

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN ROTASI PEKERJAAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA PERUSAHAAN TOYOTA PT. HASRAT ABADI AFTER SALES

Poppy Mu'jizat

Dosen Universitas Ichsan Gorontalo

Email: pmujizat3@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh , Pengaruh Budaya Organisasi Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Pada Perusahaan Toyota PT. Hasrat Abadi After Sales baik secara simultan maupun parsial. Pengumpulan data pokok yaitu melalui daftar pernyataan/pertanyaan yang diuji melalui uji validitas dan reabilitas setiap item pernyataan/pertanyaan yang terdapat pada daftar pernyataan/pertanyaan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis*) dengan terlebih dahulu memkonversi data skala ordinal ke skala interval. Objek dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi Dan Rotasi Pekerjaan, Motivasi Kerja. Hasil hipotesis pertama menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X1) Rotasi Pekerjaan (X2), secara simultan berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Terhadap Motivasi Kerja Pada Perusahaan Toyota PT. Hasrat Abadi After Sales sebesar 78,0%. Sedangkan 22,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model penelitian.

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X1) Rotasi Pekerjaan (X2), secara simultan berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Terhadap Motivasi Kerja Pada Perusahaan Toyota PT. Hasrat Abadi After Sales variabel Budaya Organisasi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) sebesar 65,7%. Rotasi Pekerjaan (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) sebesar 34,3%.

Kata Kunci: Budaya Organisasi Dan Rotasi Pekerjaan, Motivasi Kerja.

Abstract

This study aims to determine the effect of organizational culture and job rotation on work motivation at the Toyota company PT. After Sales Eternal Desire either simultaneously or partially. The main data collection is through a list of statements/questions that are tested through testing the validity and reliability of each statement/question item contained in the list of statements/questions. The analytical method used is path analysis by first converting the ordinal scale data to an interval scale. The object of this research is Organizational Culture and Job Rotation, Work Motivation.

The results of the first hypothesis show that Organizational Culture (X1) Job Rotation (X2), simultaneously has a positive and significant effect on Work Motivation at Toyota Company PT. Eternal Desire After Sales of 78.0%. While 22.0% is influenced by other variables not examined in the research model. The results of testing the second hypothesis show that Organizational Culture (X1) Job Rotation (X2), simultaneously has a positive and significant effect on Work Motivation at Toyota Company PT. Perpetual Desire After Sales Organizational Culture variable (X1) partially has a positive and significant effect on Work Motivation (Y) of 65.7%. Job rotation (X2) partially has a significant effect on work motivation (Y) by 34.3%.

Keywords: Organizational Culture and Job Rotation, Work Motivation.

PENDAHULUAN

Semua perusahaan pasti memerlukan manajemen yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk mencapai tujuan tertentu bagi perusahaan tersebut. Dalam usaha untuk mencapai tujuan tersebut pastinya perusahaan memerlukan sebuah organisasi yang benar-benar menjalankan usaha dengan baik. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan tersebut tergantung oleh keberhasilan daripada individu itu sendiri dalam menjalankan tugasnya di dalam perusahaan tersebut.

Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia bukan hanya sebagai alat produksi, namun juga merupakan indikator penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Betapapun modern teknologi yang digunakan, atau sebanyak apa dana yang disiapkan, namun tanpa sumber daya yang profesional semuanya menjadi tidak bermakna (Tjutju, 2015: 62-63). Salah satu faktor yang paling penting bagi suatu individu dalam bekerja adalah Motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Berdasarkan pra penelitian awal yang peneliti lakukan serta wawancara langsung dengan bapak Gerar Madea selaku Technical Leader pada Perusahaan Toyota PT. Hasrat Abadi After Sales diketahui bahwa motivasi kerja yang ada masih jauh dari apa yang diharapkan dilihat dari segi ketentraman karyawan dalam hal balas jasa atau insentif yang diberikan belum semua karyawan mendapatkan pendapatan tambahan diluar dari pada gaji yang telah ditetapkan. Hal ini belum memberikan suatu dorang atau motivasi setiap karyawan dalam bekerja sebab tidak sebanding dengan balas jasa yang diberikan perusahaan apa lagi karyawan yang belum/ tidak menecapai target yang ditentukan dikarenakan target jasa yang tinggi diberikan oleh perusahaan sehingga belum memberikan suatu dorongan karyawan untuk maju dalam berkarir. Dari segi Kondisi Kerja, ada beberapa karyawan (teknisi) cukup baik dalam melakukan pekerjaannya, dari segi fasilitas kerjanya karywan belum sepenuhnya menikmati fasilitas yang di sediakan terkadang kurang dan sebagian belum tersedia.

