

## PENGARUH ROTASI KERJA, PROFESIONALISME DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA PEGAWAI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PT. PEGADAIAN (PERSERO) CABANG MANADO UTARA

*THE INFLUENCE OF JOB ROTATION, PROFESSIONALISM, AND QUALITY OF WORK LIFE ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT AT PT. PEGADAIAN (PERSERO) NORTH MANADO BRANCH*

Susi E. Siahaan<sup>1</sup>, Olivia S. Nelwan<sup>2</sup>, Merlyn M. Karuntu<sup>3</sup>

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi

E-mail: [12a5susi.s@gmail.com](mailto:12a5susi.s@gmail.com) [olivnelwan@gmail.com](mailto:olivnelwan@gmail.com) [merlynkaruntu77@gmail.com](mailto:merlynkaruntu77@gmail.com)

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh rotasi kerja, profesionalisme, dan kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Manado Utara. Komitmen organisasi menjadi hal penting dalam menjamin kelangsungan perusahaan dan meningkatkan loyalitas serta kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 32 responden yang merupakan karyawan tetap PT. Pegadaian Cabang Manado Utara. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara parsial rotasi kerja tidak berpengaruh signifikan, profesionalisme dan kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, Temuan ini menunjukkan bahwa pengelolaan faktor-faktor tersebut secara strategis dapat meningkatkan loyalitas dan keterikatan pegawai terhadap organisasi.

**Kata Kunci:** Rotasi kerja, Profesionalisme, Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Organisasi.

**Abstract:** This study aims to analyze the influence of job rotation, professionalism, and quality of work life on organizational commitment at PT. Pegadaian (Persero) North Manado Branch. Organizational commitment is important in ensuring the continuity of the company and increasing employee loyalty and performance. This study uses a quantitative approach. Data were collected through distributing questionnaires to 32 respondents who are permanent employees of PT. Pegadaian North Manado Branch. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results of the study indicate that partially job rotation has no significant effect, professionalism and quality of work life have a significant effect on organizational commitment. This finding indicates that strategic management of these factors can increase employee loyalty and attachment to the organization.

**Keywords:** job rotation, professionalism, quality of work life, organizational commitment.

### Article history

Received: Agustus 2025

Reviewed: Agustus 2025

Published: Agustus 2025

Plagirism checker no 949

Doi : prefix doi :

10.8734/musytari.v1i2.359

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Dalam era digitalisasi saat ini, sumber daya manusia menjadi fokus utama bagi perusahaan untuk tetap bertahan. Perannya sangat penting dalam memastikan kelancaran operasional perusahaan. Sumber daya manusia merujuk pada aset yang dimiliki oleh suatu organisasi, yang mencakup kemampuan, pengetahuan, dan keahlian individu. Tanpa keberadaan manusia dalam sebuah organisasi, tujuan yang ingin dicapai tidak akan terwujud. Karena peran penting sumber daya manusia (SDM) dalam mencapai target perusahaan.

Setiap individu yang bekerja di sebuah perusahaan perlu memiliki komitmen terhadap pekerjaannya. Tanpa adanya komitmen dari para karyawan, perusahaan akan kesulitan dalam mencapai tujuannya. Karyawan yang memiliki loyalitas terhadap organisasi cenderung akan terus mendukung dan berusaha mewujudkan sasaran organisasi. Sebaliknya, karyawan yang tidak memiliki komitmen akan kurang terdorong untuk membantu pencapaian tujuan organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi pada PT. Pegadaian adalah rotasi kerja.

**Tabel 1. 1**

**Data Rotasi Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Manado Utara Periode 2024**

No	Bulan	Rotasi (Perpindahan)
1	Januari	2 orang
2	Maret	2 orang
3	Juni	3 orang
4	Agustus	2 orang
5	Oktober	1 orang
6	Desember	1 orang
	<b>Total</b>	<b>11 orang</b>

Berdasarkan Tabel 1.1, diketahui bahwa di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Manado Utara terjadi rotasi karyawan sebanyak 11 orang dalam satu tahun. Rotasi ini dilakukan dengan tujuan meningkatkan keterampilan pegawai dalam menjalankan berbagai tugas pada posisi yang berbeda serta mengurangi kejenuhan dalam rutinitas kerja. Rotasi tersebut dilakukan karena karyawan dinilai kompeten mampu dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab di tempat dan jabatan baru. Rotasi kerja juga merupakan salah satu program pengembangan diri dalam perusahaan yang dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja serta komitmen organisasi. Namun, penerapan sistem rotasi dapat menjadi tantangan bagi organisasi apabila keputusan rotasi tidak sesuai dengan kebutuhan pegawai. Beberapa karyawan merasa nyaman dengan pekerjaan mereka dan tidak siap

menghadapi perubahan tersebut, yang dapat meningkatkan risiko kesalahan dalam pekerjaan (Fatmasari, 2018).

