

# PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PT “X” JAKARTA

**Agung Wahyu Handaru**

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta

Email: [agung\\_1178@yahoo.com](mailto:agung_1178@yahoo.com)

**Shalahudin Abdillah**

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta

Email: [shalahudin\\_ice@yahoo.com](mailto:shalahudin_ice@yahoo.com)

**Agung AWS Waspodo**

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta

Email: [awaspodo@gmail.com](mailto:awaspodo@gmail.com)

## **ABSTRACT**

*The purposes of this research are: 1) to describe the job characteristics, the compensation, and the organizational commitment, 2) to analyze the influence of job characteristics towards organizational commitment, 3) to analyze the influence of compensation towards organizational commitment, 4) to analyze the influence of job characteristics and compensation simultaneously toward organizational commitment. Population of the research is the employees of PT “X”, Jakarta. Samples of the research are 74 permanent employees. Type of the research is descriptive research and the method is explanatory survey. Descriptive analysis results showed: a) 49% total of permanent staff of PT “X” was not the realization the suitable of the job characteristics, b) 51% total of permanent staff of PT “X” was obtained compensation given by the organization was not good enough, c) 61% permanent employees of PT “X” has a relatively poor organizational commitment. The results of hypothesis testing: 1) there is a significant influence of job characteristics towards organizational commitment, 2) there is a significant influence of compensation towards organizational commitment, 3) job characteristics and compensation simultaneously having an influence on the organizational commitment. Determination coefficient score ( $R^2$ ) for  $X_1$  and  $X_2$  is 0.127, it means organizational commitment can be influenced by job characteristics and compensation around 12,7%, then other factors around 87,3%.*

*Keywords: job characteristics, compensation, organizational commitment*

## PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia. Organisasi yang berhasil adalah organisasi yang efektif dan efisien, serta dapat mengombinasikan sumber daya yang dimilikinya. Seberapa baik suatu organisasi untuk memperoleh, memelihara dan mempertahankan sumber – sumber daya manusia yang berkualitasnya merupakan faktor utama dalam keberhasilan atau kegagalan organisasi tersebut.

Dibutuhkannya komitmen organisasi yang baik karena komitmen organisasi sangat penting dalam stabilitasi kondisi dan situasi pada sebuah perusahaan. Komitmen organisasi merupakan komitmen seseorang karyawan kepada perusahaan tempatnya bekerja.

Komitmen karyawan kepada perusahaan merupakan salah satu jaminan untuk menjaga kelangsungan perusahaan. Jika suatu perusahaan mampu memenuhi harapan dari karyawan, maka dengan sendirinya akan menciptakan rasa nyaman dan menyenangkan bagi karyawan, sehingga dapat menimbulkan rasa puas dan kerasan untuk bekerja pada perusahaan tersebut. Jika tidak, karyawan akan merasa tidak nyaman dan memilih untuk mencari alternatif peluang kerja di perusahaan lain. Untuk itu, komitmen dalam organisasi harus senantiasa di pelihara secara maksimal dalam rangka menjaga kelancaran aktivitas kerja di dalam sebuah perusahaan, sehingga dapat menjalankan visi dan misi yang efektif dan efisien.

**Tabel 1. Jumlah Perputaran Karyawan PT “X”  
Bagian Produksi Periode Tahun 2009 – 2011**

<b>Tahun</b>	<b>Karyawan Keluar</b>
2009	8
2010	12
2011	16

Sumber: Departemen SDM PT “X”

Seperti pada data turnover karyawan PT “X” yang ditampilkan pada Tabel 1. Sebuah perusahaan yang bergerak sebagai penyedia furniture dan perancangan

interior ini dalam kurun waktu 2009 – 2011 telah menunjukkan angka *turnover* yang cukup tinggi yaitu sebanyak 36 karyawan yang telah mengundurkan diri dengan berbagai macam alasan. Dari data *turnover* tenaga kerja yang ada diduga terdapat masalah dalam komitmen organisasi pada PT “X”.

