PENGARUH ROTASI KERJA, STRES, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA ACE HARDWARE SEMARANG)

[1)]Saryanto[, 2)] Dheasey Amboningtyas

[1)] Mahasiswa Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang
[2)] Dosen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang

ABSTRAKS

Tujuan penelitian ini yaitu: Untuk menganalisis pengaruh rotasi , stress , kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (studi pada ACE Hardware Semarang). Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 248 orang terdiri dari karyawan dibagian *front office* sebanyak 230 orang dan 18 orang bagian *back office*. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 71 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh antara rotasi kerja terhadap kinerja. Ada pengaruh antara stress kerja terhadap kinerja. Ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja, dan ada pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja. Sehingga, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,847 atau 84,7%, artinya keseluruhan variabel bebas (Kepuasan Kerja, Rotasi Kerja, Komitmen Organisasi, Stres Kerja) dapat menjelaskan variabel kinerja sebesar 84,7% sedangkan sisanya 15,3% dijelaskan oleh variabel yang tidak diteliti.

Kata kunci: *kinerja, komitmen organisasi, rotasi kerja, stress kerja.*

ABSTRACT

The purpose of this research are: to analyse the influence of rotation , of work stress , job satisfaction, and commitment organizational with perfomance employyes (study on ACE Hardware Semarang). The population in this research as much as 248 people comprising employees in the front office as much as 230 people and 18 people are part of the back office. The sample in this study as many as 71 people. The results showed that there are influences between rotation of work on performance. There is influence between work stress on performance. There is the influence og job satisfaction. And, there is the influence of organizational commitment on performance between. So it is, adjusted R Square value of 84,7% or 0.847, meaning that the overall free variables (job satisfaction, organizational commitment, Job Rotation, Job Stress) can explain the variable performance of 84.7% 15.3% while the rest is explained by the variables not examined

Keywords: *performance, organizational commitment, job rotation, job stress.*

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan keberhasilan suatu organisasi. Suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya. Organisasi dikatakan berhasil apabila dapat menarik perhatian atas kelebihan yang dimilikinya dibandingkan dengan organisasi lain. Sedangkan manajer yang berhasil adalah manajer yang mampu melihat sumber daya yang mampu dikelola sesuai dengan kebutuhan bisnis. Perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kemajuan perusahaan, keberhasilan dalam proses perusahaan ditentukan oleh tercapainya hasil kinerja yang baik oleh karyawan.

Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas terlaksananya tugas tertentu. Sedangkan kinerja perusahaan merupakan tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Kinerja individu, kinerja kelompok dan kinerja perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor internal dan eksternal organisasi (Simanjuntak, 2011). Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu faktor individu : kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.

Dalam faktor tersebut salah satu nya adalah sikap kerja. Sebagian besar penelitian dalam Perilaku Organisasi berhubungan dengan sikap : kepuasan kerja, keterlibatan pekerjaan dan, komitmen organisasi. Yang akan peneliti angkat dalam penelitian ini yaitu salah satunya adalah komitmen organisasi.

Dalam rangka meningkatkan kinerja dari pegawainya, perusahaan perlu memberi perhatian pada kepentingan pegawai yang memiliki berbagai macam kebutuhan. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang akan mempengaruhi motivasi kerja yang ada pada setiap individu untuk melakukan segala sesuatu yang lebih baik dari lainnya di dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan. Hasibuan (2008)

Rotasi pekerjaan merupakan salah satu program pengembangan yang dilakukan oleh perusahaan dengan tujuan untuk meningkatan kemampuan kinerja karyawan. Suatu pekerjaan yang bersifat rutin dan hanya mengerjakan satu hal yang sama dalam waktu yang lama tentunya dapat menimbulkan kebosanan atau kejenuhan dimana semangat kerja dan kegairahan kerja akan menurun. Namun yang terjadi dilapangan ditemukan banyak keluhan karyawan mengenai rotasi kerja, antara lain mengenai rentang waktu rotasi kerja, rotasi yang kurang menyeluruh, tuntutan keberagaman keterampilan serta kesulitan beradaptasi dengan lingkungan kerja baru.

Terkait dengan rotasi kerja tentunya karyawan akan menghadapi tugas-tugas baru dan hal ini biasanya menimbulkan stres kerja. Selain itu tekanan dari atasan dan teman kerja yang baru juga menambah beban pekerjaan karyawan. Tidak berimbangnya antara beban kerja dan imbalan yang diterima juga menjadi indikasi munculnya stres kerja, karyawan merasa pekerjaannya tidak dihargai oleh atasan. Minimnya pemberian pekerjaan kepada karyawan juga sering menimbulkan kecemasan dan rasa takut akan diberhentikan dari pekerjaan mereka saat in

Velnampy dan Aravinthan (2013) menyatakan bahwa stres kerja adalah pola emosional perilaku kognitif dan reaksi psikologis terhadap aspek yang merugikan dan berbahaya dari setiap pekerjaan, organisasi kerja dan lingkungan kerja. Stres kerja yang dialami karyawan perlu mendapat perhatian karena tekanan kerja tinggi yang diterima karyawan terutama dari pekerjaan yang seharusnya bukan bagian mereka tetapi mereka wajib mengerjakannya, hal ini sangat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja dan yang terpenting adalah gaji mereka terlalu rendah yang merupakan faktor penting penyebab stres.

Selain stres kerja, faktor Kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan yang menyenangkan atau emosi positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja dihasilkan dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka menyediakan hal yang dipandang penting. (Luthans, 2008). Konsep kepuasan kerja dari seorang karyawan terhadap apa yang mereka terima dari organisasi yang berdampak pada komitmen organisasional seorang karyawan terhadap organisasinya, kemudian bagian kedua dari teori ERG menjelaskan bahwa kuatnya keinginan memuaskan kebutuhan yang lebih tinggi semakin besar apabila kebutuhan yang lebih rendah telah tercapai atau terpuaskan.

Salah satu produk ritel dengan kategori *home improvement* dengan andalan kategori produknya adalah produk yang dijual oleh *Ace Hardware* yang bergerak dalam bidang perdagangan eceran (*ritel*), Berbagai macam merek, model, harga yang ditawarkan membuat konsumen mempunyai banyak pilihan. Perhatian umum dan tujuan kunci dari unit organisasi sumber daya manusia adalah untuk mencari pengukuran yang dapat mengestimasikan secara akurat komitmen para pekerjanya dan mengembangkan program-program serta kegiatan-kegiatan yang meningkatkan komitmen pada organisasi.

Pada *Ace Hardware* Semarang, karyawan cenderung kurang memiliki komitmen terhadap organisasi misalnya karyawan tidak perduli terhadap kelangsungan perusahaan, karyawan tidak merasa memiliki atau merupakan bagian penting dalam perusahaan, hal ini terlihat dari perilaku setiap karyawan yang hanya datang untuk bekerja tanpa memberikan ide atau masukan kepada rekan kerja ataupun pimpinan. Komitmen organisasi menjelaskan kekuatan relatif dari sebuah identifikasi individu dengan keterlibatan dalam sebuah organisasi, komitmen

menghadirkan sesuatu diluar loyalitas belaka terhadap suatu organisasi

terjadi kecenderungan peningkatan jumlah karyawan yang tidak masuk kerja dengan alasan sakit sebanyak 12 orang sampai dengan 17 orang setiap bulannya, ijin maupun tanpa keterangan (alpa) sebanyak 8 orang sampai dengan 31 orang. Ketidak hadiran tersebut menimbulkan terganggunya kegiatan usaha di *Ace Hardware*, Hasil observasi awal yang dilakukan ternyata karyawan *Ace Hardware* mengalami rotasi/ pemindahan bagian karyawan, *shift* karyawan yang seringkali tiba-tiba. Karyawan yang bekerja terlalu lama dalam satu pekerjaan maka akan mengakibatkan adanya kebosanan, sehingga akan berpengaruh terhadap aktivitas sehari-hari dalam menjalankan tanggung jawabnya sebagai karyawan

Landasan Teori

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2005), mendefenisikan kinerja sebagai "perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam)".

Kinerja apabila dikaitkan dengan performance sebagai kata benda (noun), maka pengertian performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Harsuko (2011).

