

# PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN, KEPUASAN KERJA KARYAWAN, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI

Adwin Anugrah Kevin<sup>1</sup>, Edalmen<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta

Email: [adwin.115190317@stu.untar.ac.id](mailto:adwin.115190317@stu.untar.ac.id)

<sup>2</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta\*

Email: [edalmen@fe.untar.ac.id](mailto:edalmen@fe.untar.ac.id)

\*Penulis Korespondensi

Masuk: 22-01-2023, revisi: 24-02-2023, diterima untuk diterbitkan: 10-03-2023

---

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan tinjauan tentang pengaruh karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja karyawan, dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 30 responden. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian menggunakan *total sampling* dengan teknik *sampling* jenuh. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah *Partial Least Square-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Penelitian ini menggunakan *software* SmartPLS sebagai sarana pengolahan data. Hasil dari penelitian ini mendapati hasil bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi.

**Kata Kunci:** karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi

## ABSTRACT

*This study aims to prove a review of the effect of job characteristics, employee job satisfaction, and organizational culture on organizational commitment. The number of samples used in this study were 30 respondents. The sampling method used in this research uses total sampling with saturated sampling techniques. The data analysis method in this study is Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM). This study uses SmartPLS software as a means of data processing. The results of this study found that job characteristics had a positive but not significant effect on organizational commitment, job satisfaction had a positive and significant effect on organizational commitment, and organizational culture had a positive but not significant effect on organizational commitment.*

**Keywords:** *job characteristics, job satisfaction, organizational culture, organizational commitment*

## 1. PENDAHULUAN

### Latar belakang

Setiap perusahaan pastinya memiliki komitmen organisasi yang mereka miliki dan ingin mereka capai. Komitmen organisasi merupakan upaya perusahaan untuk menjaga loyalitas karyawan agar juga dapat mempertahankan kinerja dari karyawan tersebut.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting guna menggerakkan seluruh aktivitas yang terdapat di dalam perusahaan terkait guna terealisasinya tujuan dari perusahaan terkait. Tetapi, cukup sering terjadi suatu organisasi/perusahaan mengalami penurunan komitmen organisasional pada karyawan yang terdapat dalam organisasi tersebut. Salah satu contoh, yaitu ketika karyawan yang mendapati terlalu banyaknya pekerjaan yang ia tangani sehingga terjadinya penurunan performa/kinerja pada karyawan tersebut karena fokus yang ada dalam dirinya menjadi terbagi ke beberapa *jobdesk* yang mungkin juga beberapa pekerjaan yang ia

terima tersebut seharusnya bukan pekerjaan yang ia kerjakan karena pekerjaan tersebut tidak terkait dengan posisi yang ia tempati di perusahaan. Hal tersebut merupakan suatu hal yang cukup membahayakan komitmen organisasi serta juga tidak menutup kemungkinan akan menghambat tujuan dari perusahaan tersebut.

Menurut Putra dan Utama (2018), Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor utama yang dapat memastikan berhasil atau tidak suatu organisasi/perusahaan dalam mencapai tujuan/komitmen organisasinya. Komitmen organisasi yang baik dapat dilihat dari bagaimana peningkatan/dampak positif yang diberikan seseorang karyawan terhadap organisasinya tersebut dari karakteristik pekerjaan karyawan tersebut. Di balik dampak positif yang ditunjukkan karyawan terhadap organisasi tentunya berkat dari kepuasan kerja tersebut dan budaya organisasi tersebut yang membuat karyawan merasa lebih terdukung dalam bekerja, sehingga karyawan tersebut dapat mengerahkan seluruh kemampuannya dalam melaksanakan dari setiap karakteristik pekerjaan yang diberikan organisasi kepada setiap karyawannya. Sebaliknya, jika karyawan tidak mendapatkan karakteristik kerja yang baik dan budaya organisasi yang baik, maka akan mempengaruhi kepuasan yang diperoleh setiap karyawan tersebut sehingga karyawan merasa kurangnya mendapat kepercayaan lebih dari organisasi dan juga dapat tidak tercapainya budaya organisasi yang baik. Beberapa faktor seperti karakteristik pekerjaan yang didapatkan karyawan kurang sesuai, kepuasan kerja yang karyawan rasakan rendah, dan budaya organisasi yang diberlakukan kurang sesuai dapat menjadi faktor yang dapat mempengaruhi tingkat komitmen organisasi.

Menurut Dewi, dkk (2019) karakteristik pekerjaan merupakan luasan inti yang berisi sifat-sifat tugas dalam pekerjaan seperti contohnya variasi keterampilan yang dibutuhkan prosedur dan kejelasan tugas, kepentingan tugas, kewenangan dan tanggung jawab, umpan balik dari tugas yang telah dilaksanakan. Jika karakteristik pekerjaan yang karyawan terima kurang sesuai, maka hal tersebut dapat mempengaruhi serta menurunkan komitmen karyawan terhadap organisasi, sedangkan jika karakteristik pekerjaan yang karyawan dapatkan sudah sesuai, maka komitmen yang karyawan miliki terhadap organisasi akan meningkat. Hasil penelitian Purwanto dan Soliha (2017) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasional. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Martono dkk (2017) yang menemukan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi.

Selain karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja juga dapat menjadi faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai kumpulan isi hati karyawan terhadap pekerjaan yang ia jalani apakah ia senang/tidak sebagai *output* interaksi karyawan dengan lingkungan pekerjaannya (Kolompoy, 2019). Masalah yang dapat menggambarkan kepuasan kerja seorang karyawan itu negatif adalah seperti kurangnya membangun *chemistry* dengan karyawan lainnya serta juga seperti masih ada karyawan yang lebih memilih untuk *Work From Home (WFH)*. Penelitian yang dilakukan oleh Nahita dan Saragih (2021) yang menemukan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Suyanto dan Ie (2021) yang menemukan hasil bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi.

Menurut Sutrisno (2011, dalam Triyanto dan Jaenab, 2020), budaya organisasi memiliki arti instrumen nilai, keyakinan, asumsi atau norma yang telah berjalan, disepakati serta diikuti oleh para anggota organisasi tersebut. Jika adanya ketidakpaduan cara kerja serta pola pikir antar

generasi dapat menyebabkan ketidaknyamanan seseorang bekerja pada organisasi tersebut, sehingga tidak menutup kemungkinan banyak karyawan yang dapat mengajukan pengunduran diri karena ketidakcocokan dengan rekan kerja dalam organisasi dan menjadikan suatu hal yang berbahaya pada organisasi karena gagal menjaga loyalitas karyawan serta tidak tercapainya komitmen pada organisasi tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Wibawa dan Putra (2018) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Ramanto dan Sitio (2022) menemukan hasil bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan masalah yang ada serta adanya *research gap* atas variabel yang diteliti, maka peneliti memiliki ketertarikan untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kepuasan Kerja Karyawan, dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi.”

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan dari latar belakang dan lainnya, terdapat beberapa rumusan masalah yang rumusannya sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi?
- b. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi?
- c. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi?

### **KAJIAN TEORI**

Menurut Ginanjar dan Berliana (2021), komitmen organisasi memiliki definisi seperti situasi dimana seseorang karyawan berpihak kepada beberapa organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan cita-cita guna mempertahankan seluruh anggota dalam organisasi tersebut. Mengutip apa yang disampaikan oleh Sidik *et.al.*, (2021), komitmen organisasi yang berhasil dapat ditunjukkan dari karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi dengan sikap stabil serta menunjukkan produktivitasnya dalam bekerja sehingga hasil kerjanya juga dapat memberikan dampak positif keuntungan bagi organisasi.

Mengutip pernyataan Allen dan Meyer (1990) indikator-indikator yang terdapat dalam variabel komitmen organisasi, antara lain seperti rasa bangga yang dimiliki karyawan saat menjadi bagian dalam organisasi, lalu juga karyawan merasa sangat nyaman pada organisasi, karyawan memiliki keyakinan akan sulit mendapatkan pekerjaan jika meninggalkan organisasi, karyawan memutuskan untuk bertahan untuk mendapatkan penghasilan atau gaji, karyawan memiliki tujuan untuk berkarir di organisasi tersebut sampai masa pensiun, karyawan menyadari bahwa komitmen merupakan suatu kewajiban yang harus dipenuhi, dan karyawan merasa tetap memiliki tanggung jawab meskipun sudah meninggalkan organisasi tersebut.

Menurut Hackman dan Oldham dalam (Ekayanti dkk., 2019) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan memiliki definisi sebagai sebuah model kontemporer yang memiliki fungsi penting terkait bagaimana merancang pekerjaan. Terdapat lima karakteristik pekerjaan ini, seluruh manajer dapat meningkatkan tiga keadaan psikologi kritis. Dari situasi tersebut nantinya akan meningkatkan variasi personal dan *output* kerja. Berdasarkan teori, karakteristik pekerjaan dapat terlihat melalui 3 perspektif, yaitu teori atribut tugas wajib, teori model karakteristik pekerjaan, dan model pemrosesan informasi sosial, sesuai yang dijelaskan oleh Robbins dan Judge (2014).

Menurut Bangun (2012) terdapat lima indikator yang ada dalam variabel karakteristik pekerjaan yang indikator-indikatornya adalah keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, keberartian tugas, otonomi, dan umpan balik.

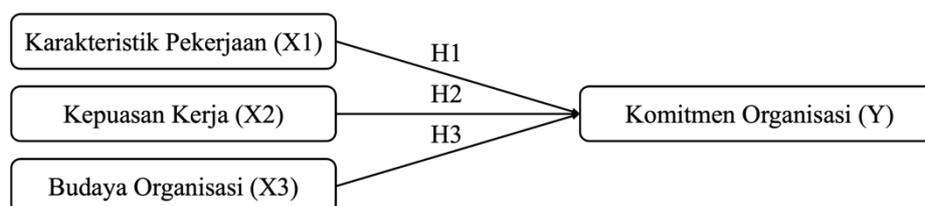
Robbins (2014), menyatakan bahwa kepuasan kerja mengacu kepada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya. Menurut Permatasari dan Rahyuda (2020) Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang tidak menyenangkan atau menyenangkan bilamana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Menurut Mahfudz (2017) terdapat beberapa indikator yang terdapat dalam variabel kepuasan kerja, indikator-indikator tersebut yaitu seperti atasan memberikan bimbingan, atasan membantu menyelesaikan masalah, hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan, upah yang didapatkan sudah sesuai, tunjangan yang didapatkan sudah sesuai, promosi yang diberlakukan di perusahaan sudah objektif, dukungan rekan kerja yang sudah baik, dan pekerjaan yang karyawan terima sudah sesuai dengan bidang yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

Budaya organisasi merupakan cara pewarisan nilai agar hal tersebut dapat dipraktikan pada organisasi kepada seluruh karyawan (Belias dan Athanasios, 2014 dalam Wibawa dan Putra, 2018). Menurut Dewi dan Surya (2017) pengaruh dari empat dimensi budaya organisasi yaitu Kerjasama pada tim, komunikasi, penghargaan dan pengakuan, serta pelatihan dan pengembangan terhadap komitmen organisasi serta dapat menemukan bahwa empat dimensi budaya organisasi merupakan penentu pentingnya komitmen organisasional.

Menurut Robbins dan Coulter (2012) terdapat indikator-indikator yang ada dalam variabel budaya organisasi yang antara lain indikatornya adalah inovasi dan memiliki keberanian mengambil resiko, memiliki perhatian dan kecermatan pada detail, berorientasi dalam tim, agresif dalam bekerja, dan menjaga stabilitas saat bekerja.

Berikut merupakan model penelitian dalam penelitian ini.



Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah, sebagai berikut:

H1: Karakteristik pekerjaan mempengaruhi komitmen organisasi pada PT XYZ.

H2: Kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasi pada PT XYZ.

H3: Budaya organisasi mempengaruhi komitmen organisasi pada PT XYZ.

## 2. METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Definisi dari Penelitian kuantitatif adalah suatu kegiatan/aktivitas pengumpulan, pengolahan, analisis, dan penyajian data berdasarkan jumlah atau banyaknya yang dilakukan secara objektif guna

memecahkan suatu persoalan atau menguji suatu hipotesis untuk mengembangkan prinsip-prinsip umum (Duli, 2019).

Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *total sampling* dengan teknik *sampling* jenuh atau sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2017) *sampling* jenuh merupakan teknik yang didapat dari penentuan sampel yang mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Menurut Sugiyono (2015) untuk menentukan jumlah sampel yang layak digunakan yaitu dengan menyarankan tentang ukuran sampel untuk penelitian adalah dengan ukuran sampel yang layak digunakan dalam penelitian yaitu antara minimal 30 sampel sampai dengan maksimal 500 sampel. Ukuran sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh anggota dari perusahaan PT XYZ yang total anggotanya sebanyak 30 orang yang akan dijadikan sampel penelitian.

Data penelitian ini dianalisis dengan *software* SmartPLS versi 3. Untuk mendapatkan hasil validitas dan reliabilitas, peneliti menggunakan model pengukuran *outer model* yang memiliki tiga tahap, yaitu uji validitas konvergen (*convergent validity*), uji validitas diskriminan (*discriminant validity*), dan uji reliabilitas. *Convergent validity* sendiri memiliki definisi perbedaan dari langkah-langkah konvergen atau konstruksi yang sama yang mana sangat berkaitan satu dengan yang lainnya (Engellant, 2016). Untuk mengukur *convergent validity* dapat diperoleh dari nilai AVE (*Average Variance Extracted*) dan *loading factor*. Untuk perolehan nilai AVE diharapkan untuk lebih dari 0,5 sementara untuk nilai *loading factor* sendiri untuk nilai 0,5 merupakan nilai yang dirasa sudah cukup dan indikator *loading factor* akan dinyatakan valid apabila sudah sampai ke nilai 0,5. Engellant (2016) juga berpendapat terkait definisi *discriminant validity* yaitu sejauh mana langkah-langkah dari konstruksi yang berbeda-beda atau seminimal mungkin berkaitan dengan satu sama lain. *Discriminant validity* dapat dikatakan valid apabila skor perolehan pada *cross loading* nya menyentuh angka 0,5 atau melebihi dari skor tersebut dari indikator-indikator yang dituju. selain itu untuk mencari *discriminant validity* dapat menggunakan metode *fornell-larcker* yaitu nilai akar kuadrat daripada AVE nya harus lebih besar daripada hubungan antar konstruksinya. jika hal itu terjadi maka *discriminant validity* nya dianggap memiliki nilai yang baik. Koefisien reliabilitas dinyatakan reliabel jika *cronbach alpha* mencapai nilai minimal 0,6 (Sugiyono, 2017).

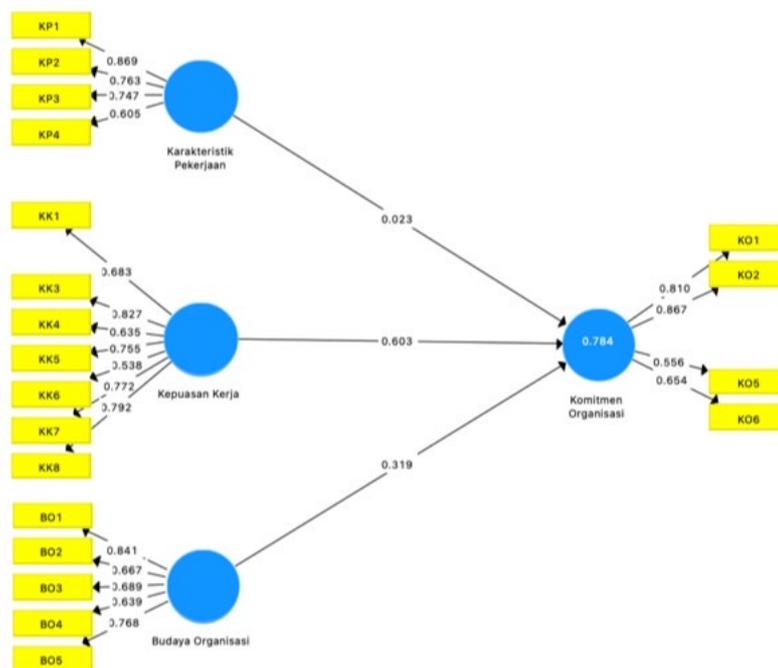
Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis data yang bernama *structural equation modelling* (SEM) dan *partial least square* (PLS) yang juga merupakan metode analisis data yang menggunakan *structural equation modelling* (SEM) serta dapat juga disebut PLS-SEM.

Analisis data terdiri atas uji *outer model* dan uji *inner model* (Hair et al., 2017). Dalam *outer model analysis* terdiri dari *convergent validity* dan *discriminant validity*. Dalam *inner model analysis* terdiri dari Koefisien Determinan ( $R^2$ ), *Cross-validated Redundancy* ( $Q^2$ ), *Effect Size* ( $f^2$ ), *Goodness of Fit* (*GoF*), dan Pengujian Hipotesis menggunakan uji-t. *Inner model* merupakan model struktural yang digunakan guna memprediksi hubungan antara kausalitas (hubungan sebab-akibat), antar variabel laten atau variabel yang tidak dapat diukur secara langsung. *Structural model* (*inner model*) memanifestasikan hubungan kausalitas antar variabel laten yang sudah ditingkatkan berdasarkan substansi teori. Pada uji *structural model* (*inner model*) menggunakan bantuan prosedur *Bootstrapping* dan *Blindfolding* dalam *software* Smartpls. Uji pada model struktural dilakukan untuk menguji hubungan antara konstruk laten. Ada beberapa uji untuk model struktural yaitu seperti; (1) *R Square* pada konstruk endogen (Sekaran & Bougie, 2016). Nilai *R Square* adalah koefisien yang sudah ditetapkan pada konstruk endogen. Menurut Chin (1998), nilai *R square* sebesar 0,67 (kuat), 0,33 (moderat) dan 0,19

(lemah); (2) *Estimate for Path Coefficients*, yang dapat diartikan sebagai nilai koefisien jalur atau besarnya tautan/pengaruh konstruk laten. Dilakukan dengan prosedur *Bootstrapping*; (3) *Effect Size (F Square)*. Yang dilakukan guna mengetahui kebaikan model; (4) *Prediction relevance (Q square)* atau dikenal dengan *Stone-Geisser's*. Uji ini dilaksanakan guna mengetahui kapasitas prediksi/pandangan dengan prosedur *blindfolding*. Apabila nilai yang didapatkan 0,02 (kecil), 0,15 (sedang) dan 0,35 (besar). Hanya dapat dilakukan untuk konstruk endogen dengan indikator reflektif (Ghozali, 2016). (5) *Goodness of Fit (GoF)* atau ukuran tunggal yang berguna untuk memvalidasi performa antara model pengukuran dan model struktural. Perolehan nilai GoF didapatkan dari akar kuadrat *average communalities index* yang akan dikalikan dengan nilai rata-rata  $R^2$ . Nilai GoF terbagi dalam tiga kelas, yang mana jika nilai GoF diperoleh dengan nilai sebesar 0,1 maka nilai GoF tergolong kecil, jika nilai perolehan GoF sebesar 0,25 maka nilai GoF tergolong moderat/sedang, dan jika nilai GoF ada pada angka 0,36 maka nilai GoF tergolong besar. (6) Uji-T merupakan salah satu tes yang digunakan untuk membuktikan kebenaran atau kepalsuan hipotesis yang menyatakan antara dua buah sampel yang diambil secara *random* dari populasi yang sama, tidak terdapat suatu perbedaan yang signifikan (Meiryani, 2021). Dalam mencari tahu nilai *t-statistics* dapat dibuktikan melalui prosedur *bootstrapping*. Hasil uji T yang dianggap signifikan merupakan hasil yang memiliki nilai lebih besar daripada 1,96, sedangkan jika nilai *t-statistics* kurang dari angka 1,96 maka hipotesis tersebut dapat dinyatakan tidak signifikan (Ghozali, 2016). Dalam uji T, untuk melihat signifikan atau tidak juga dapat dilihat dari perolehan nilai *p values* yang mana jika *p values* lebih kecil daripada 0,05 maka hipotesis dapat dinyatakan signifikan, sedangkan jika nilai *p values* di atas dari nilai 0,05 maka hipotesis dapat dinyatakan tidak signifikan.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan gambar 2, terdapat beberapa indikator yang mempunyai nilai lebih dari 0,5, sehingga setiap variabel penelitian dalam penelitian ini yaitu karakteristik pekerjaan (X1), kepuasan kerja (X2), dan budaya organisasi (X3) terhadap komitmen organisasi (Y) sudah dapat terbilang valid dan memenuhi syarat tiap-tiap indeks yang memiliki nilai *outer loading* lebih dari 0,5 dan mempunyai nilai AVE lebih daripada 0,5.



Gambar 2. Hasil *Outer Loading*

Tabel 1. Hasil Analisis Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Karakteristik Pekerjaan (X1)	0,740	0,765	0,837	0,565
Kepuasan Kerja (X2)	0,843	0,860	0,882	0,520
Budaya Organisasi (X3)	0,771	0,788	0,845	0,525
Komitmen Organisasi (Y)	0,696	0,728	0,818	0,536

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan *Software* SmartPLS Versi 3

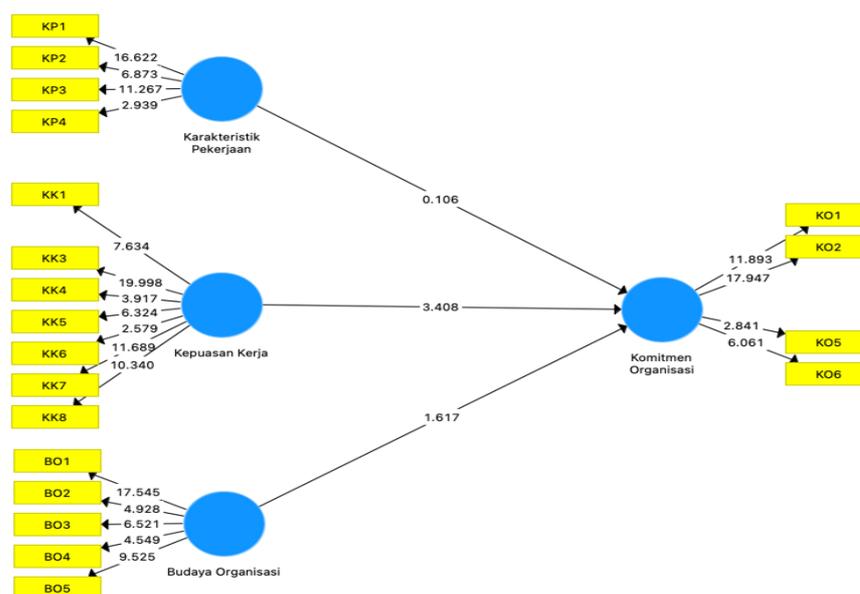
Maka daripada itu, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel bersifat reliabel karena memiliki nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* lebih dari 0,6. Maka dapat disimpulkan setiap indikator yang dipakai dalam penelitian ini adalah reliabel saat mengukur variabel karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi.

Hasil analisis  $R^2$  dari komitmen organisasi sebesar 0,784. Yang berarti sebesar 78,4% variabel komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja, dan budaya organisasi serta sisanya 21,6% dapat dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Hasil analisis  $Q^2$  sebesar 0,358. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa nilai  $Q^2$  lebih besar dari 0 (nol) yang berarti telah menunjukkan nilai-nilai yang diobservasi sudah direkonstruksi dengan baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel memiliki relevansi prediktif.

Nilai *effect size* ( $f^2$ ) dalam variabel karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi sebesar 0,187 yang menandakan variabel tersebut memiliki pengaruh yang sedang. Variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 0,001 berarti menandakan variabel tersebut memiliki pengaruh yang lemah. Variabel budaya organisasi terhadap komitmen organisasi sebesar 0,431 yang menandakan pengaruh variabel ini berada di tingkatan pengaruh yang kuat.

Penelitian ini memiliki interpretasi nilai GoF yang besar, yaitu 0,651. Hal ini juga mengartikan bahwa model pengukuran (*outer model*) dengan model struktural (*inner model*) sudah dapat dinyatakan layak ataupun valid.



Gambar 3. Hasil *Bootstrapping*

Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	t-statistic ((O/STDEV))
H1 Karakteristik Pekerjaan → Komitmen Organisasi	0,023	0,044	0,217	0,106
H2 Kepuasan kerja → Komitmen Organisasi	0,603	0,565	0,177	3,408
H3 Budaya Organisasi → Komitmen Organisasi	0,319	0,341	0,197	1,617

Dari hasil uji hipotesis pertama, dapat dilihat bahwa variabel karakteristik pekerjaan memiliki *t-statistic* sebesar 0,106 dan *p values* sebesar 0,916. Dapat diartikan bahwa *t-statistic* yang tidak melebihi 1,96 dan *p values* lebih dari 5% atau 0,05, maka hipotesis 1 ditolak. Dengan demikian, terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Purwanto dan Soliha (2017) yang mendapati hasil bahwa karakteristik pekerjaan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi.

Menyesuaikan dengan pengalaman yang didapati peneliti saat bekerja di tempat tersebut, bahwa memang perlunya peningkatan dari segi pemberian kebebasan untuk karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya yang mana hal tersebut juga disebutkan dalam indikator “otonomi”. Karena jika karyawan di perusahaan tidak mendapatkan otonomi yang baik di perusahaan, maka akan memungkinkan komitmen yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan akan menurun.

Dari hasil uji hipotesis kedua, dapat dilihat bahwa variabel kepuasan kerja memiliki nilai *t-statistic* sebesar 3,408 dan nilai *p values* sebesar 0,001. Dapat diartikan bahwa *t-statistic* melebihi 1,96 dan *p values* kurang dari 5% atau 0,05, maka hipotesis 2 diterima. Dengan demikian, terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini sejalan dengan hasil dari penelitian yang telah dilakukan oleh Wangsa dan Edalmen (2022), Nahita dan Saragih (2021), Aminollah dan Ronsandi (2020), dan Lestari dan Sambul (2017) yang menemukan hasil penelitian serupa yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

Hal ini membuktikan bahwa perusahaan sudah mendapati kepuasan kerja yang baik dari para karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Hal tersebut akan berdampak positif bagi perusahaan, karena komitmen yang dimiliki oleh karyawan akan meningkat terhadap organisasi. Hubungan yang baik antar lini (atasan-bawahan) membuat tercapainya kepuasan kerja yang baik dalam perusahaan PT XYZ, sehingga hal ini merupakan hal yang harus perusahaan pertahankan. Sedangkan perusahaan juga harus tetap memperhatikan serta meningkatkan dari segi promosi yang objektif dalam perusahaan, agar semakin meningkatnya kepuasan kerja yang didapatkan oleh karyawan.

Dari hasil uji hipotesis ketiga, dapat dilihat bahwa variabel budaya organisasi memiliki nilai *t-statistic* sebesar 1,617 dan nilai *p values* sebesar 0,107. Dapat diartikan bahwa *t-statistic* yang tidak melebihi 1,96 dan *p values* lebih dari 5% atau 0,05, maka hipotesis 3 ditolak. Dengan demikian, terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramanto dan Sitio (2022) yang menemukan hasil bahwa budaya organisasi tidak signifikan terhadap komitmen organisasi.

Hasil penelitian itu juga dapat diselaraskan dengan apa yang terjadi di lapangan yaitu kurangnya agresivitas karyawan dalam bekerja. Perusahaan harus memperhatikan hal tersebut agar agresivitas yang dimiliki oleh karyawan terus meningkat saat bekerja, yaitu perusahaan dapat

memberikan pelatihan-pelatihan yang membuat motivasi kerja karyawan serta tingkat agresivitas karyawan di perusahaan tersebut dapat meningkat. Karena jika kurangnya agresivitas karyawan dalam bekerja tidak segera diperhatikan oleh perusahaan, maka tidak menutup kemungkinan karyawan akan meninggalkan perusahaan tersebut karena komitmen yang karyawan miliki terus menurun terhadap organisasi.

#### 4. KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulannya bahwa, karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT XYZ. Yang artinya karakteristik pekerjaan yang rendah akan mengakibatkan menurunnya komitmen karyawan terhadap organisasi. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT XYZ. Yang artinya bahwa kepuasan kerja yang baik akan membuat komitmen karyawan meningkat terhadap organisasi sehingga komitmen organisasi juga akan meningkat. Budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT XYZ. Yang artinya bahwa budaya organisasi yang kurang baik akan membuat komitmen yang dimiliki karyawan menurun terhadap organisasi.

Saran yang dapat peneliti sampaikan untuk peneliti berikutnya yaitu, disarankan untuk menambahkan variabel lain diluar dari variabel yang ada dalam penelitian ini yang tentunya akan memberikan pengaruh yang lebih baik terhadap komitmen organisasi dan hasil yang lebih baik lagi.

Saran yang dapat peneliti sampaikan untuk perusahaan yaitu, disarankan untuk perusahaan agar lebih memberikan karyawan kebebasan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ia miliki agar semakin meningkatkan rasa nyaman karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang mereka dapatkan. Perusahaan juga harus memberikan promosi yang lebih objektif agar semua karyawan lebih merasa mendapatkan hak dan keadilan yang sesuai dengan apa yang sudah mereka berikan kepada perusahaan. Perusahaan juga disarankan untuk meningkatkan pengawasan yang intens terhadap karyawan agar karyawan juga dapat lebih agresif saat bekerja agar lebih membuat karyawan meningkatkan komitmennya terhadap organisasi.

Saran yang dapat peneliti sampaikan untuk akademisi yaitu, disarankan untuk peneliti lainnya yang akan menggunakan variabel dependen komitmen organisasi untuk menggunakan sektor perusahaan lainnya seperti sektor perbankan, manufaktur, perkebunan, dan sektor lainnya.

#### REFERENSI

- Allen, N.J. & Meyer, J.P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, continuance and Normative Commitment, *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), pp.1-18.
- Aminollah., Ronsandi, F. H. (2020). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi (studi pada karyawan kantor pusat pos sumbawa besar PT pos indonesia). *Jurnal Psimawa*, 3(2), 89-95.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Chin, W. W. (1998). *The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modeling*. *Modern Methods for Business Research*, 295, 336
- Dewi, I. G. A. K. R., Surya, I. B. K. (2017). Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional dan *organizational silence* pada pt pln (persero) rayon Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(1), 289-316.

- Dewi, I. S., Kusniawati, H. A., Setiawan, H. I. (2019). Pengaruh karakteristik pekerjaan dan komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi. *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 1(4), 1-13.
- Duli, N. (2019). Metodologi penelitian kuantitatif: beberapa konsep dasar untuk penulisan skripsi & analisis data dengan SPSS. Edisi-1. Yogyakarta: Deepublish
- Ekayanti, E., Widjajani, S., Budiyanto. (2019) Pengaruh karakteristik personal dan karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasional. *Jurnal Maksipreneur*, 8(2), 181-190.
- Engellant, K. A., Holland, D. D., Piper, R. T. (2016). *Assessing convergent and discriminant validity of the motivation construct for the technology integration education (TIE) Model. Journal of Higher Education Theory and Practice*, 16(1), 37-50.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginanjari, H., Berliana. (2021). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT sinar citra abadi di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 430-435.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. 2<sup>nd</sup> Edition. California: SAGE Publications, Inc.
- Kolompoy, D., Adolfini., Palandeng, I. (2019). Pengaruh beban kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 7(4), 393-412.
- Lestari, A. W., Sambul, S. A. P. (2017). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pt bank mandiri (persero) tbk area Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis UNSRAT*, 5(4), 1-6.
- Mahfudz, M. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dan stres kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan divisi sales consumer pt. bank negara Indonesia (persero) tbk. *Jurnal Eksekutif*, 14(1), 51-75.
- Martono, S., Dirgantoro, G. S., Ranihusna, D., Wiratno, V. P. (2017). Pengaruh karakteristik pekerjaan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja pada komitmen organisasional. *Jurnal Studi Manajemen UNDIP*, 14(2), 1-11.
- Meiryani. (2021). "Memahami *Inner Model* (Model Struktural) Dalam *Smart PLS*", <https://accounting.binus.ac.id/2021/08/12/memahami-inner-model-model-struktural-dalam-smart-pls/>, diakses pada 19 Agustus 2022, pukul 06.01.
- Nahita, P., Saragih, E. H. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan pada organisasi kantor hukum. *Journal of Management and Business Review*, 18(2), 393-405.
- Purwanto, B. H., Soliha, E. (2017). Pengaruh karakteristik pekerjaan dan kompetensi terhadap kinerja melalui komitmen organisasional. *Jurnal Manajemen*, 21(2), 227-240.
- Permatasari, A. A. S. I., Rahyuda, A. G. (2020). Kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasional pada karyawan the grand santhi hotel. *E-Jurnal Manajemen*, 9(6), 2187-2206.
- Putra, P. A. J. K., Utama, I. W. M. (2018). Pengaruh komitmen organisasional dan iklim organisasi terhadap *turnover intention* karyawan pada pt jayakarta balindo. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(2), 555-583.
- Ramanto, A., Sitio, V. S. S. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan dukungan organisasi terhadap komitmen organisasional karyawan pt carefastindo di Jakarta. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(3), 198-208.
- Robbins, S. P, Coulter, M. (2012). *Management*. 11th Prentice Hall, New Jersey
- Robbins, S. P., Judge. T. A. (2014). *Perilaku Organisasi*. Edisi ke-14. Jakarta: Salemba Empat.

- Sekaran, U., Bougie, R.J., (2016). *Research Methods for Business: A skill Building Approach*. 7<sup>th</sup> Edition, John Wiley & Sons Inc. New York, US.
- Sidik, R. F., Hermawati, J., Kurniawan, S. (2021). Pengaruh komitmen organisasional, kepuasan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada bento kopi Yogyakarta. *Jurnal Widya Manajemen*, 3(1), 86-96.
- Sugiyono. (2015). *Statistik Nonparametris untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Suyanto, L. V. & Ie, M. (2021). Pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan perusahaan swasta di Tanjung Pandan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 3(3). 782-793. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i3.13210>
- Triyanto, A., Jaenab. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada pegawai kantor camat. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(2), 110-114.
- Wangsa, A. & Edalmen, E. (2022). Pengaruh beban, stres, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 4(2), 279-288. <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i2.18203>
- Wibawa, I. W. S., Putra, M. S. (2018). Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional dimediasi kepuasan kerja pada pt bening Badung-Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(6), 3027-3058.