Adapun, karakteristik pekerjaan adalah salah satu faktor yang diduga dapat mempengaruhi komitmen organisasi, model karakteristik pekerjaan suatu pendekatan terhadap pemerikayaan pekerjaan (*job enrichment*) yang dispesifikasikan kedalam 5 dimensi karakteristik inti yaitu keragaman keterampilan (*skill variety*), jati diri dari tugas (*task identity*), signifikansi tugas (*task significance*), otonomi (*autonomy*) dan umpan balik (*feed back*). Kelima karakteristik kerja ini akan mempengaruhi tiga keadaan psikologis yang penting bagi karyawan, yaitu mengalami makna kerja (mengerti pekerjaannya), memikul tanggung jawab akan hasil kerja, dan pengetahuan akan hasil kerja.

Selain itu kompensasi mungkin memiliki pengaruh terhadap komitmen seseorang karyawan dalam organisasi. Kompensasi merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia karena besarnya dari kompensasi yang diterima oleh karyawan dapat dijadikan ukuran nilai dari apa yang mereka berikan kepada perusahaan tempat mereka bekerja sebagai ganti dari pelaksanaan tugas organisasional.

Berdasarkan data riil dan penjabaran permasalahan diatas, maka peneliti ingin melakukan penelitian mengenai pengaruh karakteristik pekerjaan dan kompensasi terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT “X” Jakarta.

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui deskripsi tentang karakteristik pekerjaan, kompensasi dan komitmen organisasi karyawan pada PT “X”
2. Untuk menganalisa secara empiris pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT “X”.
3. Untuk menganalisa secara empiris pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan pada PT “X”.

4. Untuk menganalisa secara empiris pengaruh karakteristik pekerjaan dan kompensasi terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT “X”.

## **KAJIAN TEORI**

### **Komitmen Organisasi**

Robbins dan Judge (dalam Robbins, 2008:100) berpendapat “komitmen organisasi adalah tingkat saat seorang karyawan memihak organisasinya serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut”.

Mathis dan Jackson (dalam Sopiah 2008:155) mendefinisikan “komitmen organisasi sebagai derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya”.

Menurut Temaluru (dalam Purwaningsih 2008:25) “komitmen organisasi didefinisikan sebagai unsur orientasi hubungan (aktif) antara individu dan organisasinya, orientasi hubungan tersebut mengakibatkan individu (pekerja) atas kehendak sendiri bersedia memberikan sesuatu, dan sesuatu yang diberikan itu demi merefleksikan dukungannya bagi tercapainya tujuan organisasi”.

Ada tiga dimensi yang terpisah komitmen organisasi menurut Robbins dan Judge (dalam Robbins, 2008:101) yaitu:

1. Komitmen afektif (*Affective commitment*) adalah perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai – nilainya. Dimana seorang karyawan memiliki komitmen aktif untuk perusahaannya akan keterlibatannya dalam pekerjaannya.
2. Komitmen berkelanjutan (*Continuance commitment*) adalah nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Seorang karyawan mungkin berkomitmen kepada seorang pemberi kerja karena mereka dibayar tinggi dan merasa bahwa pengunduran diri dari perusahaan akan menghancurkan keluarganya.

3. Komitmen normatif (*Normative Commitment*) adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan – alasan moral atau etis. Seperti dimana seorang karyawan yang memelopori sebuah inisiatif baru mungkin bertahan karena dengan alasan etis.

Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari organisasi, kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi, dan keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi.

### **Karakteristik Pekerjaan**

Pengertian karakteristik pekerjaan menurut MacCarthy (dalam Desa, 2008:36) adalah ciri-ciri dari lingkungan pekerjaan yang meliputi lingkungan fisik dan sosial. Lingkungan fisik meliputi suasana kerja dilihat dari faktor fisik, seperti keadaan suhu, cuaca, konstruksi bangunan dan temperatur tempat kerja. Sedangkan lingkungan sosial meliputi sosial budaya di lingkungan kerja, besar atau kecilnya beban kerja, kompensasi yang diterima, hubungan kerja seprofesi, dan kualitas kehidupan kerjanya.

Kemudian, karakteristik pekerjaan menurut Purwaningsih (2008:35) adalah sifat yang berbeda antara jenis pekerjaan yang satu dengan pekerjaan lainnya yang bersifat khusus dan merupakan inti pekerjaan yang berisikan sifat – sifat yang ada didalam semua pekerjaan serta dirasakan oleh para pekerja sehingga mempengaruhi perilaku kerja terhadap pekerjaannya.

Sedangkan menurut Hackman dan Oldham (dalam Robbins, 2008:268), karakteristik pekerjaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, model karakteristik pekerjaan (*job characteristics models*) dideskripsikan dalam lima dimensi pekerjaan utama yakni:

1. Keanekaragaman keterampilan (*skill variety*)
2. Identitas tugas (*identity task*)
3. Arti tugas (*task significance*)
4. Otonomi (*autonomy*)

#### 5. Umpan balik (*feedback*)

Kelima karakteristik kerja ini akan mempengaruhi tiga keadaan psikologis yang penting bagi karyawan, yaitu mengalami makna kerja, memikul tanggung jawab akan hasil kerja, dan pengetahuan akan hasil kerja. Akhirnya, ketiga kondisi psikologis ini akan mempengaruhi motivasi kerja secara internal, kualitas kinerja, kepuasan kerja dan ketidakhadiran dan perputaran karyawan (Robbins, 2008:268).

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan adalah sifat yang berbeda antara jenis pekerjaan yang satu dengan yang lainnya yang bersifat khusus dan merupakan inti pekerjaan yang berisikan sifat-sifat tugas yang ada di dalam semua pekerjaan serta dirasakan oleh para pekerja sehingga mempengaruhi perilaku pekerja terhadap pekerjaannya.

#### **Kompensasi**

Kompensasi menjadi alasan orang untuk mencari pekerjaan karena setiap orang yang bekerja akan mendapatkan balas jasa dari apa yang telah mereka kontribusikan baik tenaga ataupun pikiran untuk melakukan sebuah pekerjaan kepada suatu perusahaan. Besarnya kompensasi itu mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan dan bersama keluarganya. Semakin efektif kompensasi diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, serta produktifitas karyawan. Karyawan yang tidak merasakan kompensasi yang adil dan wajar berbagai kemungkinan negatif akan muncul, seperti kemalasan bekerja, mangkir, mogok, keluar organisasi atau pindah ke organisasi lain.

Definisi Kompensasi menurut Hasibuan (2007:118) mengemukakan “semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Sedangkan kompensasi berbentuk barang, artinya kompensasi dibayar dengan barang. Karyawan mendapatkan balas jasa sebagai imbalan dari apa yang telah mereka berikan kepada perusahaan.

Menurut Werther dan Davis (dalam Hasibuan, 2009:119) "*Compensation is what employee receive in exchange of their work. Whether hourly wages or periodic salaries, the department usually design and administers employee compensation*". Kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya, baik upah perjam ataupun gaji periodik dan harus dikelola dengan baik oleh bagian personalia.

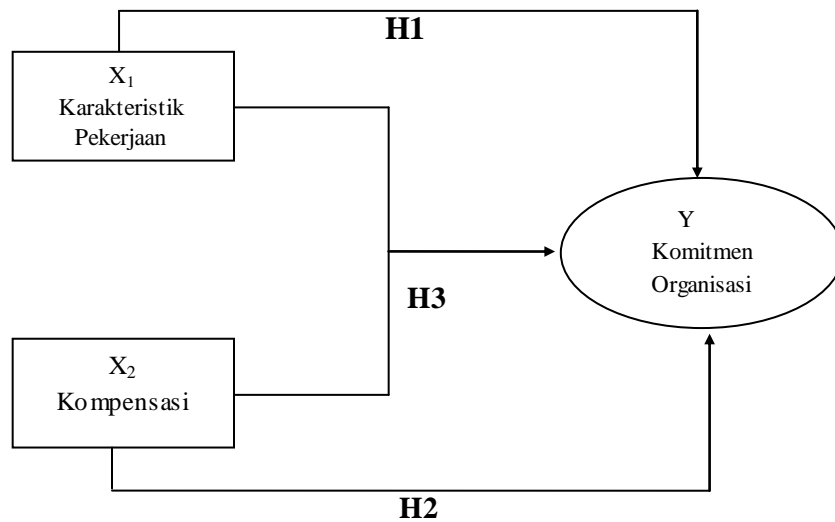
Menurut Sikula (dalam Hasibuan, 2009:119) "*A compensation is anything that constitutes or is regard as an equivalent.*" Kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalent mempunyai nilai (ukuran, arti, atau efek) yg sama, seharga,sebanding dan sepadan dari apa yang telah diberikan seorang karyawan.

Menurut Vehrizal (2009:741), "Kompensasi merupakan suatu yang diterima karyawan sebagai ganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan." Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian, pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan. Para karyawan yang sudah berkontribusi untuk pekerjaannya dalam sebuah perusahaan akan mendapat imbalan atau balas jasa. Kompensasi terdiri dari:

1. Kompensasi Finansial
  - a. Kompensasi finansial langsung
  - b. Kompensasi finansial tidak langsung
2. Kompensasi Non Finansial.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut diatas, dapat diambil disimpulkan bahwa secara umum kompensasi didefinisikan sebagai semua balas jasa yang diterima oleh karyawan dalam bentuk uang atau lainnya sebagai pengganti dari apa yang telah mereka tukar baik tenaga, keahlian, dan waktu dalam pelaksanaan pekerjaan di organisasi tersebut. Selain itu pengertian tersebut menunjukkan bahwa selain mendapat balas jasa yang sifatnya finansial seperti gaji/upah, pegawai juga mendapatkan balas jasa yang sifatnya non-finansial.

Berdasarkan uraian diatas, maka kerangka pemikiran dari penelitian ini dapat digambarkan pada Gambar 1 berikut ini:



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

Sumber: Data diolah peneliti.

### **Hipotesis**

Dalam penelitian ini hipotesis yang akan dikembangkan dan diuji adalah sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Karakteristik pekerjaan mempengaruhi komitmen organisasi.

H<sub>2</sub>: Kompensasi mempengaruhi komitmen organisasi.

H<sub>3</sub>: Karakteristik pekerjaan dan kompensasi mempengaruhi komitmen organisasi.

### **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan adalah riset deskriptif dan eksplanatori. Riset deskriptif yaitu penelitian yang menjelaskan atau memberi paparan pada variabel yang diteliti dan ketergantungan variabel pada sub variabelnya. Riset deskriptif didasarkan pada pertanyaan bagaimana peristiwa itu terjadi. Riset eksplanatori yaitu penelitian yang membuktikan adanya sebab akibat dan hubungan yang mempengaruhi atau dipengaruhi dari dua atau lebih variabel yang diteliti. Riset eksplanatori didasarkan pada pertanyaan mengapa peristiwa itu terjadi.



## Metode Penentuan Populasi atau Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan pada empat divisi yang ada pada PT “X”, yaitu Divisi Produksi yaitu bagian *design, cutter saw, planer & moulding, asembling, colouring & finising* dan *quality control*. Total jumlah karyawan yang menjadi populasi dalam penelitian ini sebesar 90 karyawan tetap.

Dalam menentukan sampel, peneliti menggunakan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

**n** = Ukuran sampel

**N** = Ukuran Populasi

**e** = 5% kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditoleransi.

Maka besarnya sampel adalah:

$$\begin{aligned} n &= \frac{90}{1 + 90 (0.05)^2} \\ &= 73,47 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan, didapat hasil 73,47 dan dibulatkan menjadi 74 responden penelitian. Peneliti menggunakan teknik *simple random sampling* dalam penentuan responden penelitian.

## Uji Instrumen Penelitian

### *Uji Validitas*

Menurut Riduwan (2008:110), uji validitas digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner atau skala, apakah item-item pada kuesioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur. Kriteria pengujiannya adalah: jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka instrumen atau item-item

pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka instrumen atau item-item pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas**

Item	Skor	$r_{tabel}$	Keterangan
<b>Karakteristik Pekerjaan</b>			
1	0.443	0.361	Valid
2	0.616	0.361	Valid
3	0.745	0.361	Valid
4	0.743	0.361	Valid
5	0.809	0.361	Valid
6	0.778	0.361	Valid
7	0.809	0.361	Valid
8	0.651	0.361	Valid
9	0.582	0.361	Valid
10	0.595	0.361	Valid
11	0.430	0.361	Valid
12	0.423	0.361	Valid
13	0.381	0.361	Valid
14	0.442	0.361	Valid
15	0.411	0.361	Valid
<b>Kompensasi</b>			
16	0.668	0.361	Valid
17	0.489	0.361	Valid
18	0.748	0.361	Valid
19	0.581	0.361	Valid
20	0.599	0.361	Valid
21	0.540	0.361	Valid
22	0.397	0.361	Valid
23	0.664	0.361	Valid
24	0.619	0.361	Valid
25	0.667	0.361	Valid
26	0.428	0.361	Valid
27	0.433	0.361	Valid
<b>Komitmen Organisasi</b>			
28	0.528	0.361	Valid
29	0.401	0.361	Valid
30	0.373	0.361	Valid
31	0.548	0.361	Valid
32	0.716	0.361	Valid
33	0.637	0.361	Valid
34	0.594	0.361	Valid
35	0.431	0.361	Valid
36	0.365	0.361	Valid
37	0.548	0.361	Valid
38	0.558	0.361	Valid
39	0.377	0.361	Valid
40	0.389	0.361	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 2, seluruh *item* pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid karena nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel ( $n=30$ ) yaitu 0.361.

### ***Uji Reliabilitas***

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukuran yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Menurut Nannuly dalam Umar (2008:56), uji reliabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua menggunakan uji *Alpha Croanbachs*, dimana nilai korelasi  $r$  akan dibandingkan dengan nilai 0,7, yang merupakan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima. Kriteria pengujiannya adalah jika nilai korelasi  $r <$  dari 0,6 maka instrument tidak reliabel. Jika nilai korelasi  $r >$  dari 0,6 maka instrument penelitian reliabel.

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b><i>Cronbach's Alpha</i></b>	<b>Nilai Minimum</b>	<b>Keterangan</b>
Karakteristik Pekerjaan	0.867	0.6	Reliabel
Kompensasi	0.816	0.6	Reliabel
Komitmen Organisasi	0.740	0.6	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui hasil uji reliabilitas ketiga variabel didapatkan skor *Cronbach's Alpha* lebih dari 0.6, sehingga dinyatakan semua variabel adalah reliabel.

### **Uji Asumsi Klasik**

Dalam penelitian ini menggunakan empat jenis asumsi klasik, yaitu uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

### ***Uji Normalitas***

**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas**

	<i>Kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup></i>		
	<i>Statistic</i>	<i>Df</i>	<i>Sig.</i>
Karakteristik pekerjaan	.075	74	<b>.200<sup>*</sup></b>
Kompensasi	.095	74	<b>.094</b>
Komitmen Organisasi	.085	74	<b>.200<sup>*</sup></b>

Sumber: Data diolah peneliti

Priyatno (2010:71) menjelaskan uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *liliefors* dengan melihat nilai pada kolom *kolmogorov-smirnov* dan dikatakan normal jika signifikansi  $> 0,05$

Berdasarkan Tabel 4, nilai signifikansi untuk variabel karakteristik pekerjaan adalah 0.200, kompensasi 0.094 dan komitmen organisasi 0.200. dari hasil uji normalitas tersebut dapat disimpulkan ketiga variabel berdistribusi normal karena signifikansi ketiga variabel diatas 0.05.

**Uji Linieritas**

Menurut Priyatno (2010:73), uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Pengujian dilakukan dengan menggunakan SPSS, dengan kriteria dua variabel. Kriteria dalam uji linearitas adalah dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*linearity*)  $< 0,05$ .

**Tabel 5. Hasil Uji Linearitas Y\* X<sub>1</sub>**

<i>ANOVA Table</i>							
			Sum of		Mean		
			Squares	Df	Square	F	Sig.
komit men *	Between	(Combined)	632.822	17	37.225	.866	.614
		Linearity	234.008	1	234.008	5.444	<b>.023</b>
		Deviation from	398.814	16	24.926	.580	.886
		Linearity					
		Within Groups	2406.962	56	42.981		
		Total	3039.784	73			

Sumber: Data diolah peneliti

Berdasarkan Tabel 5, didapat nilai signifikansi *linearity* sebesar 0.023 sehingga dapat disimpulkan antara variabel karakteristik pekerjaan dengan komitmen organisasi memiliki hubungan yang linier karena nilai signifikansi kurang dari 0.05.

**Tabel 6. Hasil Uji Linieritas Y\* X<sub>2</sub>**

			<i>ANOVA Table</i>				
			<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
Komitmen * Kompensasi	<i>Between Groups</i>	<i>(Combined)</i>	1.142.676	18	63.482	1.840	.043
		<i>Linearity</i>	219.050	1	219.050	6.351	<b>.015</b>
		<i>Deviation from Linearity</i>	923.626	17	54.331	1.575	.104
	<i>Within Groups</i>		1.897.108	55	34.493		
<i>Total</i>			3.039.784	73			

Sumber: Data diolah peneliti

Berdasarkan Tabel 6, didapat nilai signifikansi *linearity* sebesar 0.015 sehingga dapat disimpulkan antara variabel kompensasi dengan komitmen organisasi memiliki hubungan yang linier karena nilai signifikansi kurang dari 0.05.

#### ***Uji Multikolinieritas***

Umar Uji multikolinieritas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antar variabel bebas (Umar, 2008: 80). Mengukur multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi, jika besar  $VIF < 5$  atau mendekati 1, maka mencerminkan tidak ada multikolinieritas (Umar, 2008: 81).

**Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas**

		<i>Coefficients<sup>a</sup></i>				<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Unstandardized Coefficients</i>	<i>Standardized Coefficients</i>				
<i>Model</i>		<i>B</i>	<i>Beta</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	(Constant)	8.502		.748	.457		
	Karakteristik Pekerjaan	.361	.239	2.122	.037	.971	<b>1.030</b>
	Kompensasi	.358	.228	2.026	.047	.971	<b>1.030</b>

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada Tabel 7, diketahui nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk kedua variabel masing-masing sebesar 1.030. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak adanya multikolinieritas dalam model regresi yang digunakan, hal ini karena nilai VIF sebesar  $1.030 < 5$ .

**Uji Heteroskedastisitas**

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas (Priyatno, 2010:83). Metode yang digunakan dalam uji ini adalah uji spearman rho, yaitu mengkorelasikan nilai residual (Unstandardized residual) dengan masing-masing variabel independen. Jika signifikansi korelasi kurang dari 0,05 maka terjadi masalah heteroskedastisitas.

**Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

		<i>Correlations</i>			
			karakteristik pekerjaan	kompensasi	<i>Unstandardized Residual</i>
Spearman's rho	Karakteristik pekerjaan	<i>Correlation</i>	1.000	.169	.007
		<i>Coefficient</i>			
		<i>Sig. (2-tailed)</i>	.	.150	.956
		N	74	74	74
	Kompensasi	<i>Correlation</i>	.169	1.000	-.038
		<i>Coefficient</i>			
		<i>Sig. (2-tailed)</i>	.150	.	.750
		N	74	74	74
	<i>Unstandardized Residual</i>	<i>Correlation</i>	.007	-.038	1.000
		<i>Coefficient</i>			
		<i>Sig. (2-tailed)</i>	<b>.956</b>	<b>.750</b>	.
		N	74	74	74

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan Tabel 8, dapat diketahui korelasi antara karakteristik pekerjaan dengan *unstandardized residual* menghasilkan nilai signifikansi 0.956 dan korelasi antara kompensasi dengan *unstandardized residual* menghasilkan nilai 0.750. Hasil ini menunjukkan bahwa pada model regresi ini tidak terdapat adanya masalah heteroskedastisitas karena nilai signifikansi korelasi lebih dari 0.05.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi

#### *Uji t (uji koefisien regresi secara parsial)*

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Priyatno, 2010: 68). Pada penelitian ini, uji t dilakukan untuk menguji pengaruh karakteristik pekerjaan ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) terhadap komitmen organisasi (Y).

**Tabel 9. Hasil Uji t Variabel Karakteristik Pekerjaan**

		<i>Coefficients<sup>a</sup></i>				
		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		
Model		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
1	(Constant)	21.637	9.540		2.268	.026
	karakteristik pekerjaan	.419	.171	.277	2.451	.017

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Tabel 9 menunjukkan bahwa nilai dari  $t_{hitung}$  adalah sebesar 2,451 dengan nilai signifikansi 0,017. Nilai  $t_{tabel}$  dapat pada  $t_{tabel}$  pada signifikansi  $0,05/2 = 0,025$  dengan derajat kebebasan kebebasan (df)  $n-k-1$  atau  $74-2-1 = 71$ . Hasil yang diperoleh untuk  $t_{tabel}$  sebesar 1,993. Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,451 > 1,993$ ). Dengan demikian, terdapat pengaruh signifikan antara karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi.

**Tabel 10. Hasil Uji t Variabel Kompensasi**

		<i>Coefficients<sup>a</sup></i>				
		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		
Model		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
1	(Constant)	25.646	8.194		3.130	.003
	Kompensasi	.422	.179	.268	2.365	.021

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Tabel 10 menunjukkan bahwa nilai dari  $t_{hitung}$  adalah sebesar 2,365 dengan nilai signifikansi 0,021. Nilai  $t_{tabel}$  dapat pada  $t_{tabel}$  pada signifikansi  $0,05/2 = 0,025$  dengan derajat kebebasan kebebasan (df)  $n-k-1$  atau  $74-2-1 = 71$ . Hasil yang diperoleh untuk  $t_{tabel}$  sebesar 1,993. Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,365 > 1,993$ ). Kesimpulannya adalah terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap komitmen organisasi.

**Uji F (uji koefisien regresi secara bersama-sama)**

Menurut Priyatno (2010: 67), uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Uji F pada penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh pengaruh karakteristik pekerjaan ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) terhadap komitmen organisasi (Y).

**Tabel 11. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	387.341	2	193.671	5.184	.008 <sup>a</sup>
	Residual	2.652.442	71	37.358		
	Total	3.039.784	73			

a. Predictors: (Constant), kompensasi, karakteristik pekerjaan

b. Dependent Variable: komitmen

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan data pada Tabel 11, didapat nilai  $F_{hitung}$  sebesar 5,184 dan signifikansi sebesar 0,008.  $F_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 0,05 dengan df1 (jumlah variabel (3)-1)= 2, dan df2 (n-k- 1) atau 74 -2-1= 71. Hasil  $F_{tabel}$  diperoleh nilai sebesar 3,13. Sehingga  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Signifikansi pada uji F sebesar 0,008. Karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara karakteristik pekerjaan dan kompensasi secara bersama - sama terhadap komitmen organisasi.

**Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

**Tabel 12. Hasil Analisis Determinasi**

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.357 <sup>a</sup>	.127	.103	6.112	

a. Predictors: (Constant), kompensasi, karakteristik pekerjaan

Sumber: Data diolah peneliti

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh sumbangan variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen.



Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen (Priyatno, 2010:66).

Nilai  $R^2$  pada Tabel 12 adalah sebesar 0.127, artinya persentase pengaruh variabel karakteristik dan kompensasi terhadap komitmen organisasi sebesar 12,7%, sedangkan sisanya sebesar 87,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

1. Karakteristik pekerjaan yang sudah ada dalam pekerjaan para karyawan adalah relatif belum sesuai. Khususnya pada keanekaragaman keahlian, keleluasaan dalam bekerja, dan umpan balik prestasi dan kesesuaian dari hasil pekerjaannya. Kompensasi yang diterima oleh para karyawan relatif belum sepenuhnya cukup sesuai atau belum terwujudnya kompensasi yang proporsional. Kemudian komitmen organisasi karyawan bagian divisi produksi dari hasil penelitian terkategori relatif kurang baik karena pada variabel komitmen organisasi.
2. Terdapat pengaruh signifikan antara karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT "X".
3. Terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT "X".
4. Terdapat pengaruh signifikan antara karakteristik pekerjaan dan kompensasi secara simultan terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT "X". Koefisien regresi  $X_1$  dan  $X_2$  positif sehingga terjadi hubungan searah terhadap variabel Y.

### **Saran Akademis**

Untuk penelitian selanjutnya, peneliti menyarankan agar:

1. Melakukan pengenalan dan pengamatan, serta mencari data-data yang terkait terlebih dahulu mengenai objek penelitiannya..

2. Menentukan populasi dan sampel dari objek penelitian yang tepat, terjangkau, dan sesuai kebutuhan penelitian dan sistem pembagian kuesioner atau wawancara yang efektif. Peneliti juga harus lebih cermat dalam merancang kuesioner baik dalam pemilihan dimensi dan indikator maupun pemilihan kata-kata yang mudah dimengerti dalam setiap pernyataan agar tidak membingungkan responden dalam mengisinya.
3. Mengkaji berbagai hasil penelitian sebelumnya dan teori yang terkait dengan judul penelitian mengenai dimensi dan indikator untuk setiap variabel penelitiannya untuk menentukan teori dan instrumen penelitian yang tepat dengan kondisi objek penelitian.

#### **Saran untuk PT “X”**

1. Karakteristik pekerjaan di divisi produksi pada PT “X” perlu adanya perbaikan. Upaya yang dapat dilakukan untuk memperbaikinya yaitu dengan cara memperbaiki aspek-aspek yang masih kurang, seperti masalah keanekaragaman keahlian dalam pekerjaan, keleluasaan dalam bekerja, dan umpan balik atas prestasi dan kesesuaian dari hasil pekerjaannya.
2. Meninjau ulang untuk memperbaiki dan meningkatkan pemberian kompensasi yang proporsional kepada seluruh karyawan, untuk meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Hal ini terbukti bahwa kompensasi mempunyai hubungan yang signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan.
3. Komitmen para karyawan masih berada pada level yang mengkhawatirkan. Maka komitmen organisasi karyawan harus dapat ditingkatkan dan dipelihara dengan baik sehingga dapat menjaga stabilitas kerja di dalam sebuah perusahaan dalam menjalankan visi dan misi secara efektif dan efisien.

#### **DAFTAR RUJUKAN**

- Desa, Muhammad Surya. 2008. Pengaruh Sociodemografi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Keinginan Pindah Kerja bidan Di Kabupaten Serdang

- Bedagai. *Tesis Sekolah Pasca Sarjana Universitas Sumatera Utara.*  
Sumatera Utara
- Hasibuan, H. Malayu S.P., 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesembilan, Jakarta: Bumi Aksara.
- Priyatno, Duwi, 2010. *Paham Analisis Statistik Data dengan SPSS*. Yogyakarta: MediaKom.
- Purwaningsih, Indah. 2008. Hubungan Antara Karakteristik Pekerjaan Dengan Komitmen Organisasi. *Jurnal Fakultas Psikologi*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Riduwan. 2008. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta
- Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: CV Andi Offset
- Umar, Husein. 2008. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan: Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*, Edisi I, Cetakan Pertama. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Vehrizal, Rivai. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.