

Pengaruh Karakteristik Personal dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi (Studi kasus pada Politeknik Negeri Balikpapan)

Dra. Nawang Retno Dwiningrum, M. Si
Politeknik Negeri Balikpapan
Jl Soekarno Hatta km 8 Balikpapan
Email : nawang.retno@poltekba.ac.id

Abstract

The research was aimed to know the influence of personal characteristic and work characteristic with organizational commitment. For succeeding the purpose, the population taken in this research was the whole employee of Politeknik Balikpapan astaxanthin respondent, there were 38 respondent and the research used method of census. The method of collecting data was held through deviding some questions to the respondents, and the result were used as primary data. The scodary data were obtained from direct observation, so the data were complete. This scale in question draft was used interval scale. In this research, Multiple Linier Regression Formula was applied to test the hypotesis explaining that there were significant influence of personal karakteristik and work characteristic with organizational commitment and work characteristic had greater contribution on organizational commitment. For knowing the signficance off all influence of independent variables on organizational commitment, F-test was applied. And, t-test was applied to test the signficance of each independent variable (partial), on organizational commitment. From the testing, it can be see the great contribution of independent variables, and can be conducted by showing the amount of relative contribution and is elasticity on organizational commitment. The result of testing on the first Hypotesis showed that there were significant influence of personal karakteristik and work karakteristik with organizational commitment. It mean the variation of change of organizational commitment of employee was affected by personal karakteristik and work karakteristik. Where as testing of the scond hypotesis indicated that work characteristic had greater contribution on organizational commitment.

Keyword : personal characteristic, work characteristic, organizational commitment

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh karakteristik personal dan karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi. Untuk mencapai maksud tujuan, populasi yang diambil adalah keseluruhan karyawan di lingkungan Politeknik Negeri Balikpapan, karena jumlahnya hanya 38 karyawan maka seluruhnya sebagai responden dan merupakan penelitian sensus. Pengumpulan data dilakukan dengan membagi kuesioner kepada responden yang digunakan sebagai data primer. Data sekunder diperoleh dari observasi langsung, sehingga data penelitian diharapkan akan menjadi lengkap. Skala dalam penyusunan kuesioner digunakan skala interval. Pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan karakteristik personal dan karakteristik pekerjaan, dan karakteristik pekerjaan mempunyai kontribusi lebih besar dari karakteristik personal terhadap komitmen organisasi digunakan rumus regresi linier berganda. Untuk mengetahui signifikansi keseluruhan pengaruh variabel bebas terhadap komitmen organisasi digunakan rumus Uji- F. Sedangkan untuk menguji signifikansi masing-masing variabel bebas (parsial) terhadap komitmen organisasi digunakan uji-t, dari hasil dapat diketahui juga besarnya kontribusi variabel bebas, serta dapat dilakukan dengan menunjukkan besarnya sumbangan relatif dan elastisitasnya terhadap komitmen organisasi. Hasil pengujian terhadap hipotesis pertama menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel karakteristik personal dan karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi. Artinya variasi perubahan komitmen organisasi dipengaruhi oleh karakteristik personal dan karakteristik pekerjaan. Sedangkan pengujian hipotesa kedua menunjukkan bahwa variabel karakteristik pekerjaan mempunyai kontribusi lebih besar dari karakteristik personal terhadap komitmen organisasi.

Kata kunci : karakteristik personal, karakteristik pekerjaan, komitmen organisasi.

1. Pendahuluan

Pembangunan di Indonesia sangat memerlukan tenaga kerja yang terampil, maka di Balikpapan didirikanlah Politeknik Balikpapan untuk pencapaian tujuan pada pemenuhan tenaga kerja di level high skill.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu unsur yang bersama unsur lainnya seperti bahan, modal, mesin dan teknologi diubah melalui proses manajemen menjadi keluaran (*output*) bagi suatu perusahaan atau lembaga berupa barang atau jasa yang bernilai bagi perusahaan atau lembaga, dan hasil-hasil yang bernilai tersebut menentukan taraf hidup dan derajat kesejahteraan.

Pengelolaan sumber daya manusia harus selalu diperhatikan dan dibina, memerlukan pengelolaan yang efektif agar dapat dimanfaatkan secara optimal oleh perusahaan atau lembaga. Kenyataan yang dihadapi oleh setiap lembaga atau perusahaan, pengelolaan sumber daya manusia merupakan unsur yang paling sulit dibandingkan dengan pengelolaan sumber daya lainnya.

