
PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN

Oleh

Afni Yeni

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Mahaputra Muhammad Yamin

Kampus 2 SKB, 0755-20127

Email: yeniafni92@gmail.com**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar dampak karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja terhadap komitmen, Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan datanya primer Populasi 40 orang. Dengan purposive sampling, dan sampel 38 orang. Teknik analisa data regresi Linear Berganda, variable karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen $Y = 1,647 + 0,499 X_1 + 0,541 X_2$. Uji T variabel X_1 Karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap komitmen dengan nilai variabel $5,980 > t_{tabel} 1,689$ signifikan $0,000 < \alpha 0,05$. Variabel X_2 kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen anggota $6,750 > t_{tabel} 1,689$ nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$. Dari uji F yang didapatkan karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap komitmen $F_{hitung} 370,090 > F_{tabel} 3,24$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Kontribusi Karakteristik Pekerjaan dan kepuasan kerja sebesar 0,977 atau 97,7%. terhadap Komitmen

Kata Kunci : Karakteristik Pekerjaan, Kepuasan Kerja, Komitmen**PENDAHULUAN**

Karakteristik pekerjaan merupakan sebuah model kontemporer yang penting tentang bagaimana mendesain pekerjaan, istilah karakter dianggap sama dengan kepribadian. Kepribadian dianggap sebagai ciri atau karakteristik atau gaya atau sifat khas dari diri seseorang yang bersumber dari bentuk-bentuk yang diterima dilingkungan. Pada dasarnya karakteristik akan terbentuk bila aktivitas dilakukan berulang-ulang secara rutin hingga menjadi suatu kebiasaan yang akhirnya tidak hanya menjadi suatu kebiasaan tapi sudah menjadi suatu karakter. Karakter merupakan ciri khas seseorang dan karakter tidak dapat dilepaskan dari konteks sosial budaya karena karakter terbentuk dalam lingkungan sosial budaya tertentu (Ekayanti, Widjajani, & Budiyanto, 2019).

Watak atau karakter merupakan perpaduan dari segala tabiat manusia yang bersifat tetap sehingga menjadi tanda khusus

untuk membedakan orang yang satu dengan yang lain. Maka dari itu sangat perlu mengetahui watak atau karakteristik dari seseorang seorang untuk mencapai kepuasan kerja (Ekayanti et al., 2019). Kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi karyawan maupun instansi karena menciptakan keadaan positif didalam lingkungan kerja perusahaan. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan, dan sebaliknya. Sementara itu, bagi organisasi kepuasan kerja sangat penting karena kepuasan kerja dapat menentukan sikap karyawan terhadap pekerjaannya, seperti pemogokan kerja, kemangkiran, tingkat keluarnya karyawan tinggi (*turnover*) sampai pada penurunan produktivitas kerja (Muayyad, 2016).

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang

merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya Johan (2002), dengan demikian produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal. Kepuasan kerja seringkali disamakan dengan sikap seseorang terhadap pekerjaan. Sikap disini diartikan sebagai tingkat perasaan positif atau negatif yang dirasakan seseorang terhadap obyek- obyek tertentu, seperti tempat, benda atau orang lain (Ida & Sudirjo, 2015).

Komitmen kerja melibatkan keterikatan individu terhadap pekerjaannya. Komitmen kerja merupakan sebuah variabel yang mencerminkan derajat hubungan yang dianggap dimiliki oleh individu terhadap pekerjaan tertentu dalam organisasi. Memperkuat komitmen karyawan dalam suatu organisasi dapat dilakukan dengan dua cara yaitu mengurangi tuntutan kerja karyawan dengan cara Menentukan prioritas, Menetapkan Fokus, Melakukan rekayasa semetara itu dalam hal meningkatkan kemampuan karyawan bisa dilakukan dengan Kontrol, Strategi atau vixi, Tantangan kerja, Kalaborasi dan Team Work, Kultur Kerja

Jadi, dengan adanya komitmen terhadap perusahaan maka karyawan memiliki manfaat diantaranya ikhlas dan senang hati pada saat melibatkan diri pada pekerjaan, memiliki keinginan yang lebih kuat untuk tetap bekerja pada organisasi yang sekarang dan dapat terus memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan serta mempunyai kemungkinan yang jauh lebih besar untuk menunjukkan tingkat partisipasi yang tinggi dalam organisasi.

LANDASAN TEORI

Secara Umum komitmen kerja melibatkan keterikatan individu terhadap pekerjaannya. Komitmen kerja merupakan sebuah variabel yang mencerminkan derajat hubungan yang dianggap dimiliki oleh individu terhadap pekerjaan tertentu dalam organisasi (Hermawan, 2012). Tiga komponen

dalam komitmen adalah sebagai berikut (Nathania, 2018):

1. Komitmen Afektif (*Affective commitment*)
2. Komitmen Bersinambungan (*Continuance commitment*)
3. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

Karakteristik pekerjaan merupakan upaya mengidentifikasi karakteristik tugas dari pekerjaan, bagaimana karakteristik ini digabungkan untuk membentuk pekerjaan-pekerjaan yang berbeda, dan hubungannya dengan motivasi, kepuasan, dan kinerja karyawan (Robbins, 2001 dalam jurnal (Purwanto & Soliha, 2017) Pekerjaan dapat diibaratkan sebagai jembatan penghubung antara karyawan dengan organisasi. Organisasi merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dalam organisasi para anggota dikelompokkan ke berbagai jenis pekerjaan untuk mencapai tujuan tertentu (Saweduling, 2013).

Kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungan dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan dan keinginannya. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya (Ch.Tamaka, P.K.Lengkong, & Uhing, 2017)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan dilaksanakan pada Lingkungan Dinas Pasar Raya Kota Solok, Sumatra Barat. Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif, Sumber data Primer. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan wawancara untuk Populasi sebanyak 38 orang satpam di lingkungan Pasar Raya Kota Solok dengan Teknik Penarikan sampel Total Sampling.

Dalam penelitian ini menggunakan Uji Validitas, Uji Reabilitas dan Regresi Linear Berganda. Regresi Linear Berganda digunakan

untuk meramalkan nilai variabel terikat (Y) dengan variabel bebasnya (X) lebih dari satu. Persamaan Regresi Linear Berganda

Uji Koefisien Determinasi (R²) dilakukan dengan tujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji T dan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada responden yang nantinya digunakan dalam pengujian kuantitatif. Data dikumpulkan akan ditabulasi dan kemudian dilakukan uji instrumen untuk mengetahui instrumen yang memenuhi uji validitas dan reliabilitas. Data yang bebas uji kualitas data berikutnya akan dilakukan uji asumsi klasik untuk dapat dilakukan uji pengujian hipotesis dan analisis.

Berdasarkan hasil analisis yakni pengujian regresi secara parsial dan secara simultan serta korelasi maka dapat disajikan hasil pembahasan dalam pengujian sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	1,647	1,695	,972	,338
Karakteristik pekerjaan	,499	,083	5,980	,000
Kepuasan kerja	,541	,080	6,750	,000

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 22

Nilai koefisien regresi berganda yaitu:
 $Y = 1,647 + 0,499 X_1 + 0,541 X_2$

a. Nilai konstanta (α) yang diperoleh adalah sebesar 1,647 artinya jika variabel Karakteristik Pekerjaan (X₁) dan Kepuasan

Kerja (X₂) nilainya adalah 0, maka Komitmen Anggota (Y) nilainya adalah 1,647

- b. Koefisien regresi pertama (b₁) untuk variabel Karakteristik Pekerjaan (X₁) diperoleh sebesar 0,499. Artinya jika variabel Karakteristik Pekerjaan (X₁) mengalami kenaikan sebesar 1% maka nilai Komitmen Anggota (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,499.
- c. Koefisien regresi kedua (b₂) untuk variabel Kepuasan Kerja (X₂) diperoleh sebesar 0,541. Artinya jika variabel Kepuasan Kerja (X₂) mengalami kenaikan sebesar 1% maka nilai Komitmen Anggota (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,541.

Hal ini berarti dengan adanya faktor-faktor Karakteristik Pekerjaan dan kepuasan kerja yang baik akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Anggota Satpam dilingkungan Dinas Pasar Raya Solok

Tabel 2. Uji Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,977 ^a	,955	,952	,816

Nilai determinan R Square sebesar 0,955 atau 95,5%. Hal ini berarti tingginya persentase variabel independen Faktor –Faktor Karakteristik Pekerjaan dan Kepuasan kerja terhadap variabel dependen yaitu Komitmen Anggota Satpam dilingkungan Dinas Pasar Raya Solok. Dan masih ada faktor-faktor lain selain faktor-faktor karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja yang mempengaruhi tingkat komitmen anggota dengan persentase 4,5%. Yang dalam hal ini tidak dibahas seperti Disiplin dan Kinerja

Dan hipotesis pertama (H₁) diterima dan disimpulkan bahwa faktor- Faktor Karakteristik Pekerjaan berpengaruh terhadap Komitmen Anggota Satpam Dinas pasar Raya . Hal ini dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar 5,980 > t_{tabel} 1,689 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Novita, 2017) bahwa Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Individu baik secara simultan maupun parsial memberikan pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Kantor Cabang (Area Manado). Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Bambang, 2017) hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Fakto-faktor Karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pekalongan dalam melaksanakan tugasnya sebatas bertanggungjawab terhadap tugas pekerjaannya dan hanya merasa puas jika mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan karakteristik pekerjaannya. Komitmen organisasional belum menjadi tanggungjawab moral maupun keinginan bagi sebagian pegawai Dinas Kesehatan.

Dan hipotesis kedua (H_2) diterima dan disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Anggota Satpam Dinas pasar Raya. Hal ini dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar $6,750 > t_{tabel}$ 1,689 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Kurnia, 2017) hasil analisis data yang dilakukan ditemukan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh (Lestari.A, 2017) hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Manado.

Kepuasan kerja menjadi faktor penting bagi kesuksesan suatu instansi. kepuasan kerja menunjukkan bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, atau seberapa besar seseorang menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya. Hipotesis ketiga (H_3) diterima dan disimpulkan bahwa Faktor-faktor Karakteristik Pekerjaan dan Kepuasan Kerja

secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Anggota dengan nilai F_{hitung} sebesar $370,090 > F_{tabel}$ 3,24 dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa faktor faktor Karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap komitmen anggota.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Tamel.Y, 2017) hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel Karakteristik Pekerjaan dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi dan *Intention to Quit* (Studi pada Karyawan PT. Manado Media Grafika).

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (wilson, 2006) karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, baik secara simultan maupun secara parsial pada produktivitas kerja karyawan (survei pada karyawan industri tekstil Propinsi Jawa Barat).

Penelitian ini telah membuktikan secara bersama-sama bahwa Faktor –faktor Karakteristik Pekerjaan dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Anggota Satpam Dinas Pasar Raya Solok sehingga hipotesis yang disajikan dalam penelitian ini dapat diterima kebenarannya secara empiris. Adanya pengaruh antara kedua variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat menunjukkan bahwa Komitmen Anggota akan dapat meningkat dengan baik bila pengelolaan Faktor-faktor Karakteristik Pekerjaan dan Kepuasan Kerja dilakukan secara baik.

PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian ini tujuan untuk melihat sejauh mana karakteristik Pekerjaan dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Anggota Satpam dilingkungan Dinas Pasar Raya Solok . Hasil penelitian menunjukkan bahwa persamaan regresi linear berganda antara variabel

independen yaitu Faktor –Faktor Karakteristik Pekerjaan dan Kepuasan Kerja terhadap variabel dependen yaitu Komitmen Anggota. Diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut : $Y = 1,647 + 0,499 X_1 + 0,541 X_2$.

Dan nilai (R^2) Square sebesar 0,955 yang berarti bahwa kontribusi antara variabel Faktor- faktor Karakteristik Pekerjaan dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Anggota Satpam dilingkungan Dinas Pasar Raya Solok sebesar 0,955 atau 95,5% dan dipengaruhi oleh variabel lain (100-95,5) sebesar 4,5% variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini. seperti Disiplin dan Kinerja

Serta Hasil thitung pada variabel Faktor-Faktor Karakteristik Pekerjaan sebesar 5,980 dengan signifikansi menggunakan $\alpha = 0,05$. karena t hitung lebih besar dari t_{tabel} yaitu $5,980 > t_{tabel} 1,689$ hasil perhitungan variabel Faktor-Faktor Karakteristik Pekerjaan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Anggota (Y) Satpam dilingkungan Dinas Pasar Raya Solok. Dan variabel Kepuasan Kerja diketahui t hitung dari variabel ini diperoleh sebesar 6,750 yang berarti lebih besar dari t_{tabel} yang didapat 6,750 $> 1,689$ dan nilai signifikannya $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan variabel Kepuasan Kerja (X_2) juga berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Anggota (Y) Satpam dilingkungan Dinas Pasar Raya Solok.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ch.Tamaka, N., P.K.Lengkong, V., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt.Bank Mandiri (Persero) Tbk. Kantor Cabang (Area Manado). *Jurnal EMBA*, 5(3), 3138–3147.
- [2] Dr.Enny Radjab, M. A., & Dr. Andi J. (n.d.). *Metodologi Penelitian Bisnis*.
- [3] Ekayanti, W., Widjajani, S., & Budiyanto, B. (2019). Pengaruh Karakteristik Personal dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Komitmen Organisasional Perawat. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 8(2), 18 1. <https://doi.org/10.30588/jmp.v8i2.415>
- [4] Hermawan, H. (2012). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kepuasan Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan PT Sebra Cipta Mandiri Malang. *Jurnal Ekonomi*, 5(September), 73–89.
- [5] Ida, R., & Sudirjo, F. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empirik Pada Inspektorat Kabupaten Pemasang). *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, 4(3), 2302–2752.
- [6] Mandey, S., & Sahangggamu, P. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(4), 514–523.
- [7] Muayyad, D. M. (2016). Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai bank syariah x kantor wilayah II. *Jurnal Manajemen*, 9(1), 1–24.
- [8] Mulyani, S., Soliha, E., Pascasarjana, D., & Stikubank, U. (2014). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Guru. *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Guru*, 20(2), 46–71.
- [9] Nathania, Y. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan pada Warunk Upnormal Surabaya. *Jurnal Agora*, 6, 1–9.
- [10] Purwanto, B. H., & Soliha, E. (2017). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasional. *Jurnal Manajemen*, XXI(2), 227–243.

-
- [11] Saweduling, P. (2013). Motivasi Kerja, Kompensasi, Pelatihan Dan Pengembangan, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Guru Smp Di Kabupaten Kepulauan Talaud. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 582–595.
- [12] Soepeno, D., Taroreh, R., & Sumaki, W. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(5), 1232–1242.
- [13] Sugiono. (2015). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: ALFABETA.
- [14] Sugiyono. (2015a). *statistik sugiyono.pdf*.
- [15] Sugiyono, P. D. (2015b). *Metode Penelitian Tindakan Komprehensif*. (S. Y. Ratri, Ed.) (1st ed.). Alfabeta, cv.
- [16] Sutanto, E. M., & Gunawan, C. (2013). Kepuasan Kerja , Komitmen Organisasional dan Turnover Intentions. *Jurnal Mitra Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 4(1), 76–88.
- [17] Tarjono, & Deni, A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Personel Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional Pada Sekolah. *Jurnal Ekonomak*, IV(3), 1–18.