

PENGARUH *JOB ROTATION* DAN *JOB PERFORMANCE* TERHADAP *ORGANIZATIONAL COMMITMENT* PADA KARYAWAN MELIA BALI

**Ni Putu Yavi Radita¹
I Gusti Salit Ketut Netra²**

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia
e-mail: raditaniputuyavi@yahoo.co.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh *job rotation* dan *job performance* terhadap *organizational commitment*. Penelitian ini dilakukan di Melia Bali Villas and SPA Resort, Nusa Dua-Badung khususnya pada departemen *F&B Service*. Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, dengan seluruh karyawan pada *F&B Service* yang berjumlah 103 orang dipilih sebagai responden penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan kuisioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa *job rotation* dan *job performance* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *organizational commitment*. *Job rotation* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational commitment*. *Job performance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational commitment*. Untuk meningkatkan *organizational commitment* pada karyawan maka pihak manajemen perlu membuat perencanaan program *job rotation* secara berkala, mempertahankan kinerja karyawan yang baik, dan memberikan bantuan penyelesaian permasalahan yang dihadapi karyawan.

Kata kunci: *job rotation, job performance, organizational commitment*

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine the effect of job rotation and job performance to organizational commitment. This research was conducted at the Melia Bali Villas and Spa Resort, Nusa Dua-Badung, especially in the department of F & B Service. This study using purposive sampling technique, with all employees at F & B Service, which amounted to 103 people were selected as respondents. Data collected through interviews and questionnaires. The analysis technique used is multiple linear regression analysis. Based on the analysis found that job rotation and job performance simultaneously significant effect on organizational commitment. Job rotation has a positive and significant impact on organizational commitment. Job performance has a positive and significant impact on organizational commitment. To improve the organizational commitment to employees, the management needs to make planning job rotation program regularly, maintain good employee performance, and provide help in resolving the problems faced by employees.

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

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan aset terbesar yang dimiliki oleh suatu perusahaan/organisasi. Karyawan memainkan peranan penting dalam kemajuan dan peningkatan kualitas organisasi (Spencer, 1994). Produktivitas organisasi dapat ditingkatkan dengan cara mengembangkan semangat kerja karyawan, meningkatkan kepastian kerja karyawan dan jaminan kerja karyawan sehingga karyawan dapat memberikan nilai atau loyalitas kepada organisasinya (Khan *et al.*, 2014). Kinerja suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawannya, kinerja karyawan yang baik akan berdampak positif bagi kinerja organisasi begitupun sebaliknya, oleh karena itu kinerja karyawan yang baik mencerminkan hubungan psikologis karyawan kepada organisasinya untuk mencurahkan segala kemampuan yang dimilikinya untuk kemajuan organisasi (Adiftiya, 2014).

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

Organizational commitment dipandang sebagai sikap loyal yang dimiliki oleh karyawan terhadap perusahaannya dan bersedia untuk tetap bekerja sebaik

mungkin agar tujuan perusahaan dapat tercapai (Puspitawati & Riana, 2014). Menurut Meyer *et al.* (2002) *organizational commitment* didefinisikan sebagai kepercayaan terhadap nilai dan tujuan dari sebuah organisasi, loyalitas kepada organisasi, kewajiban dan rasa memiliki organisasi. Allen & Meyer (1984) juga memperkenalkan *organizational commitment* sebagai model multidimensional, model tersebut terdiri dari tiga komponen yaitu komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan.

Job rotation (rotasi pekerjaan) merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas pada suatu organisasi, tetapi tetap diperlukan pelatihan dan pendidikan untuk mendukung jabatan atau posisi yang akan ditempati karyawan tersebut (Gomez *et al.*, 2004). *Job rotation* merupakan pemindahan karyawan dari satu jabatan/posisi ke jabatan/posisi lain pada periode tertentu dalam satu departemen (Malinski, 2002; Storey, 2001). Hiltrop *et al.* (1995) mengemukakan bahwa *job rotation* adalah pergeseran karyawan ke pekerjaan dan posisi yang berbeda, yang berhubungan dengan lingkungan sebelumnya. *Job rotation* juga diartikan sebagai pemindahan karyawan dari satu tugas kerja ke jarak dan bentuk waktu kerja lainnya (Malinski, 2002). *Job rotation* dikatakan sebagai program yang brilian bagi organisasi atau perusahaan untuk melatih karyawannya (Beatty *et al.*, 1987).

Job performance (kinerja) merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja, dimana seseorang yang bekerja dengan baik akan memiliki kinerja yang tinggi dan dapat menghasilkan

kerja yang baik pula (Wiratama & Sintaasih, 2013). Kinerja karyawan sangat diperlukan agar pelayanan kepada pelanggan tetap terjaga sesuai dengan tujuan organisasi (Indrawati, 2013). Perusahaan/organisasi sebagai pihak pemberi kerja ketika gagal dalam memenuhi janji kepada karyawan, akan berujung pada level kinerja yang rendah sehingga menimbulkan rasa kurang berkomitmen terhadap organisasi (Robbins & Judge, 2015:47). Loyalitas dan keterikatan karyawan terhadap organisasi membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik dan efisien bagi organisasi (Madani & Zahedi, 2005).

Pengaruh positif antara *job rotation* terhadap *organizational commitment* telah dibuktikan di berbagai penelitian, seperti penelitian oleh Khan *et al.* (2014) yang serupa dengan pendapat Zigarelli (2002 dan 2008) bahwa *job rotation* dapat meningkatkan lingkungan kerja, meningkatkan komitmen karyawan, dan turut meningkatkan loyalitas karyawan terhadap organisasi. *Job rotation* di sisi lain juga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan atas pengalaman yang didapat selama pelaksanaan rotasi kerja (Khan *et al.*, 2014). Pengaruh positif antara *job performance* terhadap *organizational commitment* juga dijelaskan oleh Noe *et al.* (2004) yang menyatakan bahwa kemampuan karyawan atau kinerja karyawan yang tinggi menyebabkan kinerja organisasi dan loyalitas serta komitmen organisasi yang tinggi pula pada lingkungan kerja mereka.

Melia Bali Villas & SPA Resort Nusa Dua-Badung merupakan salah satu hotel berbintang lima dan bertaraf internasional di Bali yang mengutamakan pengelolaan karyawan secara baik dan profesional. Melia Bali Villas & SPA

Resort ini memiliki karyawan yang berjumlah 563 orang dan terbagi dalam lima belas departemen pada tahun 2016. Adapun jumlah karyawan di Melia Bali Villas & SPA Resort Nusa Dua-Badung tersebut disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1.
Jumlah Karyawan Melia Bali Villas & SPA Resort Nusa Dua-Badung

No.	Departemen	Jumlah (Orang)
1.	<i>Accounting</i>	53
2.	<i>Engineering</i>	47
3.	<i>Entertainment</i>	24
4.	<i>F&B Kitchen</i>	83
5.	<i>F&B Service</i>	103
6.	<i>F&B Steward</i>	28
7.	<i>Front Office</i>	35
8.	<i>House Keeping</i>	103
9.	<i>Human Resources</i>	8
10.	<i>Laundry</i>	21
11.	<i>Safety & Environment</i>	3
12.	<i>Sales & Marketing</i>	14
13.	<i>Security</i>	15
14.	<i>SPA</i>	12
15.	<i>Guest Service</i>	14
Jumlah		563

Sumber : *Human Resources Departement (HRD)* Melia Bali Villas & SPA Resort, Nusa Dua Badung, 2016

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) periode 2013-2016 memuat pasal-pasal tentang hak dan kewajiban pengusaha, federasi serikat pekerja, dan pekerja serta pedoman dan disiplin pekerja Melia Bali Villas & SPA Resort yang menyebutkan bahwa karyawan Melia Bali Villas & SPA Resort untuk menyediakan pelayanan perhotelan secara global dan pengalaman, berfokus pada kesempurnaan, bertanggung jawab dan berdidikasi tinggi untuk berkontribusi bagi industri perhotelan yang lebih baik dengan menanamkan nilai-nilai Melia Bali seperti *Service Vocation, Excellence, Innovation, Proximity*, dan *Consistency*.

Salah satu departemen yang bertugas dalam pengadaan makanan dan minuman serta pelayanan langsung kepada tamu adalah departemen *F&B Service*

(*Food & Beverage Service*), dimana karyawan harus bekerja melaksanakan tugasnya dengan baik dan konsisten. Perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa pariwisata harus peka terhadap karyawan, karena karyawan merupakan aset terbesar bagi perusahaan. Kepekaan perusahaan terhadap karyawan akan memberikan dampak yang baik bagi kinerja karyawan sehingga memberikan dampak yang baik pula terhadap kinerja perusahaan dalam pencapaian tujuan terutama dalam pemberian pelayanan kepada para tamu.

Penelitian ini berfokus pada salah satu departemen yaitu departemen *F&B Service* di Melia Bali Villas & SPA Resort Nusa Dua-Badung. Hasil pengamatan dan wawancara awal terhadap beberapa karyawan departemen *F&B Service*, masih ditemukan permasalahan seperti karyawan yang terkadang melanggar peraturan organisasi seperti datang terlambat atau bahkan izin mendadak, kurang antusias dalam kegiatan-kegiatan yang diadakan organisasi, dan loyalitas terhadap organisasi yang rendah, hal tersebut diindikasikan karena karyawan merasa jenuh dengan pekerjaannya sehingga merasa berat dalam menyelesaikan beban kerja/tugas yang diberikan.

Perbandingan antara dasar teori dan penelitian terdahulu ((Malinski, 2002; Storey, 2001), (Gomez *et al.*, 2004), (Noe *et al.*, 2004) dan (Meyer *et al.*, 2002)) dengan kondisi di Melia Bali Villas & SPA Resort memperlihatkan adanya kesenjangan antara kondisi normatif dengan kondisi positif, dimana penelitian terdahulu menyimpulkan bahwa *job rotation* merupakan faktor yang dapat meningkatkan produktivitas serta komitmen karyawan terhadap organisasi dan *job performance* yang tinggi menyebabkan kinerja organisasi serta komitmen

organisasi yang tinggi, tetapi pada kenyataannya di Melia Bali Villas & SPA Resort, Nusa Dua-Badung masih muncul beberapa permasalahan yang diindikasikan karena karyawan merasa jenuh terhadap pekerjaannya sehingga merasa beban pekerjaan yang diberikan berat untuk diselesaikan serta loyalitas karyawan terhadap organisasi masih dianggap rendah. Kondisi ini diindikasikan terjadi karena terdapat masalah dalam *job rotation* dan *job performance*.

