian diatas maka semakin baik rotasi kerja dan disiplin kerja maka komitmen organisasi akan meningkat.

2) Bagi Penelitian Selanjutnya

Saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya diharapkan agar kiranya menambah variabel selain rotasi kerja dan disiplin kerja pegawai agar lebih memahami variabel-variabel apa saja yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi.