



Terbit online pada laman web jurnal : <http://ojs.unitas-pdg.ac.id/>

Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan

ISSN (Print) 2086-5031 | ISSN (Online) 2615-3300 | DOI 10.31317

JIK

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Pada BPR x Koto Singkarak Kabupaten Solok

Arfimasri

INFORMASI ARTIKEL

Sejarah Artikel:

Diterima Redaksi: Agustus 2019

Revisi Akhir: September 2019

Diterbitkan Online: Desember 2019

KATA KUNCI

*Job Characteristics, Job Satisfaction,
Employee Commitment, Motivation*

KORESPONDENSI

Telepon: +628126763326

E-mail: arfimasri76@gmail.com

ABSTRACT

Job characteristics and job satisfaction are two very important things, because they can provide work motivation for someone in carrying out their work and are able to contribute to banking performance. The purpose of this study was to determine the effect of job characteristics and job satisfaction on employee commitment to BPR X Koto Singkarak, Solok Regency both individually and partially. Primary and secondary data are sources of data needed to solve the problems faced by BPR. The population in this study were all BPR employees and the sample was determined by the total sampling method. The analytical method used is multiple linear regression analysis. Based on the results of research and tests that have been done, the characteristics of work and job satisfaction on employee commitments at BPR X Koto Singkarak Solok Regency have a significant effect, both individually and partially with a significant value of small α of 0.05. This is because employees' commitment to banking is one of the guarantees to maintain banking survival.

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Peranan perbankan dalam era pembangunan yang terus menerus berlangsung ternyata amatlah penting untuk terus ditingkatkan, apalagi dalam era globalisasi. Tujuan perusahaan adalah mencari keuntungan dan bertahan hidup dalam jangka panjang [1]. Untuk memperoleh keuntungan, perusahaan melakukan kegiatan-kegiatan yang menggunakan faktor-faktor produksi seperti sumber daya manusia, sumber daya alam, modal, dan teknologi. Dari beberapa faktor produksi yang ada, sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting karena merupakan faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan [2].

Komitmen karyawan kepada perusahaan merupakan salah satu jaminan untuk menjaga kelangsungan perusahaan [3]. 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.

Kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi karyawan maupun perusahaan, terutama karena menciptakan keadaan positif didalam lingkungan kerja perusahaan [4]. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan (auditor), maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan, dan sebaliknya. Sementara itu, bagi organisasi kepuasan kerja sangat penting artinya, karena salah satu gejala dari kurang stabilnya suatu organisasi adalah rendahnya tingkat kepuasan kerja yang berakibat pada pemogokan kerja, kemangkiran, tingkat keluarnya karyawan tinggi (turnover) sampai pada penurunan

produktivitas kerja [5]. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal [6]. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya, dengan demikian produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal.

Karakteristik pekerjaan adalah salah satu faktor yang diduga dapat mempengaruhi komitmen organisasi, model karakteristik pekerjaan suatu pendekatan terhadap pemerdayaan 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)[7]. 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.

Sehingga tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap komitmen karyawan
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen karyawan
3. Apakah karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap komitmen karyawan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

1. Komitmen Karyawan

Sumber daya manusia adalah aset perusahaan yang harus dijaga dan dipelihara agar karyawan yang berkualitas tetap berada diperusahaan, untuk mewujudkan hal tersebut karyawan harus memiliki komitmen. Komitmen adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya [8].

Karyawan yang berkomitmen dan berkualitas biasanya selalu dapat diandalkan dan akan mencurahkan kemampuannya secara maksimal [9]. Pengertian komitmen karyawan adalah keterlibatan dan loyalitas yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya.

Komitmen karyawan merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan antara lain:

1. Faktor persona, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kepribadian.
2. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
3. Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
4. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

2. Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan merupakan sifat dari tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri [10].

Karakteristik pekerjaan 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 [11].

Berdasarkan hasil-hasil riset dalam bidang ini menunjukkan bahwa orang-orang yang dalam pekerjaannya melibatkan adanya tingkat dari variasi ketrampilan, identitas tugas dan signifikansi tugas akan menganggap pekerjaan mereka sangat berarti. Selain itu tingkat otonomi yang tinggi akan membangkitkan rasa tanggung jawab yang lebih besar dan apabila disediakan umpan balik yang memadai, karyawan akan mengembangkan suatu pemahaman yang berguna mengenai peranan dan fungsi mereka dengan lebih baik.

3. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja berarti sebagai sejauh mana mereka merasa puas terhadap pekerjaan mereka [12]. Kepuasan kerja memiliki sejumlah dampak, yang antara lain tercermin dari kesukaan atau ketidaksukaan pegawai terhadap pekerjaannya

Kepuasan kerja yaitu suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja. Tanggapan emosional bisa berupa perasaan puas (positif) atau tidak puas (negatif). Bila secara emosional puas berarti kepuasan kerja tercapai dan sebaliknya bila tidak maka berarti karyawan tidak puas.