Menurut Sinambela, dkk (2012) mengemukakan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Menurut Simamora (2009), kinerja karyawan adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Dari beberapa uraian para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan yang berorientasi pada tujuan perusahaan. Setiap kinerja harus dinilai untuk mengetahui sejauh mana hasil kerja yang telah dicapai.

Rotasi Kerja

Rotasi pekerjaan menurut (Kaymaz, 2010) rotasi pekerjaan dapat didefinisikan sebagai bekerja pada tugas yang berbeda atau dalam posisi yang berbeda pada suatu periode tertentu. Hal ini mengandung arti bahwa rotasi pekerjaan dapat dilakukan dengan dua cara yaitu rotasi alih tugas dan rotasi alih tempat. Pendapat lain mengatakan bahwa rotasi pekerjaan merupakan suatu proses perpindahan pekerjaan yang bersifat horizontal di mana jenis serta tanggung jawab yang ditanggung oleh karyawan akan berbeda.

Selain itu menurut Saravani dan Abbasi (2013) "rotasi pekerjaan adalah pendekatan yang paling penting dari desain pekerjaan serta kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang memiliki potensi untuk meningkatkan kepuasan kerja dan meningkatkan kemampuan dalam karyawan."Perusahaan sudah semestinya memperhatikan perkembangan sumber daya manusianya yaitu karyawan dan rotasi pekerjaan menjadi salah satu unsur penting yang harus diperhatikan karena dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam organisasi.

Menurut (Martikasari, 2012) rotasi pekerjaan memiliki manfaat sebagai berikut :

1) Meningkatkan produktivitas;
2) Menciptakan keseimbangan antara tenaga dengan komposisi jabatan;
3) Memperluas atau menambah pengetahuan karyawan;
4) Menghilangkan rasa jenuh atau bosan karyawan terhadap pekerjaan;
5) Memberikan perangsang agar karyawan mau meningkatkan karir yang lebih tinggi;
6) Untuk pelaksanaan hukuman atau sanksi atas pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan karyawan;
7) Alat pendorong atau spirit kerja meningkat melalui persaingan-persaingan terbuka; (h) untuk

memberikan pengakuan-pengakuan atas prestasinya; (i) untuk tindakan pengamanan yang lebih baik;

Untuk menyesuaikan pekerjaan dengan kondisi fisik karyawan; (k) untuk mengatasi perselisihan antar sesama karyawan

Stres Kerja

Menurut Effendi (2012) stres kerja adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang.

Selanjutnya menurut Karimi dan Alipour (2011) stres kerja dapat digambarkan sebagai rasa tidak nyaman yang dirasakan oleh individu yang kemampuan dan sumber daya mereka tidak dapat diatasi dengan tuntutan, peristiwa dan situasi di tempat kerja mereka.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional merupakan perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap, tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut (Zurnali, 2010).

Selanjutnya Zainuddin (2012) mendefinisikan "komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai–nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya".

Sopiah (20010) "mendefinisikan komitmen organisasi sebagai daya relatif dari keberpihakan dan keterlibatan seseorang terhadap suatu organisasi. Dengan kata lain komitmen organisasional merupakan sikap mengenai loyalitas pekerja terhadap organisasi dan merupakan proses yang berkelanjutan dari anggota organisasi untuk mengungkapkan perhatiannya pada organisasi dan hal tersebut berlanjut pada kesuksesan dan kesejahteraan

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan dan reaksi individu terhadap lingkungan pekerjaannya. Sedangkan menurut Prihatsanti (2010) kepuasan kerja merupakan indikator dasar keberhasilan individu di tempat kerja yang telah dicapai dalam mempertahankan hubungan antara dirinya dan lingkungan kerja, yang terdiri dari kepuasan intrinsik dan ekstrinsik.