Dilihat dari dimensi dorongan dari segi Prestasi kerja yang ada dilihat dari disiplin karyawan (absensi dan waktu) serta pencapaian target masih ada beberapa karyawan yang belum mampu melaksanakannya terkadang absensi dari beberapa karyawan masih kurang (bolos atau tidak masuk kerja), biasanya ada beberapa karyawan yang sering mangkir dalam bekerja, dan tidak disiplin waktu terkadang datang terlambat, dan belum memenuhi target yang telah ditentukan terkadang hanya 50%. Dilihat dari segi pengakuan dari atasan ada beberapa karyawan yang lebih dipermudah untuk ditingkatkan dalam hal training (promosi penjualan dll) apabila berprestasi akan mendapatkan reward dari perusahaan. Serta dilihat dari pekerjaan itu sendiri masih ada beberapa pekerjaan yang sudah terselesaikan dan belum terselesaikan contohnya target yang diberikan belum sepenuhnya dicapai oleh beberapa karyawan karena ada beberapa kendala yang terjadi dilapangan salah satunya fasilitas yang belum cukup memadai ditambah lagi dengan mangkirnya beberapa karyawan itu sendiri, sehingga menyebabkan pekerjaannya belum memenuhi target yang ditentukan.

Pengaruh tersebut di atas diduga disebabkan oleh budaya organisasi karyawan yang kurang maksimal sehingga menyebabkan belum tercapainya target yang ditentukan. Dalam budaya organisasi masih banyak karyawan yang belum mampu berinovasi apalagi dalam hal mengambil resiko ketika terjadi pekerjaan yang mendesak, Dilihat dari segi orientasi hasil, dimana karyawan diwajibkan untuk mencapai hasil yang maksimal serta proses yang digunakan untuk mencapai hasil, sementara dilihat dari orientasi Orang, dimana keputusan manajemen akan mempertimbangkan hasil kerja setiap karyawan yang ada didalam perusahaan, serta untuk orientasi tim, perusahaan sangat mengharapkan semua karyawan harus mampu bekerjasama, dan bukan secara individual akan tetapi masih ada juga karyawan yang bekerja secara sendiri sendiri.

Disamping itu Rotasi Pekerjaan pun turut mempengaruhi setiap motivasi dari karyawan salah satunya dilihat dari Kemampuan karyawan dalam bekerja ada beberapa karyawan profesional dalam pekerjaannya mengerjakan berbagai macam tugas dalam pekerjaannya dilihat dari kecakapan yaitu kemampuan fisik, taktis dan teknis seseorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya, kesungguhan yaitu karyawan bersungguh sungguh dalam bekerja dan ketepatan waktu ada juga yang sering mengabaikan pekerjaannya sehingga tidak sepenuh hati dalam bekerja terkadang sering datang lambat dan tidak menghargai waktu, Dilihat dari Pengetahuan adanya beberapa karyawan yang memiliki pengetahuan khusus perbengkelan akan dioptimalisasikan, sementara bagi karyawan yang belum memiliki pengetahuan akan dilakukan training oleh pihak perusahaan akan tetapi tidak semua karyawan yang itu dan meyerap pelatihan yang ada, Dilihat dari perpindahan karena kejenuhan karyawan Kejenuhan kerja merupakan suatu kelelahan yang disebabkan karena seseorang bekerja terlalu intens, berdedikasi dan berkomitmen, bekerja terlalu banyak dan terlalu lama serta memandang kebutuhan dan keinginan mereka sebagai hal yang kedua, dapat dilihat dari kecemasan emosi, apatis, terganggu depresi, bosan, energi dan nikmat berkurang.

LANDASAN TEORI

Budaya Organisasi

Budaya organisasi pada hakikatnya, memiliki nilai yang baik bagi kemajuan suatu organisasi. Budaya organisasi mencakup aspek yang lebih luas dan lebih mendalam dan justru menjadi suatu dasar bagi terciptanya suatu iklim organisasi yang ideal. Masalah budaya organisasi (*Organization Culture*) akhir-akhir ini telah menjadi suatu tinjauan yang sangat menarik terlebih dalam kondisikerja yang tidak menentu.

Budaya (*culture*) adalah seluruh total pikiran, karya dan hasil karya manusia, yang tidak berakar pada nalurinya, dan karena itu hanya bisa dicetuskan manusia sesudah melalui suatu proses belajar. Kebudayaan merupakan inti dari apa yang penting dalam organisasi. Seperti aktivitas member perintah dan larangan serta menggambarkan sesuatu yang dilakukan dan tidak dilakukan yang mengatur perilaku anggota. Jadi budaya mengandung apa yang boleh dilakukan atau tidak boleh sehingga dapat dikatakan sebagai suatu pedoman yang dipakai untuk menjalankan aktivitas organisasi, (Hofstede 2016:21).

Rotasi Kerja

Terjadinya fluktuasi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan merupakan hal

yang sering kali terjadi. Terlebih lagi jika pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dalam keseharian mereka cukup padat dan monoton, sehingga hal tersebut akan menimbulkan rasa penat, bosan, dan bahkan kejenuhan dalam bekerja. Salah satu alternatif yang dapat dilakukan untuk mengatasi kondisi seperti ini adalah dengan melakukan rotasi kerja. Menurut Kaymaz (2015:239) rotasi pekerjaan merupakan desain pekerjaan dengan pendekatan secara luas yang digunakan oleh banyak perusahaan di berbagai tingkatan hirarkis. Rotasi kerja dapat pula digunakan jika pekerjaan tertentu yang dilakukan karyawan sudah tidak lagi menantang maka karyawan tersebut dipindahkan ke pekerjaan lain pada tingkatan yang sama dan memiliki persyaratan keterampilan yang serupa. Terdapat beberapa istilah yang sama pengertiannya dengan rotasi kerja, yaitu mutasi, pemindahan, transfer, dan alih tugas. Adapun pengertian mutasi menurut Hasibuan (2013: 136) adalah suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi/demosi) di dalam suatu organisasi. Sedangkan penggunaan istilah transfer digunakan oleh Gaol (2014:155) dengan pengertian memindahkan karyawan dari satu jabatan ke jabatan lainnya tanpa adanya perubahan gaji ataupun tingkatan.

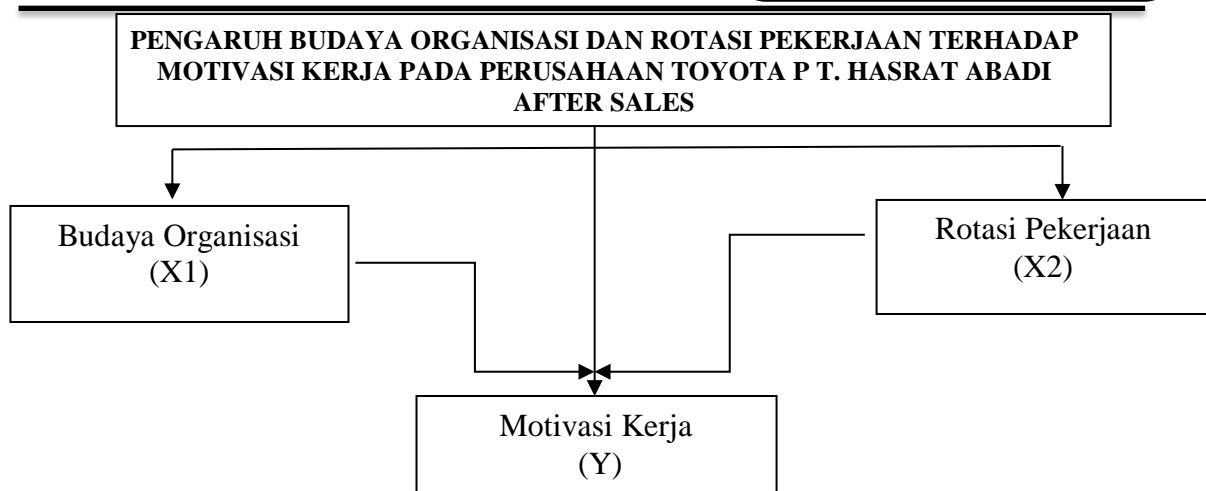
Motivasi Kerja

Menurut Anoraga (2014:24-36) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Menurut Hasibuan (2015), motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Selanjutnya Hasibuan (2015:145) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Pinder (2013:67) berpendapat bahwa motivasi kerja merupakan seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja, sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. Selanjutnya menurut Robbins dan Judge dalam Puspita wati (2013:18), motivasi kerja sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individu. Menurut Herzberg (dalam Robbins & Judge, 2013:222) motivasi kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya agar memunculkan rasa puas pada kinerjanya. Teori yang dikembangkan oleh Herzberg dikenal dengan teori dua faktor, yaitu Faktor motivasional dan faktor hygiene atau pemeliharaan. Faktor motivasional adalah dorongan-dorongan untuk berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang, sedangkan faktor hygiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang.

Kerangka Pemikiran

Agar penelitian ini terarah, maka berikut ini dapat dilihat kerangka pemikiran yang mendasari penelitian ini.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

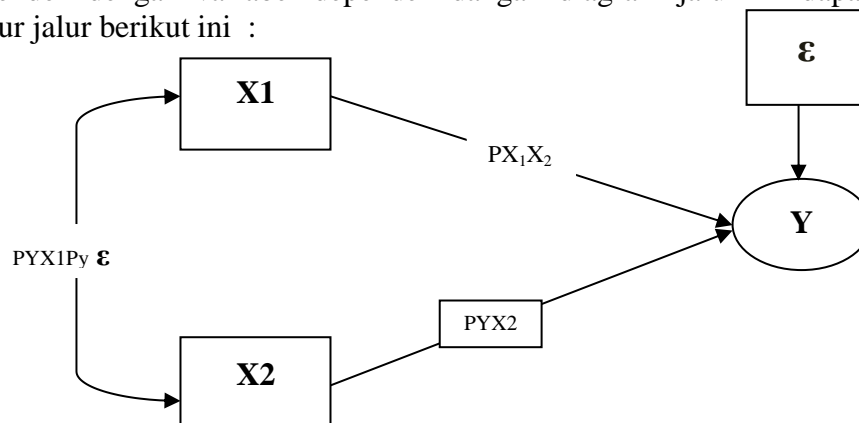
METODE PENELITIAN

Metode Penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode Survey, yaitu menjelaskan hubungan kausal dan pengujian Hipotesis. Penelitian ini mengambil Sampel dari suatu Populasi dan menggunakan Quesioner sebagai alat pengumpulan data dan informasi utama dan pokok (Singarimbun, 2010;5). Sedangkan menurut Sugiyono (2012:7), metode Survey adalah metode penelitian yang dilakukan pada populasi besar atau kecil tetapi data yang diBelajari adalah data-data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut dan hubungan-hubungan antara variabel sosiologis maupun psikologis.

Metode analisis

Untuk memastikan sub-sub variabel apakah ada pengaruh Budaya Organisasi dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja, maka pengujian di lakukan dengan uji analisis jalur (*Path Analysis*), dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval melalui *Method Successive Interval* (MSI). Analisis jalur di gunakan dengan pertimbangan bahwa pola hubungan antar variabel dalam penelitian adalah bersifat korelatif dan kausalitas.

Hipotesis penelitian diperlihatkan melalui struktur hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen dengan diagram jalur ini dapat di lihat pada struktur jalur berikut ini :



Gambar 2. Struktur Path

HASIL PENELITIAN**Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

Dalam analisis ini untuk mengetahui tingkat validitas dapat dilihat pada hasil olahan data. Pengujian instrument penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap Motivasi Kerja responden. Instrument penelitian yang dinyatakan valid jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan untuk reliable jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6.

Tabel 1. Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi (X1)

Variabel	Indikator	Uji Validitas				Uji Reliabilitas	
		r_{hitung}	t_{hitung}	t_{tabel}	Ket	Alpha	Ket
Budaya Organisasi	X1.1	0,937	47,33	2,028	Valid	0,962	> 0,60 = reliabel
	X1.2	0,797	13,47	2,028	Valid		
	X1.3	0,902	29,83	2,028	Valid		
	X1.4	0,881	24,26	2,028	Valid		
	X1.5	0,950	60,06	2,028	Valid		
	X1.6	0,905	30,83	2,028	Valid		
	X1.7	0,925	39,49	2,028	Valid		
	X1.8	0,797	13,47	2,028	Valid		

Sumber : Data Olahan lampiran 2021

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk Variabel Budaya Organisasi (X1) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,962 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Budaya Organisasi (X1) reliabel karena *Cronbach's Alpha* > 0,60.

Tabel 2. Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Variabel Rotasi Pekerjaan (X2)

Variabel	Indikator	Uji Validitas				Uji Reliabilitas	
		r_{hitung}	t_{hitung}	t_{table}	Ket	Alpha	Ket
Orientasi Pekerjaan	X2.1	0,768	11,54	2,028	Valid	0,911	> 0,60 = reliable
	X2.2	0,792	13,10	2,028	Valid		
	X2.3	0,809	14,43	2,028	Valid		
	X2.4	0,650	6,94	2,028	Valid		
	X2.5	0,771	11,72	2,028	Valid		
	X2.6	0,821	15,53	2,028	Valid		
	X2.7	0,860	20,36	2,028	Valid		
	X2.8	0,809	14,43	2,028	Valid		

Sumber : Data Olahan lampiran 2021

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk Variabel Rotasi Pekerjaan (X2) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,911 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Rotasi Pekerjaan (X2) reliabel karena *Cronbach's Alpha* > 0,60.

Tabel 3. Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (Y)

Variabel	Indikator	Uji Validitas				Uji Reliabilitas	
		r _{hitung}	t _{hitung}	t _{tabel}	Ket	Alpha	Ket
Motivasi Kerja	Item1	0,794	13,24	2,028	Valid	0,861	> 0,60 = reliabel
	Item2	0,760	11,09	2,028	Valid		
	Item3	0,776	12,02	2,028	Valid		
	Item4	0,756	10,88	2,028	Valid		
	Item5	0,779	12,21	2,028	Valid		
	Item6	0,782	12,41	2,028	Valid		

Sumber : Data Olahan lampiran 2021

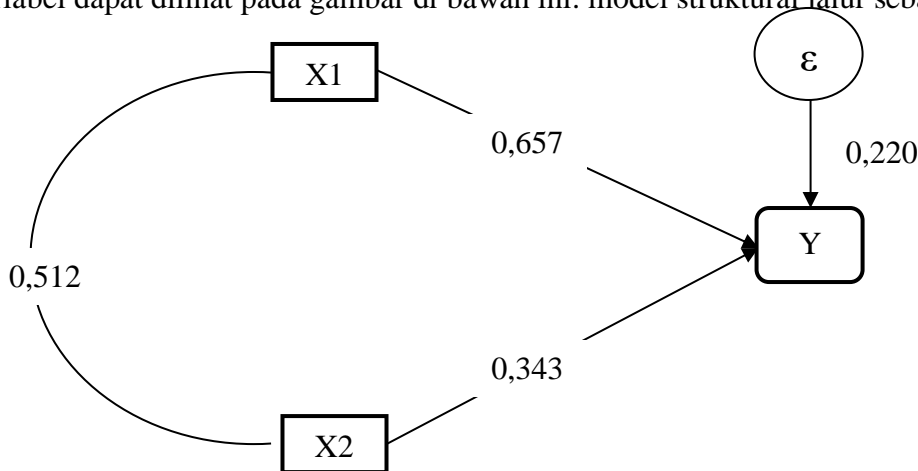
Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Motivasi Kerja (Y) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,861 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Motivasi Kerja reliabel karena *Cronbach's Alpha* > 0,60.

Analisis Data Statistik

Hasil analisis statistik yang menggunakan analisis jalur tersebut akan diketahui apakah varibel-varibel bebas (Independen) baik secara *simultan* maupun secara *parsial* memberikan pengaruh yang nyata (signifikan) terhadap variabel terikat (dependen). Berdasarkan hasil pengolahan data atas 38 orang responden dengan menggunakan analisis jalur, maka diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,657X1 + 0,343X2 + 0,220\epsilon$$

Berdasarkan hasil olahan data yang menggunakan analisis jalur hubungan antar variabel dapat dilihat pada gambar di bawah ini: model struktural jalur sebagai berikut:



Gambar 3. Hasil Estimasi Struktur Analisis Jalur

Pembahasan**Budaya Organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y)**

Berdasarkan dari hasil penelitian terhadap Motivasi Kerja responden menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan antara Budaya Organisasi (X1) terhadap Motivasi Kerja (Y) sebesar 0,657 atau 65,7%. Hal ini menunjukkan bahwa dengan Budaya Organisasi (X1) yang diterapkan oleh perusahaan maka dapat mempengaruhi Motivasi Kerja (Y) yang baik pada PT. Hasrat Abadi menjadi faktor utama dalam penelitian ini.

Pengaruh signifikan ini menunjukkan bahwa Pada PT. Hasrat Abadi dimana Budaya Organisasi yang ada sudah cukup baik adanya karyawan yang mampu berinovasi apalagi dalam hal mengambil resiko ketika terjadi pekerjaan yang mendesak, Dilihat dari segi Orentasi Hasil yang ada, sudah cukup baik dimana karyawan diwajibkan untuk mencapai hasil yang maksimal serta proses yang digunakan untuk mencapai hasil sebagian sudah sesuai dengan apa yang diharapkan serta beberapa karyawan mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan, Dilihat dari orientasi Orang, dimana keputusan manajemen akan mempertimbangkan hasil kerja setiap karyawan yang berprestasi maupun yang kurang berprestasi didalam perusahaan, serta untuk orientasi tim, perusahaan sangat mengharapkan semua karyawan harus mampu bekerjasama, dan bukan secara individual akan tetapi masih ada juga karyawan yang bekerja secara sendiri sendiri dan hasilnya kurang maksimal.

Penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sudarmanto (2014:171) mengatakan, penelitian menunjukkan ada tujuh karakteristik utama yang secara keseluruhan menunjukkan hakikat budaya sebuah organisasi, yaitu :

1). Orientasi Hasil, yaitu sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut. 2). Orientasi Orang, yaitu sejauh mana keputusan manajemen dalam mempertimbangkan efek dari hasil kerja karyawan dalam organisasi. 3). Orientasi Tim, yaitu sejauh mana kegiatan - kegiatan karyawan dalam organisasi pada tim ketimbang pada individu - individu.