Firman et al. (2022) mendefinisikan rotasi kerja sebagai perpindahan karyawan ke ruang kerja yang berbeda yang dimana dapat membantu mencegah rasa kebosanan dan penurunan produktivitas karyawan. Perubahan suasana dan lingkungan di tempat karyawan yang baru dapat mengurangi tingkat kejenuhan akan pekerjaan yang rutin dilakukan serta Karyawan dapat lebih mengeksplorasi lagi mengenai bidang -bidang dalam pekerjaannya. Rotasi kerja merupakan salah satu faktor penting di perusahaan PT.Pegadaian (Persero) Cabang Manado Utara yang dapat memengaruhi produktivitas kerja dan komitmen organisasi.

Melalui profesionalisme, maka komitmen organisasi dapat diwujudkan karena ketika karyawan tidak profesional menunjukkan komitmen organisasinya rendah. Karyawan yang profesional, maka tanggung jawabnya akan dipenuhi dengan baik tanpa mengabaikan kualitas pekerjaan yang menjadi harapan. Menurut (Zulkarnain and Mirawati 2019) menyatakan bahwa Profesionalisme adalah keandalan dan profesionalisme yang dengannya tugas dilakukan sehingga dapat dilakukan dengan kualitas tinggi, tepat waktu, dengan kecerdasan dan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti klien. Jadi dapat dipahami bahwa profesionalisme adalah suatu kemampuan atau keahlian yang ditopang oleh keterampilan dan pengetahuan, yang ditopang oleh sikap kerja yang harus ditunjukkan dalam bekerja agar dapat melaksanakan tugas dengan benar dan dengan demikian menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas secara efisien dan efektif.

Karyawan yang sangat berkomitmen pada perusahaan menunjukkan kualitas hidup kerja yang baik, seperti memanfaatkan adanya kesempatan untuk dapat berkontribusi secara aktif kepada perusahaan. Selain itu, cenderung menunjukkan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan tersebut, seperti pengetahuan yang lebih luas tentang pekerjaan mereka dan tingkat rotasi yang lebih rendah untuk perusahaan.

Menurut Ristanti (2019), kualitas kehidupan kerja adalah bagaimana pekerja memandang suasana serta pengalaman mereka di lingkungan kerja. Secara teori, QWL dapat diartikan secara sederhana sebagai keterlibatan pekerja dalam pengambilan keputusan terkait pekerjaan mereka, perancangan tempat kerja, serta kebutuhan yang diperlukan untuk menghasilkan produk atau layanan secara optimal.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan menyajikan bukti empiris dari PT Pegadaian Cabang Manado Utara, sehingga dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi pengembangan teori serta praktik manajemen sumber daya manusia.

## Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Rotasi Pekerjaan terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Pegadaian (persero) Cabang Manado Utara.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Profesionalisme terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Pegadaian (persero) Cabang Manado Utara.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

pada PT. Pegadaian (persero) Cabang Manado Utara.

4. Untuk Mengetahui Pengaruh Rotasi kerja, Profesionalisme dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Pegadaian (persero) Cabang Manado Utara.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Ajabar, 2020:5) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan yang dicoba buat memicu, meningkatkan, memotivasi serta memelihara kinerja yang baik dalam organisasi. menurut Hasibuan (2019:10) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

### Rotasi Kerja

Menurut Firman et al. (2022) mendefinisikan rotasi kerja sebagai perpindahan karyawan ke ruang kerja yang berbeda yang dimana dapat membantu mencegah rasa kebosanan dan penurunan produktivitas karyawan. Perubahan suasana dan lingkungan di tempat karyawan yang baru dapat mengurangi tingkat kejenuhan akan pekerjaan yang rutin dilakukan serta Karyawan dapat lebih mengeksplorasi lagi mengenai bidang -bidang dalam pekerjaannya. Rotasi kerja merupakan salah satu faktor penting di perusahaan PT.Pegadaian (Persero) Cabang Manado Utara yang dapat memengaruhi produktivitas kerja dan komitmen organisasi.

Menurut (Kaymaz, 2010) terdapat 5 indikator rotasi kerja yaitu sebagai berikut.