Berdasarkan latar belakang dan kesenjangan tersebut, penulis tertarik untuk meneliti tentang pengaruh *job rotation* dan *job performance* terhadap *organizational commitment* pada karyawan Melia Bali Villas & SPA Resort Nusa Dua-Badung. Penelitian ini juga merupakan replikasi dengan modifikasi dari penelitian Khan *et al.* (2014) yang berjudul “*Job Rotation, Job Performance, Organizational Commitment: An Empirical Study on Bank Employees*”. Penelitian tersebut dilakukan pada karyawan bank di Pakistan dengan menggunakan teknik pengumpulan data berupa kuisioner pada 435 sampel (responden). Replikasi dilakukan untuk menelaah apakah hal serupa juga berlaku pada konteks riset yang berbeda.

Job rotation dapat diartikan sebagai pergeseran atau pemindahan karyawan ke pekerjaan atau jabatan lain untuk mengembangkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam suatu organisasi. *Job rotation* 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 pekerjaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Beberapa penelitian memperkuat pernyataan tersebut seperti penelitian yang dilakukan oleh Armendo (2013) tentang pengaruh rotasi pekerjaan dan stres peran terhadap komitmen organisasional yang dimediasi oleh kepuasan kerja (studi kasus pada karyawan administrasi di Universitas Kristen Maranatha), yang menghasilkan bahwa rotasi kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, dimana untuk mengurangi stres kerja dan kejenuhan maka perusahaan dapat melakukan rotasi kerja.

Liana (2013) dalam penelitiannya yang meneliti pengaruh rotasi kerja, stress dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi menjelaskan bahwa rotasi kerja secara signifikan berpengaruh terhadap komitmen organisasi, sehingga rotasi kerja dapat menghindarkan karyawan dari rasa jenuh dan bosan dalam pekerjaan dan mendapatkan tambahan pengetahuan, serta motivasi yang lebih tinggi sehingga terjalin komitmen terhadap organisasi yang tinggi. Humairah (2011) dalam penelitiannya yang meneliti tentang pengaruh rotasi pekerjaan, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi (studi pada karyawan Biro Administrasi Universitas Widyagama Malang) menyimpulkan bahwa rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, dimana program rotasi kerja dapat dilaksanakan guna mengurangi tingkat kejenuhan dan stres kerja karyawan sehingga karyawan merasa nyaman dan termotivasi untuk berkontribusi kepada organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Wen *et al.* (2009) yang berjudul “*Effects of Job Rotation and Role Stress among Nurses on Job Satisfaction and*

Organizational Commitment” menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara *job rotation* terhadap *organizational commitment*, dimana pelaksanaan program rotasi kerja yang rutin dan adil merupakan solusi dalam mengatasi kejenuhan pekerja, sehingga dapat meningkatkan komitmen pekerja terhadap organisasi. Pengaruh yang positif antara rotasi kerja dengan komitmen organisasional juga ditunjukkan oleh penelitian Adi, dkk. (2015) yang meneliti tentang pengaruh rotasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi perawat yang dilakukan pada Rumah Sakit Jiwa Pusat Prof. Dr. Soerojo Magelang, dimana program rotasi kerja dapat mengurangi kebosanan dan tingkat *turnover* karyawan sehingga mencerminkan kesetiaan karyawan terhadap organisasi.

H1 : *Job rotation* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *organizational commitment* karyawan Melia Bali Villas & SPA Resort Nusa Dua-Badung.

Job performance adalah hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi, efisiensi dan keefektifan kerja lainnya (Gibson, 2003:355). Dessler (2000:87) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan, prestasi yang diharapkan adalah prestasi standar yang telah disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2002:22). *Job performance* dapat diartikan sebagai hasil dari pekerjaan seseorang dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan yang

dibebankan kepadanya berkaitan dengan tujuan organisasi, efisiensi dan keefektifan kerja lainnya.

Job performance dikatakan memiliki pengaruh yang positif terhadap *organizational commitment*, diperkuat dengan pendapat Khan *et al.* (2014) bahwa pada lingkungan kerja yang lebih kompleks, apabila karyawan yang tidak bisa melengkap tugas-tugas mereka sesuai dengan apa yang telah ditugaskan kepada mereka, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan yang kemudian juga mempengaruhi kinerja organisasi dan loyalitas kepada organisasi. Kinerja organisasi yang tinggi menandakan kemampuan karyawan atau kinerja karyawan serta loyalitas yang tinggi pula pada lingkungan kerja mereka (Noe *et al.*, 2004). Menurut penelitian Panatik (2012) yang menguji bahwa stres terhadap pekerjaan berpengaruh terhadap komitmen organisasi, kinerja, kepuasan kerja, intensitas *turnover* dan keseluruhan produktivitas dari karyawan, dimana kinerja yang rendah, akan menghasilkan komitmen organisasi yang rendah pula.

Qureshi *et al* (2013) menyatakan dalam penelitiannya bahwa permasalahan fisik dan psikologis yang tidak diinginkan yang berasal dari kejenuhan terhadap pekerjaan, menghasilkan kinerja yang buruk yang juga menyebabkan komitmen terhadap organisasi rendah. Tolentino (2013) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *job performance* dan *organizational commitment*, dimana suatu organisasi hendaknya mengatur program-program pelatihan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan ke arah yang lebih baik sehingga dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan.

H2 : *Job performance* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *organizational commitment* karyawan Melia Bali Villas & SPA Resort Nusa Dua-Badung.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yang berbentuk asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2014:36). Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian berupa kuisioner, serta analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Melia Bali Villas & SPA Resort yang berada di ITDC Lot 1 Nusa Dua, Badung dipilih sebagai lokasi penelitian karena pada Melia Bali Villas & SPA Resort khususnya pada departemen *F&B Service* ini ditemukan masalah-masalah mengenai *job rotation*, *job performance*, dan *organizational commitment*. Obyek penelitian yaitu *job rotation*, *job performance*, dan *organizational commitment* karyawan Melia Bali Villas & SPA Resort Nusa Dua-Badung.

Variabel independen sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2014:39). Variabel independen dalam penelitian ini adalah variabel *job rotation* (X1) dan *job performance* (X2). *Job rotation* dalam penelitian ini yaitu pemindahan karyawan dari satu jabatan atau posisi ke jabatan atau posisi lain pada periode tertentu dalam satu departemen (Malinski, 2002; Storey, 2001). *Job performance* dalam

penelitian ini adalah hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi, efisiensi dan keefektifan kerja lainnya (Gibson, 2003:355).

Variabel dependen sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas/independen (Sugiyono, 2014:39). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *organizational commitment* (Y). *Organizational commitment* dalam penelitian ini adalah sikap atau psikologis antara karyawan dan organisasi yang berimplikasi terhadap keputusan untuk bertahan atau keluar dari organisasi.

Data kuantitatif dalam penelitian ini adalah data jumlah karyawan Melia Bali Villas & SPA Resort Nusa Dua-Badung serta skor kuisioner yang telah dikalkulasi dengan pembobotan jawaban responden. Data kualitatif dalam penelitian ini adalah lokasi penelitian dan gambaran umum perusahaan, serta jawaban responden terhadap pertanyaan dari kuisioner.

Data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari data primer yang dikumpulkan secara langsung dari lapangan, diperoleh dengan melakukan pengamatan, survey serta wawancara dan memberi daftar pertanyaan. Pada penelitian ini penulis tidak menggunakan data yang bersumber dari data sekunder.

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Melia Bali Villas & SPA Resort, Nusa Dua-Badung, yang berjumlah 563 orang. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada departemen *F&B Service* yang berjumlah 103 orang. Seluruh karyawan pada departemen *F&B Service* dipilih sebagai responden penelitian karena hanya departemen ini yang melaksanakan program *job rotation*, dengan demikian penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Adapun

jumlah karyawan tetap pada departemen *F&B Service* Melia Bali Villas & SPA Resort akan disajikan dalam Tabel 2.

Tabel 2.
Jumlah Karyawan Tetap Departemen *F&B Service* Melia Bali Villas & SPA Resort Nusa Dua-Badung

No.	Sub Departemen	Jumlah (Orang)
1.	<i>El Patio Restaurant</i>	20
2.	<i>Sateria Beachfront Restaurant</i>	11
3.	<i>Pool</i>	10
4.	<i>Sakura Japanese Restaurant</i>	3
5.	<i>Banquet</i>	8
6.	<i>FB Office</i>	3
7.	<i>Room Service</i>	10
8.	<i>Mini Bar</i>	7
9.	<i>Lotus Restaurant</i>	4
10.	<i>Sorrento Restaurant</i>	8
11.	<i>Bar</i>	19
Jumlah		103

Sumber : HRD Melia Bali Villas & SPA Resort, Nusa Dua-Badung, 2016

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara dan kuesioner. Wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan cara tanya jawab langsung dengan beberapa karyawan berkaitan dengan *organizational commitment*, *job rotation*, dan *job performance*. Kuesioner merupakan metode pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan secara tertulis yang disebarakan kepada karyawan untuk dijawab sendiri pertanyaan-pertanyaan tersebut yang berkaitan dengan objek penelitian. Kuisisioner cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas (Sugiyono, 2014:121).

Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang diberikan kepada karyawan departemen *F&B Service* Melia Bali Villas & SPA Resort Nusa Dua-Badung. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert, yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang

tentang adanya fenomena sosial (Sugiyono, 2014:93), dengan variasi skor : (5) sangat setuju, (4) setuju, (3) netral, (2) tidak setuju, (1) sangat tidak setuju. Skor yang telah diperoleh selanjutnya dicari rata-rata skor per responden untuk kemudian didistribusikan berdasarkan kriteria tertentu sehingga dapat diprediksikan distribusi jawabannya.

Analisis ini digunakan untuk menyelesaikan permasalahan mengenai pengaruh *job rotation* dan *job performance* (variabel bebas) terhadap *organizational commitment* (variabel terikat).

Persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \dots \dots \dots (1)$$

Keterangan :

Y = *organizational commitment*

X1 = *job rotation*

X2 = *job performance*

α = bilangan konstanta

β_1, β_2 = koefisien regresi variabel X1, X2

e = variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Valid menurut Sugiyono (2014:124) berarti instrument dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Pada dasarnya validitas ini berfungsi untuk mengukur atau menguji apakah tiap-tiap butir instrumen telah benar-benar mengungkapkan indikator yang ingin diteliti. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh koefisien korelasi dari 17 indikator dengan 30 orang responden memiliki nilai lebih besar dari 0,3 maka disimpulkan seluruh indikator dalam penelitian ini dinyatakan valid. Hasil uji validitas lebih rinci terdapat pada Tabel 3.

Tabel 3.
Hasil Uji Validitas Instrumen

No	Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi	Keterangan
1.	<i>Organizational Commitment</i>	Y1	0,810	Valid
		Y2	0,755	Valid
		Y3	0,769	Valid
		Y4	0,804	Valid
		Y5	0,886	Valid
		Y6	0,782	Valid
2.	<i>Job Rotation</i>	X1.1	0,828	Valid
		X1.2	0,819	Valid
		X1.3	0,892	Valid
		X1.4	0,815	Valid
		X1.5	0,879	Valid
4.	<i>Job Performance</i>	X2.1	0,700	Valid
		X2.2	0,744	Valid
		X2.3	0,715	Valid
		X2.4	0,695	Valid
		X2.5	0,566	Valid
		X2.6	0,902	Valid

Sumber: data primer diolah, (2016)

Hasil uji validitas yang ditampilkan pada Tabel 3 menunjukkan bahwa keseluruhan indikator yang digunakan memiliki nilai korelasi diatas 0,3 sehingga keseluruhan indikator yang digunakan dinyatakan valid dan dapat dilanjutkan ke analisa berikutnya.

Pengujian reliabilitas atau keandalan instrumen menunjukkan sejauh mana suatu pengukuran kembali terhadap gejala yang sama. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data atau jawaban yang sama pula atau konsisten (Sugiyono, 2014:124). Instrumen dikatakan handal apabila memiliki *cronbach's alpha* lebih dari 0,60.

Tabel 4.
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
<i>Organizational Commitment</i>	0,872	Reliabel
<i>Job Rotation</i>	0,900	Reliabel
<i>Job Performance</i>	0,715	Reliabel

Sumber: data primer diolah, (2016)

Hasil uji reliabilitas yang ditampilkan pada Tabel 4 menunjukkan seluruh instrumen penelitian dikatakan reliabel dimana keseluruhan instrumen layak digunakan untuk mengumpulkan data. Nilai keseluruhan *cronbach's alpha* $\geq 0,60$ menunjukkan bahwa pengukuran tersebut dapat memberikan hasil yang konsisten apabila dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama pada waktu yang berbeda.

Hasil pengumpulan data dari kuisisioner selanjutnya dianalisis untuk mengetahui penilaian selanjutnya untuk mengetahui penilaian karyawan mengenai rentang baik atau tidaknya respon karyawan terhadap masing – masing indikator variabel dengan menggunakan rata – rata skor. Penilaian secara kuantitatif menggunakan skala interval dengan mengintegrasikan rata – rata skor menurut kategori penilaiannya, dengan rumus :

$$\text{Kelas interval} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Banyak Kelas}}$$

Nilai tertinggi = 5

Nilai terendah = 1

Banyak kelas = 5

Maka dapat diperoleh, Kelas interval = $\frac{5 - 1}{5} = 0,80$

Berdasarkan kelas interval tersebut, dapat ditentukan kriteria penilaian sebagai berikut, rentang 1,00 – 1,80 (sangat tidak baik), rentang 1,81 – 2,60 (tidak baik), rentang 2,61 – 3,40 (cukup), rentang 3,41 – 4,20 (baik) dan rentang 4,21 – 5,00 (sangat baik).

Tabel 5 menunjukkan total rata – rata skor untuk variabel *organizational commitment* adalah 4,414 yang berarti bahwa secara keseluruhan responden setuju terhadap item pernyataan pada variabel *organizational commitment* dan total rata – rata skor berada pada rentang 4,21 – 5,00 berarti secara keseluruhan responden memberikan respon yang sangat baik atas *organizational commitment*-nya pada Melia Bali Villas & SPA Resort, Nusa Dua-Badung.

Tabel 5.
Penilaian Responden pada Variabel *Organizational Commitment*

Variabel <i>Organizational Commitment</i>	Klasifikasi Jawaban					Total Skor	Rata- Rata Skor	Kriteria
	1 (STS)	2 (TS)	3 (N)	4 (S)	5 (SS)			
Saya merasa senang dan akan menghabiskan karir di organisasi/ perusahaan ini.	0	0	7	33	63	468	4,544	Sangat Baik
Saya merasa seperti keluarga dalam organisasi/ perusahaan ini.	0	0	6	31	66	472	4,583	Sangat Baik
Saya merasa sulit untuk meninggalkan organisasi/ perusahaan ini.	0	1	6	43	53	457	4,437	Sangat Baik
Saya merasa kehidupan saya akan terganggu apabila meninggalkan organisasi/ perusahaan ini.	0	5	16	37	45	431	4,184	Baik
Saya merasa setia kepada organisasi/ perusahaan ini.	0	0	5	37	61	468	4,544	Sangat Baik
Saya merasa tidak etis jika berpindah ke organisasi/ perusahaan lain.	0	5	15	38	45	432	4,194	Baik
	Rata-rata						4,414	Sangat Baik

Sumber: data primer diolah, (2016)

Tabel 6 menunjukkan total rata – rata skor untuk variabel *job rotation* adalah 4,264 yang berarti bahwa secara keseluruhan responden setuju terhadap item pernyataan pada variabel *job rotation* dan total rata – rata skor berada pada rentang 4,21 – 5,00 berarti secara keseluruhan responden memberikan respon

yang sangat baik atas *job rotation* pada Melia Bali Villas & SPA Resort, Nusa Dua-Badung.

Tabel 6.
Penilaian Responden pada Variabel *Job Rotation*

Variabel <i>Job Rotation</i>	Klasifikasi Jawaban					Total Skor	Rata- Rata Skor	Kriteria
	1 (STS)	2 (TS)	3 (N)	4 (S)	5 (SS)			
Saya mendapat tambahan pengetahuan atas tugas-tugas kerja baru setelah pelaksanaan <i>job rotation</i> .	0	0	11	49	43	444	4,311	Sangat Baik
Saya mendapat tambahan kemampuan atau keahlian dalam menyelesaikan tugas-tugas setelah pelaksanaan <i>job rotation</i> .	0	0	10	47	46	448	4,350	Sangat Baik
Saya mendapat tambahan pengalaman dalam bekerja setelah pelaksanaan <i>job rotation</i> .	0	0	9	48	46	449	4,359	Sangat Baik
Saya merasa lebih bersemangat bekerja setelah pelaksanaan <i>job rotation</i> .	0	1	15	54	33	428	4,155	Baik
Saya merasa tidak jenuh dalam bekerja setelah pelaksanaan <i>job rotation</i> .	0	1	17	51	34	427	4,146	Baik
	Rata-rata						4,264	Sangat Baik

Sumber: data primer diolah, (2016)

Tabel 7 menunjukkan total rata-rata skor untuk variabel *job performance* adalah 4,092 yang berarti bahwa secara keseluruhan responden setuju terhadap item pernyataan pada variabel *job performance*. Indikator kelima merupakan indikator yang mempunyai nilai skor rata-rata tertinggi yaitu saya mampu melaksanakan fungsi kerja yang diberikan dengan bertanggung jawab. Secara keseluruhan responden menyatakan setuju dengan indikator yang terdapat dalam variabel *job performance* dan total rata-rata skor berada pada rentang 3,41 – 4,20 berarti secara keseluruhan responden memberikan respon yang baik atas *job performance*-nya pada Melia Bali Villas & SPA Resort, Nusa Dua-Badung.

Tabel 7.
Penilaian Responden pada Variabel *Job Performance*

Variabel <i>Job Performance</i>	Klasifikasi Jawaban					Total Skor	Rata- Rata Skor	Kriteria
	1 (STS)	2 (TS)	3 (N)	4 (S)	5 (SS)			
Saya mengerjakan tugas secara sempurna sesuai dengan ketrampilan dan kemampuan saya.	0	0	4	40	59	467	4,534	Sangat Baik
Saya mampu mencapai target kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan.	0	0	4	49	50	458	4,447	Sangat Baik
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	0	0	7	41	55	460	4,466	Sangat Baik
Saya mampu menyelesaikan tugas yang ditentukan perusahaan.	0	0	2	45	56	466	4,524	Sangat Baik
Saya mampu melaksanakan fungsi kerja yang diberikan dengan bertanggung jawab.	0	0	0	43	60	472	4,583	Sangat Baik
Saya pernah datang terlambat 3 (tiga) kali atau lebih dalam kurun waktu satu bulan.	56	21	5	12	9	206	2,000	Tidak Baik
Rata-rata							4,092	Baik

Sumber: data primer diolah, (2016)

Tabel 8.
Rekapitulasi Hasil Olahan SPSS

Nama Variabel	Koefisien Regresi	t-test	Sig. T
<i>Job Rotation</i>	0,456	4,093	0,000
<i>Job Performance</i>	0,481	4,234	0,000
Konstanta		4,942	
R		0,715	
R square		0,512	
F hitung		52,373	
F sig		0,000	

Sumber: data primer diolah, (2016)

Analisis regresi linier berganda, uji t (*t-test*) dan uji F (*F-test*) digunakan untuk mengetahui pengaruh *job rotation* dan *job performance* terhadap *organizational commitment* pada karyawan Melia Bali Villas & SPA Resort Nusa Dua-Badung. Analisis tersebut diolah dengan paket program komputer, yaitu *Statistical Package for Social Science (SPSS)*. Hasil dari analisis tersebut dapat

dilihat pada Tabel 8. Berdasarkan Tabel 8 dapat dilihat bahwa besarnya nilai *R square* adalah sebesar 0,512 ini berarti pengaruh variabel *job rotation* dan *job performance* terhadap *organizational commitment* sebesar 51,2 persen sedangkan sisanya sebesar 48,8 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian. Pada Tabel 8 dapat dilihat nilai koefisien regresi dari variabel bebas *job rotation* dan *job performance* dan konstanta variabel terikat (*organizational commitment*), maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut.

$$Y = 4,942 + 0,456 (X1) + 0,481 (X2)$$

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residual mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal, dapat dilihat dengan membandingkan antara tingkat signifikansi yang didapat dengan tingkat *alpha* yang digunakan, dimana data tersebut dikatakan berdistribusi normal bila nilai *Asymp.Sig* > *alpha*, yang dapat dilihat dari *Kolmogorov-Smirnov test* (Utama, 2014:99).

Tabel 9 menunjukkan bahwa nilai *Asymp.Sig* sebesar $0,586 > \alpha = 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi dengan normal.

Tabel 9.
Hasil Uji Normalitas

<i>Kolmogorov-Smirnov</i>	<i>Unstandardized Residual</i>
N	103
<i>Asymp.Sig</i>	0,586

Sumber: data primer diolah, (2016)

Uji multikolinieritas dimaksudkan untuk membuktikan atau menguji ada atau tidaknya hubungan yang linier (multikolinieritas) antara variabel bebas (independen) satu dengan variabel bebas yang lain. Pengujian multikolinieritas

dilakukan dengan melihat hasil dari nilai *tolerance* di atas 10 persen atau 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) di bawah 10 yang berarti tidak terdapat gejala multikolinearitas (Utama, 2014:106). Tabel 10 menunjukkan hasil uji multikolinearitas.

Tabel 10.
Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Nilai <i>Tolerance</i>	Nilai VIF
1.	<i>Job Rotation</i>	0,552	1,810
2.	<i>Job Performance</i>	0,552	1,810

Sumber: data primer diolah, (2016)

Hasil uji multikolinearitas pada Tabel 10 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* variabel bebas berada di atas 0,1 dan nilai VIF berada di bawah 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa model tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui bahwa pada model regresi terjadi ketidaksamaan varian, untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas digunakan model *glejser*, dengan syarat nilai signifikansi berada di atas 0,05 yang berarti tidak terdapat heteroskedastisitas. Hasil uji ini dapat dilihat pada Tabel 11.

Tabel 11.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

No	Variabel	Sig.	Keterangan
1.	<i>Job Rotation</i>	0,078	Bebas heteroskedastisitas.
2.	<i>Job Performance</i>	0,903	Bebas heteroskedastisitas.

Sumber: data primer diolah, (2016)

Pada Tabel 11 memperlihatkan tingkat signifikansi tiap variabel bebas diatas 0,05 sehingga dapat disimpulkan model regresi terbebas dari heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh F hitung sebesar 52,373 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Ini berarti variabel *job rotation* dan *job*

performance berpengaruh secara simultan terhadap variabel *organizational commitment* Melia Bali Villas & SPA Resort Nusa Dua-Badung.

Uji t dilakukan untuk melihat pengaruh variabel *job rotation* dan *job performance* terhadap variabel *organizational commitment* secara parsial. Pada Tabel 12 dapat dilihat hasil uji-t dengan program SPSS.

Tabel 12.
Hasil Uji-t

No	Variabel	t _{hitung}	Signifikansi
1.	<i>Job Rotation</i>	4,093	0,000
2.	<i>Job Performance</i>	4,234	0,000

Sumber: data primer diolah, (2016)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh t hitung sebesar 4,093 dengan nilai signifikan $0,000 < \alpha (0,05)$ maka H_0 ditolak, yang berarti variabel *job rotation* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel *organizational commitment* pada karyawan Melia Bali Villas & SPA Resort Nusa Dua-Badung. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh t hitung sebesar 4,234 dengan nilai sig $0,000 < \alpha (0,05)$ maka H_0 ditolak, yang berarti variabel *job performance* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel *organizational commitment* pada karyawan Melia Bali Villas & SPA Resort Nusa Dua-Badung.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel *job rotation* terhadap *organizational commitment* pada karyawan Melia Bali Villas & SPA Resort Nusa Dua-Badung, artinya peningkatan pada pelaksanaan program *job rotation* akan diikuti oleh peningkatan pada *organizational commitment*, atau dengan kata lain semakin baik pelaksanaan *job rotation* yang bermanfaat dalam peningkatan pengalaman, keahlian bahkan mengurangi kejenuhan dalam bekerja maka akan semakin baik *organizational*

commitment pada karyawan Melia Bali Villas & SPA Resort, Nusa Dua-Badung. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Armendo (2013) menyimpulkan bahwa rotasi kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, Liana (2013) menyimpulkan bahwa rotasi kerja secara signifikan berpengaruh terhadap komitmen organisasi, Humairah (2011) menyimpulkan bahwa rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, Wen *et al.* (2009) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara *job rotation* terhadap *organizational commitment*, dan Adi, dkk. (2015) menyimpulkan terdapat hubungan yang positif antara rotasi kerja dengan komitmen organisasional.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel *job performance* terhadap *organizational commitment* pada karyawan Melia Bali Villas & SPA Resort Nusa Dua-Badung, artinya peningkatan pada *job performance* akan diikuti oleh peningkatan *organizational commitment*, atau dengan kata lain semakin baik *job performance* yang dimiliki oleh karyawan maka akan semakin baik *organizational commitment* pada karyawan Melia Bali Villas & SPA Resort, Nusa Dua-Badung. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Panatik (2012) yang menyimpulkan adanya pengaruh positif pada *job performance* (kinerja) terhadap komitmen organisasi, Qureshi *et al* (2013) menyatakan dalam penelitiannya terdapat pengaruh/hubungan positif kinerja terhadap komitmen organisasi, Tolentino (2013) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *job performance* terhadap *organizational commitment*, Khan *et*

al. (2014) menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif pada *job performance* terhadap *organizational commitment*, dan Noe *et al.* (2004) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kinerja karyawan terhadap komitmen organisasional.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan dari penelitian ini sesuai dengan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan adalah hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel *job rotation* terhadap *organizational commitment* pada karyawan Melia Bali Villas & SPA Resort Nusa Dua-Badung. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel *job performance* terhadap *organizational commitment* pada karyawan Melia Bali Villas & SPA Resort Nusa Dua-Badung.

Saran yang dapat disampaikan pada penelitian ini sesuai dengan simpulan penelitian yang telah diuraikan adalah kepada manajemen Melia Bali Villas & SPA Resort Nusa Dua-Badung, disarankan untuk tetap mempertahankan pelaksanaan program *job rotation* dengan cara membuat perencanaan jadwal program *job rotation* secara berkala, mempertahankan kinerja karyawan yang baik dengan memberikan penghargaan kepada karyawan terhadap hasil pencapaiannya kepada perusahaan dan meningkatkan kedisiplinan kerja dengan memberikan *punishment* terhadap karyawan yang tidak disiplin mengenai jam kerja sehingga dapat meningkatkan komitmen organisasional dalam diri karyawan, serta melakukan evaluasi dan bantuan penyelesaian permasalahan yang dihadapi karyawan sehingga karyawan merasa nyaman dan sulit untuk meninggalkan

perusahaan/organisasi. Kepada peneliti selanjutnya agar lebih memperluas sampel penelitian untuk memperoleh hasil yang lebih akurat, dan agar item yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan pada penelitian selanjutnya menggunakan pernyataan yang sesuai dengan standar yang diinginkan perusahaan/organisasi, menambahkan bahasan mengenai pengaruh *job rotation* terhadap *job performance* yang berguna bagi perusahaan/organisasi sebagai bahan pertimbangan dalam pelaksanaan *job rotation*.