Agar tercapai tujuan sebuah organisasi memerlukan komitmen yang tinggi dari karyawannya. Komitmen kerja sebagai aspek sikap dalam perilaku tercermin antara lain dari keinginan untuk bekerja keras, percaya dan menerima tujuan dan nilai-nilai organisasi serta tetap ingin bekerja untuk organisasi (Dessler:2004).

Ada empat faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi menurut Steers dan Porter (Rifani,2003), yaitu karakteristik personal (misalnya masa kerja, usia, tingkat pendidikan, nilai pribadi dan motivasi berprestasi), karakteristik pekerjaan (misalnya tantangan pekerjaan, kesempatan untuk berinteraksi sosial, identitas tugas, keragaman ketrampilan, kejelasan peran, umpan balik dan pengembangan karir), karakteristik struktural

(misalnya tingkat formalisasi tugas, ketergantungan fungsional dan desentralisasi) dan sifat, kualitas pengalaman kerja yang memuaskan, perasaan dibutuhkan oleh organisasi dan perasaan terpenuhinya harapan-harapan pegawai terhadap organisasi.

Dalam penelitian ini peneliti meneliti karakteristik personal dan karakteristik pekerjaan sebagai variabel yang mempengaruhi komitmen organisasi. Karakteristik personal yang dimaksud dalam penelitian ini adalah golongan, usia, masa kerja, dan tingkat pendidikan, sedangkan karakteristik pekerjaan adalah lima dimensi pekerjaan menurut Job karakteristik Model Hackman dan Oldham (Robbins, 2003) yaitu variasi ketrampilan, kejelasan tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Seberapa besar pengaruh dan kontribusi karakteristik personal dan karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi pada karyawan ?” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

- 1) Pengaruh karakteristik personal dan karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi pada karyawan Politeknik Negeri Balikpapan
- 2) Variabel manakah yang lebih besar kontribusinya terhadap komitmen organisasi pada karyawan Politeknik Negeri Balikpapan

Penelitian ini bermanfaat untuk:

- 1) Manfaat praktis : memberikan masukan yang bermanfaat dari hasil penelitian terhadap pimpinan organisasi dalam rangka meningkatkan komitmen organisasi karyawan Khususnya Politeknik Negeri Balikpapan
- 2) Manfaat teoritis : memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu.

2. Tinjauan Pustaka

Robbins (2003) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Jadi komitmen organisasi merupakan keikatan positif dalam diri seseorang sebagai anggota organisasi yang selalu ditandai oleh adanya suatu kepercayaan, dan juga terhadap penerimaan tujuan serta nilai-nilai organisasi, kemampuan untuk berusaha dalam mewujudkan tujuan organisasi dan keinginan yang sangat mendalam agar tetap menjadi anggota organisasi

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Mowdey (1982) ada 4 karakteristik yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi yaitu:

a) Karakteristik personal

Variabel personal yang memiliki keterlibatan adalah usia, masa kerja, tingkat pendidikan, ras, jenis kelamin, serta faktor kepribadian yang meliputi motif berprestasi, perasaan memiliki dan kepuasan kerja

b) Karakteristik kerja

Aspek yang berkembang dengan peranan pekerjaan yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah: lingkup jabatan, tantangan, konflik peran atau ketidakjelasan peran. Meningkatkan tantangan dalam suatu pekerjaan akan meningkatkan komitmen kerja seseorang. Apabila peran yang diberikan kepada pekerja tidak jelas maka akan mengalami suatu konflik yang pada akhirnya akan menyebabkan penurunan komitmen organisasi.

c) Karakteristik struktural

Meliputi besarnya organisasi, daya struktur pekerjaan, tingkat kontrol yang dilakukan serta spesialisasi pekerjaan.

d) Pengalaman kerja

Adalah ketergantungan terhadap organisasi tempat kerja, yaitu berupa sampai sejauh manakah harapan dari karyawan dapat terpenuhi oleh organisasi, sikap positif rekan kerja terhadap organisasi kerja, tipe kepemimpinan yang ada dan sebagainya.

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Personal terhadap Komitmen Organisasi.

Menurut Hackman dan Oldham (Robbins, 2003) karakteristik pekerjaan meliputi lima dimensi inti dari suatu pekerjaan dan hubungan dengan *outcomes* personal dan kerja. Dimensi inti pekerjaan tersebut yaitu:

a. Keragaman keterampilan (*skill variety*) yaitu tingkat dimana suatu pekerjaan menuntut keragaman aktifitas yang berlainan dalam penyelesaian pekerjaan, yang meliputi penggunaan beberapa keterampilan dan bakat dari pegawai. Pekerjaan yang membutuhkan keterampilan yang bervariasi akan membuat pegawai merasa tidak mudah bosan dan jenuh terhadap pekerjaannya. Selain itu, pekerjaan yang menggunakan banyak ketrampilan dan bakat akan membuat pegawai merasa pekerjaan yang dilakukan berharga,

b. Kejelasan tugas (*task identity*), yaitu tingkat dimana suatu pekerjaan menuntut penyelesaian yang menyeluruh dan setiap bagian pekerjaan dapat diidentifikasi, dari awal hingga akhir dengan hasil yang nyata.

c. Signifikansi tugas (*task significance*) yaitu tingkat dimana pekerjaan mempunyai pengaruh yang penting terhadap kehidupan atau pekerjaan orang lain, baik dengan yang berada di dalam maupun di luar organisasi.

d. Otonomi (*autonomy*), yaitu tingkat dimana suatu pekerjaan memberikan kebebasan, kemandirian serta

keleluasaan substansial kepada pegawai dalam menjadwalkan pekerjaan dan menentukan prosedur yang diinginkan untuk menyelesaikan pekerjaan.

- e. Umpan balik (*feedback*) yaitu tingkat dimana dalam penyelesaian tugas-tugas pegawai diberikan konsekuensi berupa informasi langsung dan jelas tentang efektifitas pelaksanaan kerja.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi adalah karakteristik personal pegawai yang meliputi usia, masa kerja dan pendidikan.

3. Metode Penelitian

a. Jenis penelitian

Metode penelitian menggunakan analisa kuantitatif dan menggunakan jenis penelitian survey. Menurut Masri Singarimbun dan Sofian effendi (2006), Penelitian Survei adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi di Politeknik Negeri Balikpapan, karena sasaran atau obyek penelitiannya adalah seluruh karyawan administrasi.

b. Subyek Penelitian dan Teknik Sampling

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan (tenaga administrasi) Politeknik Negeri Balikpapan, karena jumlah karyawannya hanya 38 orang maka seluruhnya dijadikan responden sensus. Metode sensus yaitu penelitian yang dilakukan dimana informasi yang dikumpulkan diambil dari semua anggota populasi/kelompok yang dipelajari (Suparmoko, 1981).

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara membagikan

kuesioner dan wawancara kepada responden yang digunakan sebagai data primer, sedangkan data sekunder diperoleh dari catatan-catatan yang berkaitan dengan masalah penelitian ini.

3.4 Teknik Analisis Data

Data dari hasil penelitian ini akan dianalisis dengan menggunakan regresi linier berganda dan korelasi uji F.

Identifikasi Variabel Penelitian

- a. Variabel bebas: Masa kerja, Usia, Tingkat pendidikan, Golongan, *skill Variety, Task Identifity, Task signifikansi, Autonomy, Feedback*.
- b. Variabel terikat : *affective commitment*

Operasionalisasi variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Karakteristik pekerjaan adalah dimensi inti pekerjaan yang terlihat dari keragaman keterampilan (*skill variety*), signifikansi tugas (*task signifikansi*), otonomi (*autonomy*), umpan balik (*feedback*). Karakteristik pekerjaan ini diukur dengan menggunakan skala karakteristik pekerjaan.
- b. Karakteristik personal adalah masa kerja (di bawah 1, 1-5 tahun, 6-10 tahun), usia (dibawah 30 tahun, 30-40 tahun dan di atas 40 tahun), tingkat pendidikan (SMP, SMU, Diploma, S-1 dan S-2).
- c. Komitmen terhadap organisasi diukur dari *affective commitment* Komitmen ini adalah keinginan untuk bergabung dengan organisasi karena ingin terikat dan menjadi anggota organisasi. *Affective commitment* diukur dengan menggunakan skala *affective commitment*.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil Penelitian

Untuk mengetahui besarnya pengaruh karakteristik personal dan

karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi, digunakan regresi linier berganda. Dari analisis data primer yang menggunakan bantuan software SPSS diperoleh hasil sebagai berikut :

$$Y = 5,0009 + 0,3627X_1 + 0,0899X_2$$

Persamaan diatas menunjukkan bahwa kedua variabel bebas (karakteristik personal dan karakteristik pekerjaan) secara parsial karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (t -hitung= 4,19, t -tabel=2,045 $\alpha = 0,05$), sedangkan karakteristik personal berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasi (t -hitung=1,06). Namun demikian kedua variabel bebas secara bersama-sama ternyata berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini terlihat besarnya nilai F -hitung (13,40) jauh lebih besar dibandingkan dengan nilai F -tabel (3,33, $\alpha = 0,05$). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa karakteristik personal dan karakteristik pekerjaan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dapat diterima.

Dilihat dari besarnya koefisien determinasi ($R = 0,4819$), maka variasi dari komitmen organisasi hanya dapat dijelaskan sebesar 48,19 persen dari variasi kedua variabel bebas (karakteristik personal dan karakteristik pekerjaan). Selebihnya yaitu sebesar 51,81 persen adalah dapat dijelaskan oleh variabel lain. Sedangkan dilihat dari sumbangan relatif, karakteristik pekerjaan memberikan sumbangan relatif 86,82% lebih besar dibandingkan karakteristik personal 13,18%. Hal ini juga ditunjukkan dengan besaran koefisien regresi karakteristik pekerjaan 0,362 lebih besar daripada karakteristik personal (0,089). Selanjutnya juga didukung dengan elastisitas komitmen organisasi, yaitu karakteristik pekerjaan (0,726) dan karakteristik personal (0,107), artinya apabila karakteristik pekerjaan berubah 100%, maka komitmen organisasi akan mengalami perubahan sebesar 72,6%. Jika karakteristik personal berubah 100% maka komitmen organisasi akan mengalami

perubahan sebesar 10,7%. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kontribusi karakteristik pekerjaan lebih besar daripada karakteristik personal terhadap komitmen organisasi dapat diterima.

4.2 Pembahasan

Dari hasil analisis diatas, bahwa karakteristik personal dan karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi berpengaruh signifikan dengan ditunjukkan besarnya nilai uji- F (F -hitung=13,40, F -tabel=3,33, $\alpha = 0,05$).

Dan dilihat dari sumbangan relatif, karakteristik pekerjaan memberikan sumbangan 86,82% relatif lebih besar dibandingkan karakteristik personal 13,18%. Komitmen organisasi secara signifikan ternyata dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan. Hal ini memang sudah diprediksi sejak semula dan hampir semua teori tentang motivasi mengatakan bahwa individu hanya dapat dimotivasi untuk bekerja lebih baik dan meningkat kepuasannya (sikapnya terhadap organisasi) jika ada karakteristik pekerjaan yang memuaskan. Adanya keragaman tugas, identifikasi terhadap tugas melalui kesempatan untuk mengerjakan tugas dari awal sampai akhir, memberikan otonomi dengan memberikan kebebasan untuk menentukan sendiri prosedur kerjanya ternyata berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

5. Kesimpulan dan Saran

Dari pembahasan yang telah dikemukakan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kedua variabel bebas (karakteristik personal dan karakteristik pekerjaan) hanya karakteristik pekerjaan yang berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Sedangkan variabel bebas lainnya, yaitu karakteristik personal tidak signifikan pengaruhnya terhadap komitmen organisasi.

2. Diantara karakteristik personal dan karakteristik pekerjaan, ternyata kontribusi karakteristik pekerjaan lebih besar daripada karakteristik personal terhadap komitmen organisasi. Hal ini dapat dilihat dari besarnya sumbangan relatif, besarnya koefisien regresi, dan elastisitas masing masing variabel bebas tersebut diatas. Oleh karena itu, keduanya harus diperhatikan untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan Politeknik Negeri Balikpapan.

Dari hasil analisa data dan kesimpulan yang dapat ditarik, maka penulis mengajukan saran sebagai berikut:

1. Memberikan kesempatan pada karyawan untuk melakukan kreatifitas-kreatifitas dalam melaksanakan kewajiban tanpa mengabaikan peraturan yang ada dan prinsip profesionalisme, sehingga dapat mendorong iklim kerja yang kondusif.
2. Memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengetahui keberhasilan dari tugas yang dikerjakan, atau setidaknya ada format bagi karyawan untuk mengetahui keberhasilan atau kegagalan dalam mengerjakan tugasnya.

6. Daftar Pustaka

- Dessler, G. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Indeks
- Mowdey, RT. 1982 *Employeee Organization Linkage: the Psychology of Commetment, Absenteism and turn Over*, (dalam gibson) Organisasi: Perilaku, Stuktur, dan proses, Erlangga. Jakarta.
- Rifani, R. 2003. *Kontrak Psikologis dan Komitmen Karyawan Terhadap Perusahaan*. *Jurnal Intelektual* Vol 1 No 1.
- Robbins, SP. 2003. *Organizational Behaviour*. Tenth Edition. USA. Prentice Hall
- Suparmoko, M, *Metode Penelitian Praktis*, FE UGM, Yogyakarta, 1981.