1. Tingkat kejenuhan kerja.  
Apabila tingkat kejenuhan yang dirasakan semakin tinggi, maka motivasi kerja semakin rendah dan berpengaruh terhadap kinerja yang cenderung mengakibatkan penurunan.
2. Tambahan pengetahuan, keterampilan dan kompetensi.  
Rotasi kerja merupakan salah satu metode pelatihan kerja yang mengedepankan prinsip pembelajaran melalui pengalaman langsung.
3. Persiapan manajemen.  
Rotasi kerja juga memiliki peran penting bagi karyawan yang dinilai memenuhi syarat untuk dipromosikan menjadi manajer, terutama mereka yang telah memahami secara menyeluruh berbagai bidang pekerjaan.
4. Pilihan posisi kerja yang tepat.  
Rotasi kerja dapat dilakukan sebagai cara untuk mengamati dan menentukan pekerjaan atau posisi yang tepat bagi karyawan sesuai dengan pengetahuan, kerampilan dan katakteristiknya.
5. Pengembangan hubungan sosial.  
Hubungan yang dimaksudkan yaitu hubungan antar sesama pekerja atau karyawan.

### Manfaat rotasi kerja

1. Dapat mengurangi kejenuhan kerja
2. Meningkatkan motivasi dengan menciptakan variasi dalam aktivitas- aktivitas karyawan

3. Membantu karyawan untuk lebih memahami bagaimana pekerjaan mereka berkontribusi terhadap organisasi

## Profesionalisme

Menurut (Zulkarnain and Mirawati 2019) menyatakan bahwa profesionalisme adalah keandalan dan profesionalisme yang dengannya tugas dilakukan sehingga dapat dilakukan dengan kualitas tinggi, tepat waktu, dengan kecerdasan dan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti klien. Menurut Hikmatulloh (2022), profesionalisme adalah sikap kerja yang mencerminkan perilaku karyawan berdasarkan kecakapan, keahlian, dan disiplin. Sikap ini diwujudkan melalui komitmen anggota suatu profesi dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan bidang keahliannya. Indikator profesionalisme menurut ahli siagian (2019) yaitu :

1. Kemampuan  
Kemampuan adalah suatu daya atau potensi dalam diri seseorang yang dibawa sejak dari lahir dalam menguasai suatu keterampilan atau juga merupakan hasil dari belajar.
2. Kualitas  
Kualitas merupakan suatu keadaan yang secara terus-menerus berubah terkait dengan produk, jasa, manusia, proses, dan lingkungana yang memenuhi harapan, tujuan bahkan melebihi yang diharapkan.
3. Sarana dan prasarana  
Sarana dan prasarana merupakan seperangkat alat-alat perlengkapan yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan dalam berjalannya proses kegiatan.
4. Jumlah SDM  
Segala potensi yang ada pada diri seseorang dapat membantu untuk mendorong perusahaan atau organisasi sesuai dengan keterampilan serta kemampuan yang dimiliki.
5. Keandalan  
Keandalan adalah hasil yang tidak berubah atau konsisten dari serangkaian pengukuran atau alat ukur untuk mengukur sesuatu sesuai dengan fungsi yang akan memberikan hasil yang sama.

## Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Work Life) merupakan persepsi karyawan akan kesejahteraan mental dan fisik mereka di tempat kerja. Menciptakan Kualitas Kehidupan Kerja yang baik memiliki tujuan untuk mewujudkan iklim kerja yang dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan motivasi dalam bekerja agar mencapai kinerja yang optimal serta bertujuan untuk memenuhi kebutuhan karyawan dengan menyediakan sarana dan prasarana lingkungan kerja. (Ega Pratiwi, et.al2022).

Menurut Mawu (2018) Kualitas Kehidupan Kerja dapat diukur melalui indikator sebagai berikut :

1. Kompensasi yang layak dan adil  
Penghargaan atas usaha karyawan yang diwujudkan dalam bentuk imbalan berupa uang, diberikan secara teratur setiap minggu atau bulan dengan jaminan yang pasti.

2. Lingkungan kerja yang aman dan sehat  
Lingkungan kerja yang aman dan nyaman mencakup kebebasan dari kebisingan, pencahayaan yang memadai, serta bebas dari polusi
3. Peluang untuk memanfaatkan dan meningkatkan kemampuan karyawan  
Karyawan diberikan kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan keterampilan serta bakatnya melalui pekerjaan yang menantang.
4. Interaksi sosial ditempat kerja  
Lingkungan kerja yang baik mendukung penerimaan individu tanpa prasangka negatif
5. Hak-hak karyawan ditempat kerja  
Hal ini meliputi budaya kerja yang menghargai privasi, toleransi terhadap perbedaan, peluang untuk menyampaikan pendapat, dan keadilan dalam pembagian penghargaan atau insentif.

## Komitmen organisasi

Menurut Wahab, W (2021) komitmen organisasi merupakan kepercayaan pegawai terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, serta keinginan mereka untuk tetap bertahan, berkembang dan tumbuh bersama organisasi tersebut. Menurut Mathis dan Jacson dalam Pranata, E. et al.,(2020) memberikan definisi bahwa komitmen organisasi adalah seberapa kuat tenaga kerja mempercayai dan menerima tujuan organisasi, serta memiliki keinginan untuk tetap berada didalamnya.

Indikator komitmen organisasi menurut Sahleh dalam Wigunardi,T (2023) bahwa komitmen organisasi memiliki 3 indikator yaitu:

1. Adanya kemauan karyawan, dimana adanya keinginan karyawan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi.
2. Adanya kesetiaan karyawan, yang mana karyawan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotannya untuk terus menjadi salah satu bagian dari organisasi.
3. Adanya Kebanggaan Karyawan Pada Organisasi, ditandai dengan karyawan merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dalam hidupnya.

## Bentuk komitmen organisasi

Menurut Smith dalam Sopiah yang dikutip dalam jurnal Prasetya et al. (2016), terdapat tiga jenis komitmen karyawan terhadap organisasi, yaitu sebagai berikut:

- 1 Komitmen Afektif (Affective Commitment) yaitu: Merujuk pada keterikatan emosional, identifikasi, dan partisipasi karyawan dalam organisasi.
- 2 Komitmen Berkesinambungan (Continuance Commitment): Komitmen ini didasarkan pada pertimbangan kerugian yang mungkin terjadi jika karyawan meninggalkan organisasi
- 3 Komitmen Normatif (Normative Commitment): Komitmen yang muncul karena rasa kewajiban untuk tetap berada di organisasi.

## Penelitian terdahulu

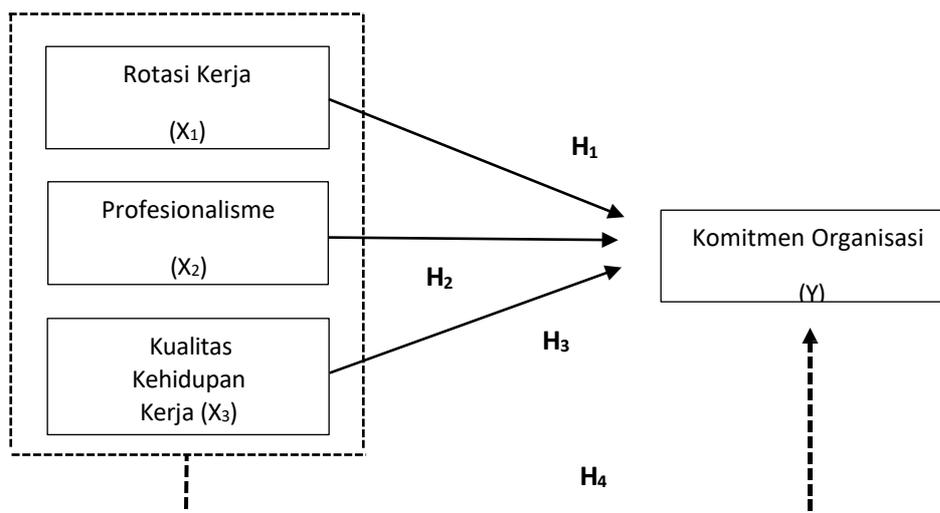
Penelitian oleh Kerent G. Andries, Olivia S. Nelwan, Greis M. Sendow (2022) dengan judul “ Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Profesionalisme Kerja Dan kebahagiaan Kerja Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan Di Mart Amurang Sakura”. Bertujuan untuk Untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja, profesionalisme kebahagiaan kerja terhadap keterikatan kerja karyawan di Sakura Mart Amurang. Menggunakan pendekatan kuantitatif, Penelitian ini menghasilkan temuan bahwa kualitas kehidupan kerja, profesionalisme kerja dan kebahagiaan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja karyawan.

Penelitian oleh Anisa Halinah Rahmah, Aziz Basaei, Mujaddid Faruk/2024 “ Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi (Studi pada Toserba Gunasalma Kawali)”

Bertujuan untuk Untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi (Studi pada Toserba Gunasalma Kawali), Menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil dari penelitian dan pengolahan data menunjukkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Toserba Gunasalma Kawali.

Penelitian oleh Rihan Rahmawati, Faizal Mulia Z, Asep Muhammad Ramdan /2022 dengan judul “ Implementasi Rotasi Kerja Dan Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt.Silga Perkasa Sukabumi” menggunakan pendekatan kuantitatif. Untuk Mengetahui apakah rotasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada pt.silga perkasa suka bumi. hasil tersebut dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Rotasi dan Disiplin Kerja dalam meningkatkan Komitmen Organisasi

## Model Penelitian



H<sub>1</sub>: Rotasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Manado Utara.