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu Theolina (2016) Judul "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Pada Tenaga Medis Perawat, di RSUD Sele Be Solu Kota Sorong". Hasil Penelitannya adalah Budaya Organisasi dan Orientasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Pada Tenaga Medis Perawat, di RSUD Sele Be Solu Kota Sorong.

Orientasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y)

Berdasarkan dari hasil penelitian terhadap Motivasi Kerja responden menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan antara Orientasi Kerja (X2) terhadap Motivasi Kerja (Y) sebesar 0,343 atau 34,3%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Orientasi Kerja (X2) pada perusahaan terkait maka akan semakin tinggi pula Motivasi Kerja (Y) pada PT. Hasrat Abadi menjadi faktor terendah dalam penelitian ini.

Pengaruh signifikan ini menunjukkan bahwa Pada PT. Hasrat Abadi dalam Orientasi Kerja dimana beberapa karyawan bersungguh sungguh dalam bekerja serta

ada juga yang sering mengabaikan pekerjaannya sehingga tidak sepenuh hati dalam bekerja terkadang sering datang lambat dan tidak menghargai waktu, Dilihat dari Pengetahuan adanya beberapa karyawan yang memiliki pengetahuan khusus perbengkelan akan dioptimalisasikan, sementara bagi karyawan yang belum memiliki pengetahuan akan dilakukan training oleh pihak perusahaan akan tetapi tidak semua karyawan yang itu dan meyerap pelatihan yang ada, Dilihat dari perpindahan karena kejenuhan karyawan Kejenuhan kerja merupakan suatu kelelahan yang disebabkan karena seseorang bekerja terlalu intens, berdedikasi dan berkomitmen, bekerja terlalu banyak dan terlalu lama serta memandang kebutuhan dan keinginan mereka sebagai hal yang kedua, dapat dilihat dari kecemasan emosi, apatis, terganggu depresi, bosan, energi dan nikmat berkurang.

Penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Menurut Afandi (2016:33), indikator rotasi kerja adalah sebagai berikut. 1) Perpindahan karena kemampuan karyawan. Kemampuan merupakan kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai macam tugas dalam pekerjaannya. Dapat dilihat dari kecapakan, kesungguhan dan ketepatan waktu. 2). Perpindahan karena pengetahuan karyawan Pengetahuan adalah suatu jenis kemampuan yang dimiliki karyawan yang didapatkan dari proses belajar serta juga dari pengalaman. 3). Perpindahan karena kejenuhan karyawan Kejenuhan kerja merupakan suatu kelelahan yang disebabkan karena seseorang bekerja terlalu intens, berdedikasi dan berkomitmen, bekerja terlalu banyak dan terlalu lama serta memandang kebutuhan dan keinginan mereka sebagai hal yang kedua, dapat dilihat dari kecemasan emosi, apatis, terganggu depresi, bosan, energi dan nikmat berkurang.

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu Ida Ayu Indah Giantari (2017) Judul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Klumpu Bali Resort Sanur ”.Hasil Penelitiannya adalah Budaya Organisasi dan Orientasi Kerja yang diberikan terhadap karyawan berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap Motivasi Kerja. Hal ini berartimengindikasikan bahwa Budaya Organisasi yang baik dan berkesinambungan serta Orientasi Kerja yang tepat akan meningkatkan Motivasi Kerja di perusahaan Klumpu Bali Resort Sanur .

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan analisis pembahasan yang dilakukan, maka dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi (X_1), dan Rotasi Pekerjaan (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) Pada Perusahaan Toyota PT. Hasrat Abadi After sales.
2. Budaya Organisasi (X_1), secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) Pada Perusahaan Toyota PT. Hasrat Abadi After sales.
3. Rotasi Pekerjaan (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) Pada Perusahaan Toyota PT. Hasrat Abadi After sales.