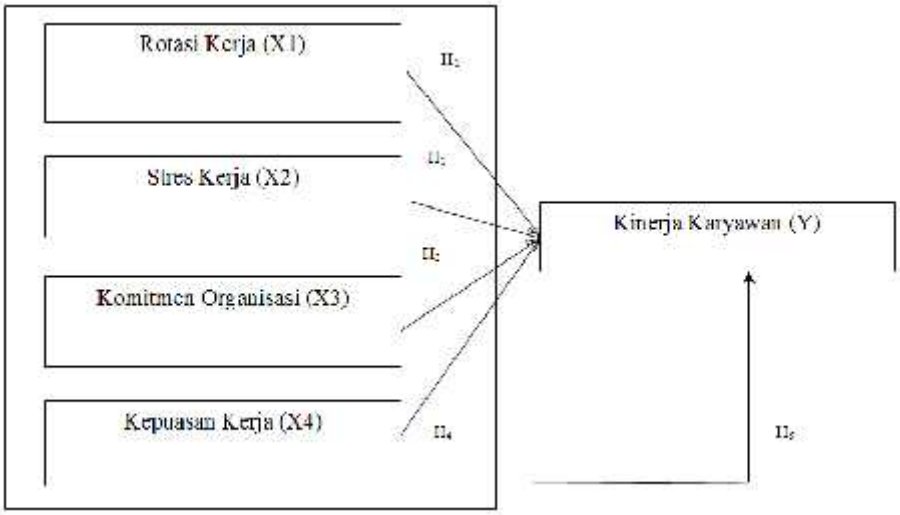
Kepuasan kerja bukanlah berarti seberapa keras atau seberapa baik seseorang bekerja, melainkan seberapa jauh seseorang menyukai pekerjaan tertentu. Kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja, dan lain-lain. (Hughes, 2012)

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ini berarti bahwa konsep kepuasan kerja dapat dilihat sebagai hasil interaksi karyawan terhadap lingkungan kerjanya

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat ditunjukkan seperti gambar dibawah ini:

Gambar 1. Kerangka Penelitian



Metode Penelitian

Populasi dan Sampel

jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 248 orang terdiri dari karyawan dibagian *front office* sebanyak 230 orang dan 18 orang bagian back office. Adapun Sampel dalam penelitian ini sebanyak 71 orang.

Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel

Variabel penelitian ini mencakup Citra merek, Kualitas Produk, dan *Celebrity Endorser*. Adapun masing-masing indikator adalah sebagai berikut :

Tabel. 1.
Variabel dan Indikator

No.	Variabel	Indikator	Skala pengukuran
1.	**Rotasi Kerja (X1)** didefinisikan sebagai bekerja pada tugas yang berbeda atau dalam posisi yang berbeda pada suatu periode tertentu (Kaymaz, 2010)	1. Tingkat kejenuhan kerja 2. Tambahan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi 3. Persiapan manajemen 4. Pilihan posisi kerja yang tepat 5. Pengembangan hubungan sosial	Menggunakan Skalalikert 1-5 1. Sangat tidak setujuSetuju (STS) 2. Tidak Setuju (TS) 3. Netral (N) 4. Setuju (S) 5. Sangat Setuju (SS)
2.	**Stress Kerja (X2)** Stres kerja dapat digambarkan sebagai rasa tidak nyaman yang dirasakan oleh individu yang kemampuan dan sumber daya mereka tidak dapat diatasi dengan tuntutan, peristiwa dan situasi di tempat kerja mereka (Karimi dan Alipour, 2011).	1. Kondisi pekerjaan 2. Stress karena peran 3. Faktor interpersonal 4. Perkembangan karir Struktur organisasi	Menggunakan Skalalikert 1-5 1. Sangat tidak setujuSetuju (STS) 2. Tidak Setuju (TS) 3. Netral (N) 4. Setuju (S) 5. Sangat Setuju (SS)
3.	**Komitmen Organisasi (X3)** Komitmen organisasional merupakan perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap, tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya	1. Keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi 2. Kesadaran anggota organisasi akan kerugian jika meninggalkan organisasi	Menggunakan Skalalikert 1-5 1. Sangat tidak setujuSetuju (STS) 2. Tidak Setuju (TS) 3. Netral (N) 4. Setuju (S) 5. Sangat Setuju (SS)

	pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut (Zurnali, 2010).	3. Perasaan cinta pada organisasi 4. Bertahan karena loyalitas	
4.	**Kepuasan Kerja (X4)** kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan pekerjaan mereka (Robbins, 2001)	1. Variasi tugas pekerjaaan 2. Upah 3. Promosi Jabatan 4. Pengawasan 5. Rekan kerja	Menggunakan Skalalikert 1-5 1. Sangat tidak setujuSetuju (STS) 2. Tidak Setuju (TS) 3. Netral (N) 4. Setuju (S) 5. Sangat Setuju (SS)
5	**Kinerja (Y)** kinerja sebagai "perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam)". (Mangkunegara, 2005)	1. Kuantitas hasil kerja 2. Kualitas hasil kerja, 3. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan	Menggunakan Skalalikert 1-5 1. Sangat tidak setujuSetuju (STS) 2. Tidak Setuju (TS) 3. Netral (N) 4. Setuju (S) Sangat Setuju (SS)