H<sub>2</sub>: Profesionalisme Berpengaruh Signifikan Terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Manado Utara.

H<sub>3</sub>: Kualitas Kehidupan Kerja Signifikan Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Manado Utara.  
H<sub>4</sub>: Rotasi Kerja, Profesionalisme, Kualitas Kehidupan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Manado Utara.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini mencari hubungan atau pengaruh sebab-akibat, antara variabel bebas Rotasi kerja (X<sub>1</sub>), Profesionalisme (X<sub>2</sub>), dan Kualitas Kehidupan Kerja (X<sub>3</sub>) terhadap Komitmen Organisasi

### Populasi dan Sampel

Penelitian ini menggunakan populasi yaitu seluruh pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Manado Utara dengan pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh yaitu Pengambilan sampel dilakukan karena peneliti membatasi penelitian dalam hal waktu, tenaga, uang dan populasi yang besar yang menggunakan seluruh jumlah populasi yaitu 32 orang pegawai.

### Jenis dan Sumber Data

Data dalam penelitian ini diperoleh dari sumber data primer, yaitu data yang dikumpulkan langsung dari responden, dalam hal ini adalah para pegawai PT. Pegadaian (Persero) cabang Manado Utara.

### Teknik Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data yang akan diterapkan pada studi ini yaitu dengan memakai instrumen kuesioner yang dibagikan keseluruhan pegawai. Bagian pertama dalam kuesioner studi ini ialah berisi identitas responden, yang mencakup nama, jenis kelamin, usia, serta lama bekerja pada

Pt. Pegadaian (Persero) Cabang Manado Utara.

### Uji Instrumen Data

#### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Mengacu pada Sugiyono (2022:121), instrumen yang valid merujuk pada alat pengukur yang digunakan mengumpulkan data yang valid. Validitas menunjukkan sejauh mana instrumen tersebut dapat mengukur konstruk yang dimaksud dengan tepat. (Ghozali, dalam Mikha Cornelia Goni et al., 2023) reliabilitas ialah media untuk mengukur konstruk suatu kuisisioner Reliabilitas adalah alat ukur yang dipakai dalam memastikan reliable yang ada pada penggunaan data variabel pada kuisisioner penelitian.

## Teknik Analisis Data

### Uji Asumsi Klasik

- 1 Uji Normalitas berdasarkan (Ghozali, 2021:196) uji normalitas dimaksudkan guna memastikan apakah variabel, faktor pengganggu, ataupun residual didalam model regresi mengikuti distribusi normal
- 2 Uji Multikolinieritas Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2018:107).
- 3 Uji heteroskedastisitas Ghozali (2018:120) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan kepengamatan yang lain.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini dilakukan untuk meneliti apakah ada hubungan sebab-akibat antara variabel atau meneliti seberapa besar pengaruh rotasi kerja, profesionalisme dan kualitas kehidupan kerja terhadap variabel dependen yaitu komitmen organisasional. Rumus yang digunakan ialah

$$\text{Rumus : } Y = \alpha + B_1 X_1 + B_2 X_2 + B_3 X_3 + \epsilon$$

#### Keterangan

Y = Komitmen Organisasi

$\alpha$  = Konstanta

B = Koefisien regresi (i= 1,2,3) X1 = Rotasi Kerja

X2 = Profesionalisme

X3 = Kualitas Kehidupan Kerja

$\epsilon$  = standart error.

### Uji Hipotesis

#### Uji koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Kuncoro (2019: 240), koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana model dapat menjelaskan pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen.

#### Uji F (Simultan)

Menurut Imam Ghozali (2018:115), jika nilai probabilitas signifikansi kurang dari 5%, maka variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

#### Uji-t (Parsial)

Menurut Ghozali (Putra et al., 2019), uji t-test digunakan untuk menganalisis sejauh mana setiap variabel independen dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel dependen secara parsial

## Hasil Penelitian dan Pembahasan

### Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

**Tabel 2 Uji Validitas Kuesioner**

Variabel	Pernyataan	Nilai Signifikan	Pearson corelation ( r hitung)	r Tabel	Keterangan
Rotasi Kerja (X1)	X1.1	,001	0,395	0,338	Valid
	X1.2	,001	0,391	0,338	Valid
	X1.3	,000	0,724	0,338	Valid
	X1.4	,000	0,686	0,338	Valid
	X1.5	,000	0,462	0,338	Valid
Profesionalisme (X2)	X2.1	,000	0,615	0,338	Valid
	X2.2	,000	0,391	0,338	Valid
	X2.3	,001	0,571	0,338	Valid
	X2.4	,001	0,474	0,338	Valid
	X2.5	,000	0,671	0,338	Valid
Kualitas Kehidupan Kerja (X3)	X3.1	,001	0,412	0,338	Valid
	X3.2	,001	0,362	0,338	Valid
	X3.3	,000	0,682	0,338	Valid
	X3.4	,002	0,475	0,338	Valid
	X3.5	,001	0,564	0,338	Valid
Komitmen Organisasi (Y)	Y.1	,001	0,449	0,338	Valid
	Y.2	,000	0,677	0,338	Valid
	Y.3	,001	0,383	0,338	Valid
	Y.4	,001	0,441	0,338	Valid
	Y.5	,000	0,452	0,338	Valid

**Sumber: Hasil olah data SPSS (2025)**

Berdasarkan temuan uji validitas yang termuat pada tabel 2, seluruh item pernyataan dalam penelitian ini mempunyai nilai r hitung > r tabel. Maka dari itu seluruh item pernyataan dari seluruh indikator variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub> dan Y dinyatakan valid .

## Uji Reliabilitas

Tabel 3 Uji Reliabilitas Kusioner

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Ketetapan	Keterangan
Rotasi Kerja (X1)	0,671	0,60	<i>Reliable</i>
Profesionalisme (X2)	0,702	0,60	<i>Reliable</i>
Kualitas Kehidupan Kerja (X3)	0,670	0,60	<i>Reliable</i>
Komitmen Organisasi (Y)	0,674	0,60	<i>Reliable</i>

*Sumber: Hasil olah data SPSS (2025)*

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas seluruh variabel dengan hasil Cronbach's Alpha >0,60 dan semua pernyataan yang ada dalam kuesioner dinyatakan reliabel.

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

N		32
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,69507063

Most Extreme Differences	Absolute	,127
	Positive	,056
	Negative	-,127
Test Statistic		,127
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

(Sumber: Output SPSS 26, 2025)

Dari pengolahan data diatas, diperoleh hasil nilai *asymp. sig* pada tabel 4.13 sebesar 0,200 atau hasil tersebut > 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa uji normalitas pada penelitian ini memenuhi uji asumsi normalitas atau terdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 4**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

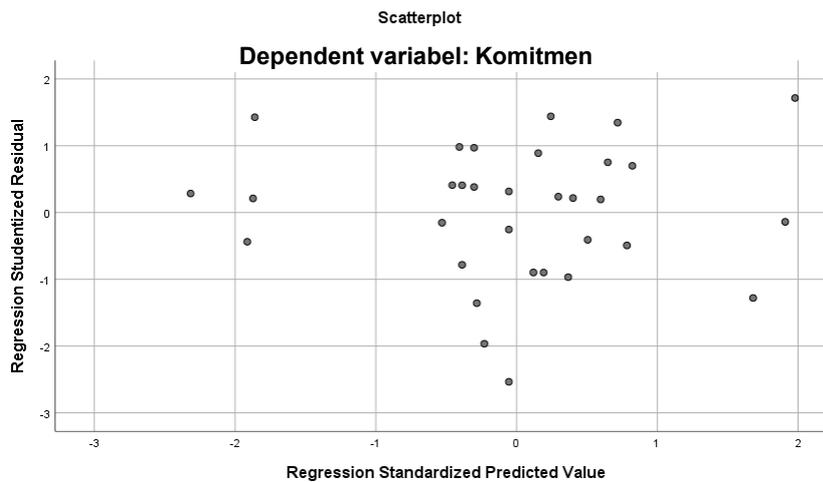
Model		Toleranc e	VIF	Keterangan
1	(Constant)			
	Rotasi Kerja (X1)	,908	1,101	Tidak Terjadi Multikolinearitas
	Profesionalisme (X2)	,300	1,433	Tidak Terjadi Multikolinearitas
	Kualitas Kehidupan Kerja (X3)	,300	1,450	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Dependent Variable: y

(Sumber: Output SPSS 26, 2025)

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa ketiga varibel tersebut memiliki nilai toleransi yang lebih besar dari 0,1 dan juga nilai VIF kurang dari 10. Sehingga dapat ditarik kesimpulan model regresi tidak terjadi Multikolinearitas

## Uji Heteroskedastisitas



(Sumber: Output SPSS 26, 2025)

**Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas**

Dari pengolahan data gambar 3 diatas menunjukkan bahwa penyebaran residual adalah titik teratur dimana ditunjukkan oleh titik atau plot yang menyebar. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

## Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 5. Analisis Regresi Linear Berganda**

Model		Coefficients		Beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	17,930	5,094		2,242	,006
	x1	,091	,206	,085	,441	,663
	x2	,342	,164	,050	1,750	,003
	x3	,300	,200	,250	2,001	,004