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis [13]. 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.

III. METODOLOGI

Sumber data penelitian terdiri dari data primer dan sekunder. Metode untuk memperoleh data yang dapat diuji kebenarannya dan sesuai dengan masalah yang diteliti secara lengkap maka digunakan teknik pengumpulan data, sebagai berikut: Kuesioner, Wawancara dan Observasi,

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Total Sampling.

Variabel penelitian dibedakan menjadi dua jenis yaitu variabel bebas (independent variable) variabel terikat (dependent variable):

1. Variabel bebas (independent variable), merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Variabel bebas pada penelitian ini adalah karakteristik pekerjaan (X1) dan kepuasan kerja (X2).
2. Variabel terikat (dependen variable), merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel terikat pada penelitian ini adalah komitmen karyawan (Y).

Agar data yang telah dikumpulkan dapat bermanfaat bagi penelitian maka data haruslah dianalisis sedemikian rupa sehingga dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan.

Metode analisis data yang akan digunakan adalah analisis regresi berganda. Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel terikat dengan salah satu atau lebih variabel bebas, dengan tujuan untuk mengestimasi dan memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel terikat berdasarkan nilai variabel bebas yang diketahui. Tahap-tahap dalam analisis ini yaitu: uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji t dan uji f serta koefisien determinasi.

<https://ojs.unitas-pdg.ac.id>
Attribution-NonCommercial 4.0 International.
Some

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

BPR X Koto Singkarak berlokasi di Nagari Sumani Kecamatan X Koto Singkarak Kabupaten Solok Sumatera Barat. Karyawan yang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian harus memberikan informasi yang akurat guna pengembangan BPR dimasa yang akan datang. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis regresi linear berganda diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Regresi Berganda

Model	UC	SC	t	Signifikan
Constanta	12,665	2,159		0,04
Karakteristik Pekerjaan	0,468	3,422		0,02
Kepuasan Kerja	0,468	3,422		0,02

Persamaan regresinya adalah:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

$$Y = 12,665 + 0,468X_1 + 0,468X_2$$

Persamaan regresinya dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 12,665 yang artinya jika karakteristik pekerjaan (X1) dan kepuasan kerja (X2) nilainya 0 maka komitmen karyawan Pada Bank BPR nilainya sebesar 12,665.
2. Koefisien regresi variabel karakteristik pekerjaan (X1) sebesar 0,468. yang artinya apabila karakteristik pekerjaan (X1) nilainya ditingkatkan 1% maka komitmen karyawan akan meningkat sebesar 0,468.
3. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X2) sebesar 0,468 yang artinya apabila kepuasan kerja (X2) nilainya ditingkatkan 1% maka komitmen karyawan akan meningkat sebesar 0,468.

Pengujian hipotesis dapat dilakukan secara parsial dan simultan. Secara parsial (uji t) karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan dengan tingkat signifikan α kecil dari 0,05 yaitu 0,02.

Secara simultan (uji f) karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan dengan tingkat signifikan α kecil dari 0 yaitu 0,002.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel karakteristik pekerjaan (X1) dan kepuasan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap komitmen

karyawan baik secara parsial maupun simultan sebab apabila karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja ditingkatkan maka komitmen karyawan Bank BPR juga akan meningkat.

Hasil ini dibuktikan dengan uji t dan uji f yang telah dilakukan dengan tingkat signifikansi kecil dari α 0,05 yaitu 0,02.

Saran bagi peneliti berikutnya agar ditambahkan variable lain seperti kompensasi dan skill.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] S. M. Azeem, "Job Satisfaction and Organizational Commitment among Employees in the Sultanate of Oman", *Scientific Research*, Vol 1. pp 295 – 299. 2010
- [2] I. Djastuti, "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Tingkat Managerial Perusahaan Jasa Konstruksi Di Jawa Tengah". *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*. Vol. 13, No. 1, Hlm. 1 – 19.2011
- [3] A. W. Handaru, S. Abdillah dan A.A.W.S Wasposito. "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi pada Pt "X" Jakarta". *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*. Vol. 4, No. 2. Hal 238-256.2013
- [4] H. Handoko, "Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia". Yogyakarta : BPFE. 2010
- [5] L. Fred, *Organizational Behavior*, Boston: McGraw-Hill, 2008.
- [6] L. J. Mullins, "Management and Organizational Behavior", Essex: Pearson Education Limited, 2005.
- [7] D.L. Nelson & C.Q. James, "Organizational Behavior: Foundations, Realities & Challenges", Ohio: South-Western, 2006.
- [8] I. Ratnawati, "Reposisi Dan Perubahan Peran Fungsi MSDM: Suatu Upaya Mengatasi Lingkungan Yang Berubah", *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 1 (IV) Februari:1-12. 2002.