Metode Analisis Data

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat dan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih serta menunjukkan arah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Menurut Agufari (2000), analisis regresi persamaan tersebut untuk membuat perkiraan dan sifat hubungan antar variabel merupakan hubungan sebab akibat (kausal).

Penelitian ini mengunakan analisis regresi linier, karena terdapat suatu variabel bebas dan dua varibel terikat. Oleh karena itu, masing-masing variabel terikat akan dihubungkan dengan variabel bebas. Persamaan matematika regresi linear tersebut adalah :

$$\mathbf{Y= a+b1X_1+b2X_2+b3X_3+b4X_4 +e}$$

Y : Variabel Kinerja Karyaan

a_0 : konstanta

b_1 : koefisien regresi rotasi kerja

b_2 : koefisien regresi stress kerja

b_3 : koefisien regresi komitmen organisasi

b_4: koefisien regresi kepuasan kerja

X_1 : variabel rotasi kerja

X_2 : variabel stress kerja

X_3 : variabel komitmen organisasi

X_4 : variabel kepuasan kerja

e : standart error

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan perhitungan regresi berganda antara Citra Merek**,** Kualitas Produk **dan** Selebrity Endorser **Terhadap** Minat Beli dengan dibantu program SPSS dalam proses penghitungannya dapat diperoleh hasil sebagai berikut

Persamaan regresi linier berganda yang dipergunakan untuk menganalisis variabel tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y=0,615+0,090X_1+0,159X_2+0,365X_3+0,095X_4+e$$

Pengujian Hipotesis

a. **Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil pengujian didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 2,064 dan t_{tabel} sebesar 1,894 dan taraf signifikansi sebesar 0,043 (<0,05) sehingga dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh antara rotasi kerja terhadap kinerja, sehingga . H1 diterima, artinya semakin tinggi rotasi kerja yang dilakukan maka kinerja karyawan akan meningkat

b. **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil pengujian didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 2,049 dan t_{tabel} sebesar 1,894 dan taraf signifikansi sebesar 0,044 (<0,05) sehingga dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh antara stress kerja terhadap kinerja, sehingga . H2 diterima artinya jika stres kerja mengalami peningkatan maka kinerja akan meningkat, hal ini kemungkinan diakibatkan oleh tekanan, sehingga karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih giat

c. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 5,507 dan t_{tabel} sebesar 1,894 dan taraf signifikansi sebesar 0,000 (<0,05) sehingga dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja, sehingga . H3 diterima artinya semakin tinggi komitmen organisasi maa kinerja karyawan akan meningkat.

d. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 2,0007 dan t_{tabel} sebesar 1,894 dan taraf signifikansi sebesar 0,049 (<0,05) sehingga dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja, sehingga . H4 diterima artinya semakin tinggi kepuasan erja maka kinerja akan meningkat.

Pembahasan

1. **Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja**

Hasil pengujian hipotesis pertama didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 2,064 dan t_{tabel} sebesar 1,894 dan taraf signifikansi sebesar 0,043 (<0,05) artinya ada pengaruh antara rotasi kerja terhadap kinerja, sehingga . H1 diterima Hal ini sejalan dengan penelitian Yuyuk Liana (2014) Terdapat pengaruh antara rotasi pekerjaan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian Sabtuti Martikasari (2014) juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara sistem rotasi kerja dalam membantu peningkatan kinerja. Hal itu juga didukung oleh penelitian Nurdiana, Triyono (2011) yang menunjukkan bahwa Rotasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai,

2. **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja**

Hasil pengujian hipotesis kedua didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 2,049 dan t_{tabel} sebesar 1,894 dan taraf signifikansi sebesar 0,044 (<0,05) artinya ada pengaruh antara stress kerja terhadap kinerja, sehingga . H2 diterima Hal ini sesuai dengan penelitian Arsiyati (2013) yang menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Penelitian Yuyuk Liana (2014) menunjukkan pengaruh antara stress kerja terhadap kinerja karyawan . Selaras dengan penelitian Jerry Chandra (2014) yang menunjukkan Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja

3. **Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja**

Hasil pengujian hipotesis ketiga didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 5,507 dan t_{tabel} sebesar 1,894 dan taraf signifikansi sebesar 0,000 (<0,05) artinya ada pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja, sehingga . H3 diterima Hal ini sesuai dengan penelitian Arsiyati (2013) Komitmen Organisasi, berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya pada penelitian Linda Kartini Ticoalu (2013) membuktikan bahwa komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja**

Hasil pengujian hipotesis keempat didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 2,0007 dan t_{tabel} sebesar 1,894 dan taraf signifikansi sebesar 0,049 (<0,05) artinya ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja, sehingga . H4 diterima Hal ini sesuai dengan penelitian Arsiyati (2013) Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Jerry Chandra (2014) yang menunjukkan Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kepuasan Kerja

berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian Nurdiana, Triyono (2011) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Kesimpulan

1. Hasil penelitian pertama didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 2,064 dan t_{tabel} sebesar 1,894 dan taraf signifikansi sebesar 0,043 (<0,05) artinya ada pengaruh antara rotasi kerja terhadap kinerja
2. Hasil penelitian kedua didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 2,049 dan t_{tabel} sebesar 1,894 dan taraf signifikansi sebesar 0,044 (<0,05) artinya ada pengaruh antara stress kerja terhadap kinerja
3. Hasil penelitian ketiga didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 5,507 dan t_{tabel} sebesar 1,894 dan taraf signifikansi sebesar 0,000 (<0,05) artinya ada pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja
4. Hasil penelitian keempat didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 2,0007 dan t_{tabel} sebesar 1,894 dan taraf signifikansi sebesar 0,049 (<0,05) artinya ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja
5. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,847 atau 84,7%, artinya keseluruhan variabel bebas (Kepuasan Kerja, Rotasi Kerja, Komitmen Organisasi, Stres Kerja) dapat menjelaskan variabel kinerja sebesar 84,7% sedangkan sisanya 15,3% dijelaskan oleh variabel yang tidak diteliti

DAFTAR PUSTAKA

Alex S Nitisemito 2002 *Manajemen Personalia*. Cetakan ke 9. Edisi ke 4. Jakarta: Ghalia Indonesia.

A.A.Anwar Prabu Mangkunegara.2009.*Manajemen Sumber Daya Manusia* Perusahaan.Rosda.Bandung

Arsiyati 2013 *Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ajb Bumi Putra Cabang* Ngawi *Jurnal Ilmiah STKIP PGRI Ngawi Vol.11 No. 1(2013) p87 – p95 Pendidikan*

Arikunto, 2006 *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Ed Revisi VI,. Penerbit PT Rineka Cipta, Jakarta.

Effendi 2012 *Isu-Isu Strategis Pengembangan Sumberdaya Manusia*, Insan Cendekia, Surabaya.

Gary Dessler 2004 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 9, Jilid 1,. Kelompok Gramedia, Jakarta

Ghozali 2011 *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM. SPSS 19 (edisi kelima.)* Semarang: Universitas Diponegoro

Harsuko 2011. *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*". UB Press: Malang.

Hasibuan 2006 *Manajemen Dasar, Pengertian, dan. Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.

Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: Bumi Askara

Hermita. 2011. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Tonasa (PERSERO)* Pongkp.e Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Hasanudin Makasar.

Hughes, R. L., Ginnet, R. C., and Curphy, G. J.2012. *Leadership: Memperkaya Pelajaran dari Pengalaman*.Edisi Ketujuh.Jakarta: Salemba Humanika.