REFERENSI

- Adi, Giri Susilo; M. Thohar Arifin, dan Agus Santoso. 2015. Hubungan Rotasi Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Komitmen terhadap Organisasi. *Jurnal Keperawatan Notokusumo*, 3(1), pp:5-11.
- Adiftiya, Jajang. 2014. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Side Kideco Jaya Agung Batu Kajang Kabupaten Paser. *E-Journal Ilmu Administrasi Bisnis Unmul*, 2(4), pp:833-845.
- Adomi, Esharenana E. 2006. Job Rotation in Nigerian university libraries. *Library Review*, 55 (1), pp: 66-74.
- Allen, N.J. & J. P. Meyer. 1990. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), pp: 1-18.
- Armendo, Arvina Astra. 2013. Pengaruh Rotasi Pekerjaan dan Stres Peran terhadap Komitmen Organisasional yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada Karyawan Administrasi Universitas Kristen Maranatha. Undergraduate Thesis Universitas Kristen Maranatha.
- Beatty, R. W., C.E. Schneier, & G. M. McEvoy. 1987. Executive development and management succession. *Research in personnel and human resources management*, 5, pp: 289-322.
- Dessler, Gary. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenhallindo.
- Dewi, Kadek Sintha. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Komitmen Organisasi pada PT. KPM. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 7(1), pp: 116-125

- Gibson, J.L. 2003. *Struktur Organisasi dan Manajemen*. Jakarta : Erlangga 5
- Gómez, P. J., J.J. Lorente, & R. V. Cabrera. 2004. Training practices and organisational learning capability: Relationship and implications. *Journal of European Industrial Training*, 28(2/3/4), pp: 234-256.
- Hasan, Lenny. 2012. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(1), pp: 57-92
- Hiltrop, J.-M., C. Despres, & P. Sparrow. 1995. The changing role of HR managers in Europe. *European Management Journal*, 13(1), pp: 91-98.
- Humairah. 2011. Pengaruh rotasi pekerjaan, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi (studi pada karyawan Biro Administrasi Universitas Widyagama Malang). *Skripsi Sarjana Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Malang*, Malang.
- Indrawati, Ayu Desi. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Pelanggan pada Rumah Sakit Swasta di Kota Denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 9(1), pp:135-142.
- Khan, Faisal. Amran MD Rasli, Rosman Md Yusoff, Tariq, Abid-ur-Rahman, Muhammad Muddassar Khan. 2014. Job Rotation, Job Performance, Organizational Commitment : An Empirical Study On Bank Employees. *Journal of Management Info*, 3(1), pp: 33-46.
- Liana, Yuyuk. 2013. Rotasi Kerja, Stress, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi di Perbankan Kota Malang. *IQTISHODUNA*, 9(1).
- Madani, H., & M. Zahedi. 2005. Determining the Priority of the Affecting Factors In the Organizational Commitment of Employees in Fajr and Bidboland Gas Companies. *Iranian Journal Of Sociology (ISA)*, 6(1), 3-3.
- Malinski, R. M. 2002. Job rotation in an academic library: Damned if you do and damned if you don't!. *Library Trends*, 50(4), pp: 673-680.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Meyer, J. P. & N.J. Allen. 1991. A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resources Management Review*.
- Meyer, J. P., & N.J. Allen. 1984. Testing the “side-bet theory” of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69(3), pp: 372.

- Meyer, J. P., D. J. Stanley, L. Herscovitch, & L. Topolnytsky. 2002. Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), pp: 20-52.
- Nagar, Komal. 2012. Organizational Commitment and Job satisfaction Among Teachers. *Vilkapa*, 37(2), pp: 26-41
- Noe, R. A., J. R. Hollenbeck, B. Gerhart, & P. M. Wright. 2004. *Fundamentals of human resource management* (Vol. 2): McGraw-Hill.
- Panatik, S. A. 2012. The relationship between psychosocial stressors and work attitudes: the mediating effects Of psychological strain. *International Journal of Social Sciences and Humanity Studies*, 4(2), pp: 451-460.
- Puspitawati, Ni Made Dwi & I Gede Riana. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Kualitas Layanan. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 8(1), pp: 68-80
- Qureshi, M. I., M. Iftikhar, S. Y. Janjua, K. Zaman, U. M. Raja, & Y. Javed. 2013. Empirical investigation of mobbing, stress and employees' behavior at work place: quantitatively refining a qualitative model. *Quality & Quantity*, pp: 1-21.
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT Indeks.
- Spencer, B. A. 1994. Models of organization and total quality management: a comparison and critical evaluation. *Academy of Management Review*, 19(3), pp: 446-471.
- Storey, J. 2001. *Human resource management: A critical text*: Thomson.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Tolentino, C. RWrebecca. 2013. Organizational commitment and job performance of the academic and administrative personnel. *International Journal of Information Technology and Business Management*, 15(1).
- Utama, Suyana. 2014. *Buku Ajar Aplikasi Analisis Kuantitatif*. Denpasar: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana.
- Wen, Hsien Ho; Ching Sheng Chang; Ying Ling Shih & Rong Da Liang. 2009. Effects of Job Rotation and Role Stress among Nurses on Job Satisfaction

and Organizational Commitment. *BMC Health Services Research* 2009, 9(8).

Wiratama, I Nyoman Jaka Alit & Desak Ketut Sintaasih. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 7(2), pp:126-134.

Zigarelli, Michael A. 2002. *Ordinary People, Extraordinary Leader* : Synergy Publishers (FL).

Zigarelli, Michael A. 2008. *Management by Proverbs* : Xulon Press.