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi  
 (Sumber: Output SPSS 26, 2025)

Dari hasil olahan data pada tabel diatas, didapat persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 17,930 + 0,91 X_1 + 0,342 X_2 + 0,300 X_3$$

1. konstanta  $a$  sebesar 17,930 artinya meskipun semua variabel bebas ( rotasi kerja, profesionalisme, kualitas kehidupan kerja) bernilai nol namun komitmen organisasi tetap ada sebesar 17,930
2. Rotasi kerja koefisien sebesar 0,91 menunjukkan bahwa variabel Rotasi Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Komitmen Organisasi berarti setiap kenaikan 1 satuan variabel Rotasi Kerja maka akan mempengaruhi Komitmen Organisasi sebesar 0,91 satuan
3. Profesionalisme koefisien sebesar 0,342 menunjukkan bahwa variabel Profesionalisme mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Komitmen Organisasi berarti setiap kenaikan 1 satuan variabel Profesionalisme maka akan mempengaruhi Komitmen Organisasi
4. Kualitas kehidupan kerja koefisien sebesar 0,300 menunjukkan bahwa variabel Kualitas Kehidupan Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Komitmen Organisasi berarti setiap kenaikan 1 satuan variabel Kepuasan Kerja maka akan mempengaruhi Komitmen Organisasi sebesar 0,300 satuan.

## Uji Hipotesis

### Uji F ( Simultan)

Tabel 6. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	144,898	3	46,633	16,942	,002b
	Residual	70,071	28	2,181		
	Total	214,969	31			

(Sumber: Output SPSS 26, 2025)

Berdasarkan tabel 4.6 diatas maka dapat diketahui nilai signifikansi  $0,002 < 0,05$  dan nilai Fhitung  $16,942 > Ftabel 2,95$ . Sehingga dapat dinyatakan bahwa H4 diterima dimana X1, X2, dan X3 secara simultan berpengaruh terhadap Y.

## Uji-t (Parsial)

Tabel 7

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,930	5,094		2,242	,006
	x1	,091	,206	,085	,441	,663
	x2	,342	,164	,050	1.750	,003
	x3	,300	,200	,250	2.001	,004

Sumber: Output SPSS 26, 2025)

- Merujuk pada tabel 4.7 diatas bahwa variabel rotasi kerja ( $X_1$ ) memiliki Nilai thitung sebesar 0,441 lebih kecil dari ttabel sebesar 1,701 maka variabel Rotasi Kerja ( $X_1$ ) menunjukkan tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi ( $Y$ ). sedangkan variabel profesionalisme dan kualitas kehidupan kerja pegawai memiliki pengaruh positif karena nilai thitung > ttabel

## Uji Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 8. Hasil uji nilai koefisien R dan  $R^2$

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,820 a	,655	635	1,783

- Predictors: (Constant), x3, x1, x2
- Dependent Variable: y
- Sumber: Output SPSS 26, 2025)

Berdasarkan tabel 8, Nilai R Square sebesar 0,655. Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  secara simultan terhadap  $Y$  adalah sebesar 65,5% sisanya 34,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## Pembahasan Hasil

### Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil uji hipotesis, Rotasi Kerja diperoleh nilai thitung 0,441 < ttabel 1,701 dan taraf signifikan lebih besar dari 0,05 yaitu 0,663 dapat disimpulkan bahwa Rotasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi sehingga  $H_1$  ditolak. Hasil

tersebut menunjukkan bahwa rotasi kerja secara parsial tidak berkontribusi dalam mempengaruhi komitmen organisasi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa rotasi kerja secara parsial tidak berkontribusi dalam mempengaruhi komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa rotasi kerja secara parsial belum memberikan kontribusi yang berarti dalam meningkatkan komitmen organisasi karyawan. Artinya, sistem rotasi kerja yang diterapkan di PT. Pegadaian Cabang Manado Utara belum berjalan secara efektif, sehingga karyawan tidak menganggap rotasi kerja sebagai faktor yang memengaruhi komitmen dan keterikatan mereka terhadap organisasi.

## **Pengaruh Profesionalisme terhadap Komitmen Organisasi**

Berdasarkan hasil uji hipotesis, Profesionalisme diperoleh nilai thitung 1,750 > ttabel 1,701 dan taraf signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,003 dapat disimpulkan bahwa Profesionalisme berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi sehingga H2 diterima. Artinya semakin tinggi profesionalisme yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi komitmen organisasi dan dapat berkontribusi terhadap kelancaran jalannya perusahaan.

## **Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Pegawai terhadap Komitmen Organisasi**

Berdasarkan hasil uji hipotesis, Kualitas Kehidupan Kerja diperoleh nilai thitung 2,001 > ttabel 1,701 dan taraf signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,004 dapat disimpulkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi sehingga H3 diterima. Artinya semakin baik Kualitas Kehidupan Kerja akan menyebabkan Komitmen Organisasi pegawai meningkat dan dapat berkontribusi terhadap kelancaran jalannya perusahaan

## **PENUTUP**

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dipaparkan diatas, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Secara Parsial Rotasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Manado Utara
2. Profesionalisme secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Manado Utara
3. Kualitas Kehidupan Kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Manado Utara

## **Saran**

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan ditemukan bahwa Rotasi Kerja tidak Berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Untuk itu dalam meningkatkan komitmen organisasi, PT. Pegadaian (Persero) perlu mengelola rotasi kerja, Rotasi Kerja sebaiknya dilakukan secara strategis dengan mempertimbangkan minat, potensi, serta kebutuhan pengembangan karyawan agar mereka merasa dihargai dan memiliki peluang berkembang, sehingga dapat meningkatkan rasa keterikatan terhadap organisasi.
2. Profesionalisme memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. PT. Pegadaian (Persero) Cabang Manado Utara perlu membangun pelatihan berkelanjutan, pembinaan etika kerja, dan pemberian tanggung jawab yang sesuai dengan kompetensi pegawai. Karyawan yang profesional akan menunjukkan

loyalitas yang lebih tinggi karena merasa dipercaya dan diakui.

3. Kualitas Kehidupan Kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Kualitas kehidupan kerja seperti keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, lingkungan kerja yang mendukung, serta penghargaan atas kontribusi karyawan, juga berperan penting dalam membangun komitmen dalam sebuah perusahaan. Ketika karyawan merasa sejahtera secara fisik dan psikologis, mereka cenderung lebih bersemangat dan setia dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, dengan mengintegrasikan ketiga aspek tersebut secara harmonis, perusahaan seperti PT.Pegadaian ( Persero) Cabang Manado Utara dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendorong peningkatan komitmen organisasi secara berkelanjutan.
4. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya, namun hendaknya peneliti dapat menambahkan variabel lain agar penelitian selanjutnya dapat memberi ilmu lebih luas bagi para pembaca atau peneliti lain

## DAFTAR PUSTAKA

- Andries, K. G., Nelwan, O. S., & Sendow, G. M. (2023). Pengaruh kualitas kehidupan kerja, profesionalisme kerja dan kebahagiaan kerja terhadap keterikatan kerja karyawan di Sakura Mart Amurang. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(4), 31-43. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i4.51503>
- Andre, Ayal, Bernhard Tewel, I. T. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Di Kantor Kecamatan Sonder. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 4524-4533. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/25245>
- Halipah, A. (2023). PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI (Suatu Studi pada Toserba Gunasalma Kawali). *Business Management Entrepreneurship Journal* 5, 35-42. <https://jurnal.unigal.ac.id/bmej/article/view/5653>
- Indriani, D., Ribhan, R., & Karim, M. (2024). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kesejahteraan Karyawan Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan Peternakan Ayam Petelur di Kecamatan Purbolinggo, Kabupaten Lampung Timur). *Journal on Education*, 6(4), 19165- 19176. <https://doi.org/10.31004/joe.v6i4.5910>
- Kaymaz, K. (2010). *The Effects of Job Rotation Practices on Motivation : A Research on Managers in the Automotive Organizations*. 1(3), 69-85
- Meizary, A., & Magdalena, B. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Hotel 21 Gisting Kabupaten Tanggamus. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 4(1), 501-515. <https://doi.org/10.47709/jebma.v4i1.3722>
- Nugroho, N., & Fibriani, G. V. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Pt Kereta Api Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)*, 2(2), 182-201. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v2i2.6051>

- Rahmawati, R., Mulia, F., & Ramdan, A. M. (2022). Implementasi Rotasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Silga Perkasa Sukabumi. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(4), 2029-2035.  
<https://journal.yrpiuku.com/index.php/msej/article/view/711>
- Setyani, S. W., Machasin, M., & Setiawan, D. (2022). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Pegawai PDAM Tirta Siak Kota Pekanbaru. *Jurnal Daya Saing jurnal ilmu manajemen*  
<https://ejournal.kompetif.com/index.php/dayasaing/article/view/939>
- Sitorus, C., Sembiring, R., & Napitupulu, J. (2023). Pengaruh Keadilan Organisasi, Pemberdayaan Karyawan Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Padapt. Bpr Nbp 33 Kantor Pusat Batang Kuis. *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 9(1), 58-73.  
<https://doi.org/10.46880/methonomi.vol9no1.pp58-73>