Husein Umar 2008 *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta. PT. Rajagrafindo Persada

Jerry Chandra 2014 *Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada P.T. Lie Fung Surabaya Jurnal Manajemen* Volume 7, No. 4

Kaymaz 2010 The *Effect of Job Rotation Practices on Motivation: A research on Managers in the Automotive Organizations.* Business and Economics Research Journal. Volume 1. Number 3. PP.69-85.

Karimi, R dan Alipour, F. 2011. *Reduce Job Stress in Organization: Role of Locus of Control.* International Journal of Business and Social Science. Vol. 2 No. 18. Hal. 231-236.

Linda Kartini Ticoalu 2013 *Organizational Citizenship Behavior (Ocb)* Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan ISSN 2303-1174

Luthans, Fred. 2008. *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI.

Marwansyah. 2010. *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta: Bandung.

Moeherionto 2012 *Pengukuran Kinerja Berbasis Kinerja*, Edisi Revisi. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada

Mangkunegara 2005, *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung

Mathis dan Jakcson 2011 *Manajemen Perilaku Organisasi Pendayagunaan Sumber daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Mansur 2009 *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Rotasi Pekerjaan terhadap Motivasi Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Ditjen Pajak (Studi pada Kantor Pajak Berbasis administrasi Modren KPP Pratama Semarang Timur).* Tesis. Program Pascasarjana Universitas Diponegoro.

Martikasari, 2012 *Faktor Faktor Yang Mempengaruhi PDRB Provinsi-provinsi di Pulau Jawa*.http://etd.ugm.ac.id.(10 Januari 2017)

Nelson dan Quick 2009 *Preventive stress management in organizations.* Washington, DC: American Psychological Association

Nurdiana, Triyono 2011 *Pengaruh Rotasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai: Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Universitas Muhammadiyah Surakarta Program Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Surakarta

Prihatsanti, U & Dewi, K.S. 2010. *Hubungan antara Iklim Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Guru SD Negeri di Kecamatan Mojolaban Sukoharjo*. Jurnal Psikologi Undip. Vol. 7, No. 1, 11-17.

Robbins 2006 Perilaku Organisasi. Jakarta: PT. Prenhallindo.

Simanjuntak, Payaman J. 2011 *Manajemen & Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia

Sinambela, dkk 2012 *Reformasi Pelayanan Publik*. Jakarta: Bumi Aksara.

Simamora 2009 *Memenangkan Pasar dengan Pemasaran Efektif dan Profitabel*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Simamora, Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.

Suyadi Prawirosentono. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*". Yogyakarta: BPFE.

Saravani, Shahin Rasouli. dan Abbasi, Badri. 2013. *Investigating the Influence Of Job Rotation On Performance By Considering Skill Variation And Job Satisfaction Of Bank Employees.* Technical Gazette 20, 3: 473-478;

Sopiah 2010 *Budaya Organisasi Dan Peningkatan kinerja Perusahaan.* PT. Bumi Aksara. Jakarta.

Sopiah, 2008. *Perilaku Organisasional.* Andi. Yogyakarta

Suziana Wirmayanis 2014 Pengaruh Kemampuan Kerja Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai *(The Effect of Workability, Organizational Commintment and Motivation on Employee Performance) Jurnal* Dinamika Manajemen Vol. 2 No. 3 Juli – September 2014 ISSN: 2338– 123X

Sugiyono 2012 Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sabtuti Martikasari 2014 *Pengaruh Sistem Rotasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pustakawan Di Upt Perpustakaan* Universitas Diponegoro

Velnampy, T and Aravinthan. S. A. 2013. *Occupational Stress and Organizational Commitment in Private Banks: A Sri Lankan Experience. European Journal of Business and Management*. Vol.5, No.7, pg. 78-99. ISSN 2222-1905

Yuyuk Liana 2014 *Rotasi Kerja, Stress, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Di Perbankan Kota Malang* Jurnal STIE Malangkucecwara

Zurnali, 2010, *Knowledge Worker: Kerangka Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Depan*, Penerbit Unpad Press, Bandung

Zainuddin dkk. November 2012. "*Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Auditor Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Auditor Intern di Pemerintah Provinsi Aceh)*". Jurnal Akuntansi ISSN 2302-0164. Vol. 2 No. 1, http:// google. co.id/ administrasi bisnis. Student journal.ub.ac.id, 10 Januari 2017.