SARAN

Dari hasil penelitian, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Disarankan kepada Manajer Perusahaan Toyota PT. Hasrat Abadi After sales untuk lebih memperhatikan dan perlu ditingkatkan lagi untuk variabel Orientasi Kerja (X2), dimana Orientasi Kerja yang ada pada Perusahaan Toyota PT. Hasrat Abadi After sales masih rendah sebaiknya manajer lebih memperhatikan kemampuan karyawan, pengetahuan serta kebosanan atau kejenuhan karyawan sehingga secara perspektif dapat menunjukkan loyalitas atau interest dan lebih termotivasi lagi bagi perusahaan, disaranka kepada manajer sebaiknya memperhatikan kesungguhan karyawan saat bekerja sehingga karyawan akan terkontril dan tidak mengabaikan pekerjaannya serta bekerja dengan sepenuh hati dan menghargai waktu. Disarankan pula kepada manajer untuk mengatasi kebosanaan atau kejenuhan kerja dari setiap karyawan alangkah baiknya manajer bisa membagi pekerjaan kepada setiap karyawan atau memberikan refresing agar tidak terbebani pekerjaannya sehingga karyawan dapat merasa nyaman dan termotivasi dalam bekerja.
2. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan meneliti variabel-variabel lain yang turut mempengaruhi motivasi kerja. Misalnya faktor internal seperti persepsi mengenai diri sendiri, harga diri, prestasi, harapan, kebutuhan, pembawaan individu, tingkat pendidikan, dan pengalaman masa lalu. Dan faktor eksternal seperti lingkungan kerja, pemimpin dan gaya keemimpinannya, tuntutan perkembangan organisasi, dan dorongan atasan. Winardi (2011:194).

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- _____. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Afandi, Pandi 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep Dan Indikator. Pekanbaru :Zanafa Publishing
- Anoraga, Panji. 2014. Psikologi Kerja. Jakarta : Rineka Cipta.
- Bambang Wahyudi. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Sulita. Bandung.
- Bedjo Siswanto Sastrohadiwiryono. 2010. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Donni Juni Priansa dan Garnida. 2013. Manajemen Perkatoran. CV Alfabeta Bandung.
- Fachreza, Said Musnadi dan M. Shabri Abd Majid. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dan Danpaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh. Unuversitas Unsiyah: Aceh.
- Gaol, CHR, Jimmy L. 2014. *A to Z Human Capital* (Manajemen Sumber Daya Manusia) Konsep, Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis. PT. Gramedia Widiasarana. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara Jakarta.
- _____. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara Jakarta.
- Hofstede, G. J. 2010. *Measuring Organizational Cultures : A Qualitative and Quantitative Study Across Twenty Cases. Administrative Science Quarterly. NewYork.*

- Kaymaz, Kurtulus. 2010. *“The Effects of Job Rotation Practices on Motivation: A Reserch on Managers in the Automotive Organizations Bussiness and Economics Research” Journal* Vol.1No.3 2010.
- Moehariono. 2012. Pengukuran Kinerja Organisasi. Edisi Revisi. Jakarta : Rajawali Pers.
- Riduwan 2010, *Metode Dan Teknik Penyusunan Tesis*. Bandung : Alfabeta
- Rivai, Vaithzal. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik. Edisi Pertama Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P Stephen dan Timothy A. Judge. 2012. Perilaku Organisasi. Selemba Empat. Jakarta.
- Rangkuti, Freddy. 2011. *SWOT Balance Scorecard*, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Schein, Edgar H. 2012. *“Organisational Culture and Leadership”*Jossey Bass. San Fransisco.
- Sondang P. Siagian. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sopiah. 2010. Perilaku Organisasi. Yogyakarta : Andi
- Sudarmanto. 2014. Kinerja dan Pengembangan Kompensasi SDM, Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Sugiyono.2011. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Tika, Moh. Pandu. 2011. Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta : Bumi Aksara 2011.
- Wibowo. 2010. Budaya Organisasi. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Winardi. 2011. Manajemen Perilaku Organisasi. Jakarta : Prenada Media.
- Yuniarsih, Tjutju. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta