

# SKRIPSI

## **PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN PADA PT. PLN (Persero) UPDK PEKANBARU**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Islam Riau Pekanbaru*



**OLEH :**

**SRI RATU UTAMI**  
**NPM 165210678**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN S1  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**PEKANBARU**

**2021**



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan  
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : Sri Ratu Utami  
NPM : 165210678  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap  
Komitmen Organisasi Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru

Disahkan Oleh:  
Pembimbing

Kamar Zaman, SE., M.M

**Diketahui :**

Dekan



(Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., AK., CA)

Ketua Program Studi

(Abd.Razak Jer, SE.,M.Si)



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

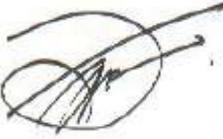
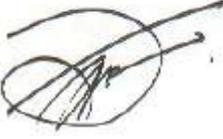
## FAKULTAS EKONOMI

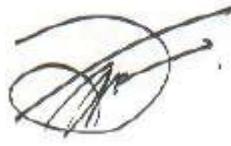
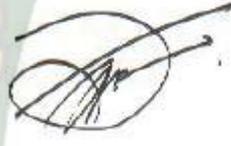
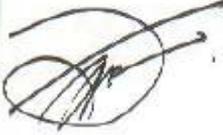
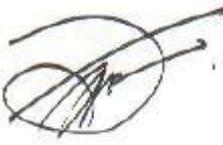
Alamat: JalanKaharuddinNasution No.113 Perhentian Marpoyan  
Telp.(0761) 674674 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru-28284

### BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Sri Ratu Utami  
NPM : 165210678  
Program Studi : Manajemen S1  
Sponsor : Kamar Zaman, SE., MM  
Fakultas : Ekonomi  
Judul Skripsi :Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru

Dengan perincian sebagai berikut :

No	Waktu	Catatan	Berita Acara	Paraf
		Sponsor		Sponsor
1.	22 Oktober 2019	x	<ul style="list-style-type: none"><li>- Jurnal 3 buah</li><li>- Buku 3 buah</li><li>- Spasi 2,5</li><li>- Daftar pustaka yang sesuai</li><li>- Data karyawan perbagian</li><li>- Sistematika di buang</li><li>- Operasional variabel</li></ul>	
2.	24 Oktober 2019	x	<ul style="list-style-type: none"><li>- Jurnal kurang 2 buah</li><li>- Daftar pustaka</li><li>- Penggantian judul</li></ul>	
3.	16 November 2019	x	<ul style="list-style-type: none"><li>- Cover</li><li>- Halaman 5</li><li>- Penjelasan tabel</li><li>- Latar belakang</li><li>- Rumusan masalah</li><li>- Manfaat penelitian</li></ul>	

			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Spasi 2</li> <li>- Hipotesis</li> <li>- Operasional variabel</li> </ul>	
4.	22 November 2019	x	- Acc sempro	
5.	02 Juli 2020	x	- Acc kuesioner	
6.	09 Juli 2020	x	- Acc outline	
7.	02 November 2020	x	- Acc ujian seminar hasil	

Pekanbaru, 21 Mei 2021

Wakil Dekan I



(Dr. Hj. Ellyan Satraningsih, M.Si)

# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

### BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau No: 292/KPTS/FE-UIR/2021, Tanggal 18 Maret 2021, Maka pada Hari Jum'at 19 Maret 2021 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2020/2021.

- |                         |  |
|-------------------------|--|
| 1. Nama                 | : Sri Ratu Utami   |
| 2. NPM                  | : 165210678  |
| 3. Program Studi        | : Manajemen S1   |
| 4. Judul skripsi        | : Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru. |
| 5. Tanggal ujian        | : 19 Maret 2021  |
| 6. Waktu ujian          | : 60 menit.  |
| 7. Tempat ujian         | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi UIR   |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : B+ (72)  |
| 9. Keterangan lain      | : Aman dan lancar.   |

#### PANITIA UJIAN

Ketua

**Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si**

Wakil Dekan Bidang Akademis

Sekretaris

**Abd. Razak Jer, SE., M.Si**

Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Kamar Zaman, SE., MM
2. Abd. Razak Jer, SE., M.Si
3. Awliya Afwa, SE., MM

(.....)  
(.....)  
(.....)

Notulen

1. Devi Kurniawati, SP., MM

(.....)



Pekanbaru, 19 Maret 2021

Mengetahui  
Dekan,

**Dr. Firdaus AR, SE., M.Si, Ak., CA**

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**Nomor : 292 / Kpts/FE-UIR/2021**  
**TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA**  
**FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

Menimbang : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau dilaksanakan ujian skripsi/oral komprehensif sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji  
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.

Mengingat : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional  
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen  
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.  
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi  
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.  
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.  
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :  
a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangun  
b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen  
c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1  
d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

**MEMUTUSKAN**

Menetapkan : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

N a m a : Sri Ratu Utami  
N P M : 165210678  
Program Studi : Manajemen S1  
Judul skripsi : Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru.

2. Penguji ujian skripsi/oral komprehensif mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Kamar Zaman, SE., MM	Lektor, C/c	Materi	Ketua
2	Abd Razak Jer, SE., M.Si	Lektor, C/c	Sistematika	Sekretaris
3	Awliya Afwa, SE., MM	Assisten Ahli, C/b	Methodologi	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6	Devi Kurniawati, SE., MM	Asisten Ahli C/b	-	Notulen
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.  
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.  
Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di : Pekanbaru  
Pada Tanggal : 19 Maret 2021  
Dekan



**Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA**

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647**

**BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI**

Nama : Sri Ratu Utami  
NPM : 165210678  
Jurusan : Manajemen / S1  
Judul Skripsi : Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru.  
Hari/Tanggal : Jum'at 19 Maret 2021  
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi UIR

**Dosen Pembimbing**

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Kamar Zaman, SE., MM		

**Dosen Pembahas / Penguji**

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Abd. Razak Jer, SE., M.Si		
2	Awliya Afwa, SE., MM		

**Hasil Seminar : \*)**

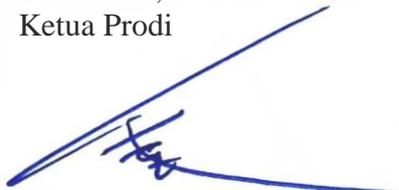
1. Lulus ( Total Nilai \_\_\_\_\_ )
2. Lulus dengan perbaikan ( Total Nilai \_\_\_\_\_ )
3. Tidak Lulus ( Total Nilai \_\_\_\_\_ )

Mengetahui  
An.Dekan

  
**Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si**  
Wakil Dekan I



Pekanbaru, 19 Maret 2021  
Ketua Prodi

  
**Abd. Razak Jer, SE., M.Si**

\*) Coret yang tidak perlu

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI**

**Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647**

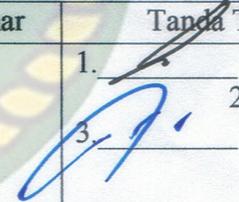
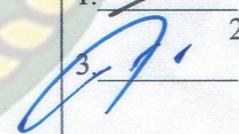
**BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL**

Nama : Sri Ratu Utami  
NPM : 165210678  
Judul Proposal : Pengaruh Karakteristik Individual dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. PLN Persero Pekanbaru  
Pembimbing : 1. Kamar Zaman, SE., MM  
Hari/Tanggal Seminar : Rabu / 12 Februari 2020

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan \*)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali \*)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki \*)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki \*)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas \*)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang \*)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas \*)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas \*)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas \*)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas \*)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas \*)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian \*)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat \*)
14. Kesimpulan tim seminar : ~~Perlu~~/tidak perlu diseminarkan kembali \*)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Kamar Zaman, SE., MM		1. 
2.	Drs. Syahdanur, M.Si		2. 
3.	Awliya Afwa, SE., MM		3. 

\*Coret yang tidak perlu

Mengetahui  
An. Dekan Bidang Akademis

  
Dr. Firdaus AR, SE, M.Si, Ak. CA

Pekanbaru, 12 Februari 2020  
Sekretaris,

  
Azmansyah, SE., M.Econ

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**Nomor:2690 /Kpts/FE-UIR/2019**  
**TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1**  
*Bismillahirrohmanirrohim*  
**DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

- Menimbang:**
1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 10 Oktober 2019 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.
  2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut

- Mengingat:**
1. Surat Mendikbud RI:
    - a. Nomor: 0880/U/1997
    - b. Nomor: 0213/0/1987
    - c.Nomor: 0378/U/1986
    - d.Nomor: 0387/U/1987
  2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
    - a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
    - b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen
    - c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1
    - d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi
  3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau
    - a. Nomor: 66/Skep/YLPI/II/1987
    - b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987
  4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
  5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987
    - a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan:** 1. Mengangkat Saudara - saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1.	Kamar Zaman, SE., MM	Lektor, C/c	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah:
 

N a m a : Sri Ratu Utami  
 N P M : 165210678  
 Jusan/Jenjang Pendd. : Manajemen / S1  
 Judul Skripsi : Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Karir, dan Stres Kerja Terhadap Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Pekanbaru
  3. Tugas pembimbing adalah berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.
  4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.
  5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
  6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.
- Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru  
 Pada Tanggal: 11 Oktober 2019  
 Dekan,

Drs. Abrar, M.Si, Ak., CA

- Tembusan :** Disampaikan pada:
1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau
  2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## FAKULTAS EKONOMI

الجامعة الإسلامية البريوتية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284  
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

### SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

**Nama** : **SRI RATU UTAMI**  
**NPM** : **165210678**  
**Judul Skripsi** : **PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) SUMBAGUT UPDK PEKANBARU**  
**Pembimbing** : **KAMAR ZAMAN, SE., MM**

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme **25%** yaitu (**dua puluh lima persen**) pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, **19 Januari 2021**

Ketua Program Studi Manajemen

**Abd Razak Jer, SE., M.Si**

**ABSTRAK****PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA PT. PLN (Persero) UPDK PEKANBARU**

Oleh:

**SRI RATU UTAMI****165210678**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasional pada PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan teknik probability sampling dengan metode *sensus*, populasi dalam penelitian ini sebanyak 56 karyawan dan digunakan sampel sebanyak 56 responden. Data penelitian diperoleh dari hasil kuesioner, studi kepustakaan dan wawancara secara langsung. Teknik analisis data menggunakan uji regresi linier berganda, uji determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu berpengaruh dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan pada PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru, sedangkan variabel karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru. Untuk uji secara simultan karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasional pada PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru.

**Kata Kunci: Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Komitmen Organisasional**

**ABSTRACT****THE EFFECT OF INDIVIDUAL CHARACTERISTICS AND JOB CHARACTERISTICS ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON PT. PLN (Persero) UPDK PEKANBARU****By****SRI RATU UTAMI**  
**165210678**

*This study purpose to determine and analyze the effect of individual characteristics and job characteristics on organizational commitment at PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru. This study uses probability sampling techniques with census methods, the population in this study were 56 employees and a sample of 56 respondents was used. Research data obtained from the results of questionnaires, literature study and direct interviews. The data analysis technique used multiple linear regression, determination test and hypothesis testing. The results showed that the individual characteristic variables have a positive and insignificant effect on employee organizational commitment at PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru, while job characteristics variables have a positive and significant effect on organizational commitment at PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru. To test simultaneously individual characteristics and job characteristics have a simultaneous effect on organizational commitment at PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru.*

**Keywords: Individual Characteristics, Job Characteristics and Organizational Commitment**

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Rabbil Alamin, segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan kesempatan dan kesehatan sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini tepat pada waktunya. Serta selain itu, selawat beriring salam juga dikirimkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa umatnya dari alam kejahilan kealam yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti sekarang ini.

Untuk menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) diperlukan suatu karya ilmiah dalam bentuk skripsi. Pada kesempatan ini, penulis membuat skripsi yang berjudul “**Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasional Pada PT. PLN (Persero) UPDK (Unit Pelaksana Pengendalian Pembangunan) Pekanbaru**”. Adapun skripsi ini dianjurkan untuk memenuhi syarat dalam mengikuti ujian oral komprehensif guna memperoleh gelar sarjana ekonomi manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau di Pekanbaru.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa sebagai karyawan manusia biasa, skripsi ini masih jauh dari penulisan skripsi ini, penulis banyak terdapat kesalahan dan kekurangan baik segi ini maupun penulisan. Demi tercapainya kesempurnaan skripsi ini, dengan segenap kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang sifatnya membangun.

Selain dari itu, penulis juga banyak mendapat bantuan baik moril maupun materil serta bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Dengan demikian,

pada kesempatan ini penulis dengan tulus dan ikhlas ingin mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Kepada Ayahanda H. Chairuddin dan Ibunda Hj. Hafnimar, terima kasih yang tak terhingga atas segala kasih sayang, cinta, perhatian, dorongan semangat, bantuan baik moril maupun materil dan segala-galanya kepada Ananda selama ini.
2. Bapak Dr. Firdaus A. Rahman, SE., M.Si, Ak, CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIR.
3. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIR.
4. Bapak Awliya Afwa, SE., MM selaku sekretaris prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIR
5. Bapak Kamar Zaman, SE., MM selaku dosen pembimbing yang tak pernah lelah memberikan petunjuk dan bimbingan kepada penulis sehingga karya ilmiah ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya.
6. Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan pengajaran kepada penulis selama di bangku kuliah serta karyawan-karyawati Tata Usaha Fakultas Ekonomi UIR yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar di kampus. Terimakasih juga untuk sahabat yang selalu men support saya selama ini dan terimakasih juga kepada Bts,Nct Ot23,TXT,Seventeen, Enhypen dan Treasure yang selalu motivasi saya sampai saat ini.

Pekanbaru, 27 Maret 2021

**SRI RATU UTAMI, SE**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>x</b>
<b>BAB I. PENDAHULUAN.....</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian.....	7
1.4. Sistematika Penulisan.....	8
<b>BAB II. TELAAH PUSTAKA .....</b>	
2.1. Karakteristik Individu.....	10
2.1.1. Pengertian Karakteristik Individu .....	10
2.1.2. Faktor Karakteristik Individu .....	11
2.2. Karakteristik Pekerjaan .....	15
2.2.1. Pengertian Karakteristik Pekerjaan .....	15
2.2.2. Model Karakteristik Pekerjaan .....	16
2.2.3. Rancangan Pekerjaan ( Job Design) .....	19
2.2.4. Tujuan Karakteristik Pekerjaan .....	20
2.3. Komitmen Organisasional .....	22
2.3.1. Pengertian Komitmen Organisasional .....	22
2.3.2. Prinsip Dan Bentuk Komitmen Organisasional .....	24
2.3.3. Dampak Komitmen Organisasional .....	26
2.3.4. Proses Dan Pengembangan Komitmen Organisasional .....	27
2.3.5. Komitmen Afektif .....	30
2.3.6. Komitmen Normatif .....	32
2.3.7. Komitmen Kontinu.....	32
2.3.8. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional.....	33
2.3.9. Pengukuran Komitmen Organisasional.....	38

2.4. Penelitian Terdahulu.....	38
2.5. Kerangka Penelitian .....	40
2.6. Hipotesis .....	40
<b>BAB III. METODE PENELITIAN .....</b>	
3.1. Lokasi Penelitian .....	42
3.2. Operasional Variabel .....	42
3.3. Populasi Dan Sampel.....	44
3.4. Jenis Dan Sumber Data .....	45
3.5. Teknik Pengumpulan Data .....	45
3.6. Analisis Data .....	46
<b>BAB IV. GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN .....</b>	
4.1. Profil Perusahaan.....	49
4.2. Visi Dan Misi Perusahaan .....	50
4.3. Struktur Organisasi.....	50
4.4. Tugas Pokok Dan Fungsi Jabatan .....	53
4.5. Aktivitas Perusahaan .....	55
<b>BAB V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	
5.1. Karakteristik Umum Responden Penelitian .....	57
5.1.1. Jenis Kelamin Responden .....	57
5.1.2. Umur Responden .....	58
5.1.3. Pendidikan Responden .....	59
5.1.4. Masa Bekerja .....	60
5.2. Uji Validitas Dan Realibilitas.....	61
5.2.1. Uji Validitas.....	63
5.2.2. Uji Reliabilitas.....	64
5.3. Analisis Deskripsi Karakteristik Individual .....	76
5.4. Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Karakteristik Individual.....	78
5.5. Analisis Deskripsi Karakteristik Pekerjaan .....	78
5.6. Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Karakteristik Pekerjaan .....	90
5.7. Analisis Deskripsi Komitmen Organisasional.....	92
5.8. Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Komitmen Organisasional	103
5.9. Hasil Analisis Data .....	105

5.9.1. Analisis Regresi Linier Berganda.....	105
5.9.2 Uji F (Simultan).....	106
5.9.3. Uji T (Parsial).....	108
5.9.4. Analisis Determinasi .....	109
5.10. Pembahasan Hasil Penelitian.....	110
<b>BAB VI. KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	
6.1. Kesimpulan.....	113
6.2. Saran .....	114
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>115</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

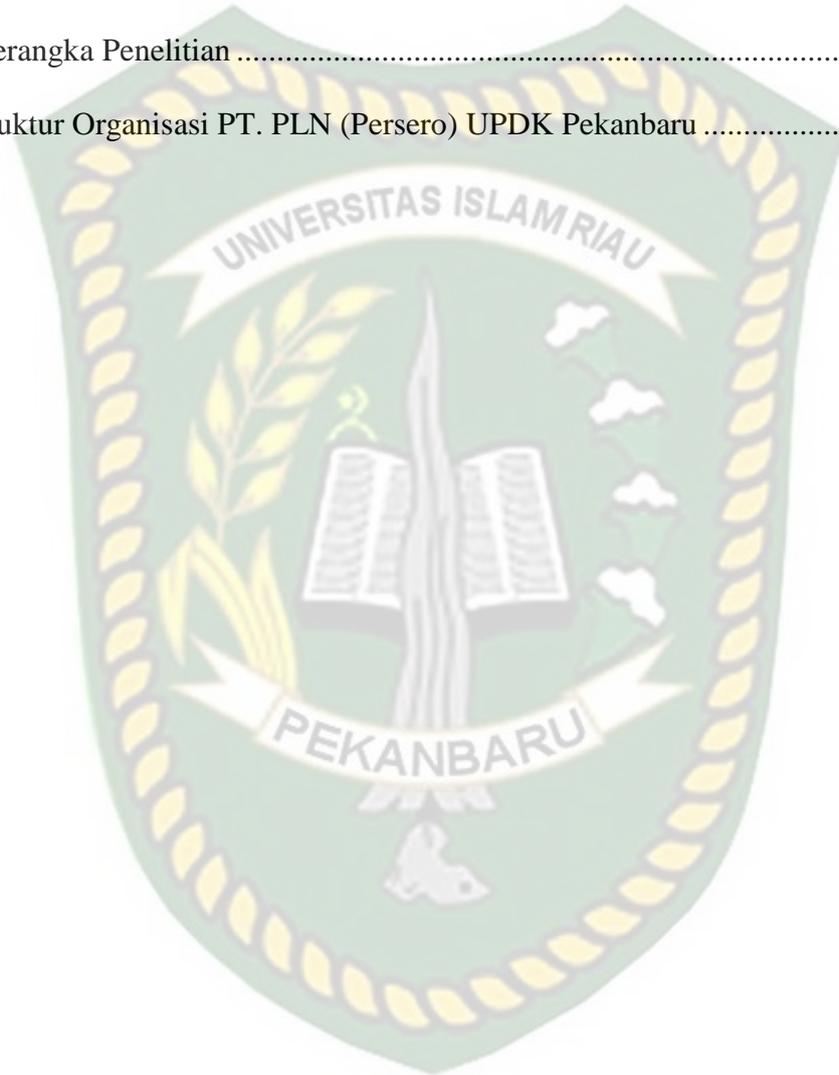
## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Karyawan PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru .....	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	39
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	42
Tabel 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	57
Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	58
Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Pekerjaan .....	59
Tabel 5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	60
Tabel 5.5 Hasil Uji Validitas Data .....	62
Tabel 5.6 Hasil Uji Reliabilitas Data .....	63
Tabel 5.7 Mampu Menyelesaikan Tugas Yang Di Berikan.....	65
Tabel 5.8 Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Keahlian .....	66
Tabel 5.9 Mampu Memberikan Solusi Terhadap Penyelesaian Pekerjaan.....	67
Tabel 5.10 Mudah Bersosialisasi Dengan Rekan Kerja.....	68
Tabel 5.11 Dapat Melakukan Kerja Sama Dengan Rekan Kerja.....	69
Tabel 5.12 Bekerja Dengan Penuh Tanggung Jawab.....	71
Tabel 5.13 Membuat Ide Yang Kompleks Menjadi Mudah Di Mengerti.....	73
Tabel 5.14 Tanggap Terhadap Masalah Yang Terjadi.....	74
Tabel 5.15 Mudah Beradaptasi Dengan Lingkungan.....	75
Tabel 5.16 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Variabel Karakteristik Individu .....	76
Tabel 5.17 Keanekaragaman Keterampilan .....	79
Tabel 5.18 Keanekaragaman Pekerjaan .....	80
Tabel 5.19 Kejelasan Tahapan Pekerjaan .....	81
Tabel 5.20 Kejelasan Uraian Pekerjaan .....	82

Tabel 5.21 Keberartian Pekerjaan Terhadap Diri Sendiri .....	84
Tabel 5.22 Keberartian Pekerjaan Bagi Perusahaan .....	85
Tabel 5.23 Kebebasan Menyelesaikan Pekerjaan .....	86
Tabel 5.24 Kewenangan Mengambil Keputusan .....	87
Tabel 5.25 Kecepatan Penerimaan Informasi Pencapaian Keberhasilan .....	88
Tabel 2.26 Kesesuaian Pekerjaan Yang Dilakukan Dengan Keinginan Atasan	89
Tabel 5.27 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Variabel Karakteristik Pekerjaan .....	90
Tabel 5.28 Keterkaitan Identitas .....	93
Tabel 5.29 Nilai Kebersamaan .....	94
Tabel 5.30 Keterlibatan .....	96
Tabel 5.31 Besarnya Investasi Pada Organisasi .....	97
Tabel 5.32 Persepsi Tentang Kerugian Yang Ada (Ketiadaan Alternatif) .....	98
Tabel 5.33 Internalisasi Norma Yang Ada .....	100
Tabel 5.34 Loyalitas Pada Organisasi .....	101
Tabel 5.35 Manfaat Dan Kewajiban Terhadap Organisasi .....	102
Tabel 5.36 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Variabel Karakteristik Pekerjaan ...	103
Tabel 5.37 Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	105
Tabel 5.38 Hasil Uji F .....	107
Tabel 5.39 Hasil Uji T .....	108
Tabel 5.40 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	109

## DAFTAR GAMBAR

2.1 Model Karakteristik Pekerjaan Individu .....	18
2.2 Model Karakteristik Pekerjaan.....	22
2.3 Kerangka Penelitian .....	40
4.1 Stuktur Organisasi PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru .....	52



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aset kunci suatu organisasi atau perusahaan yang secara efektif dan efisien mengelola sumber daya lain yang dimiliki oleh organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Simamora, 2006). SDM merupakan salah satu penggerak utama bagi perusahaan dalam menjalankan aktivitas bisnis dan proses kerjanya. SDM berperan aktif dalam menentukan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Menurut Nugroho dan Kunartinah (2012), kegiatan organisasi tidak dapat terlaksana dengan baik tanpa adanya sumber daya manusia.

Kembangkan model hubungan sebab-akibat untuk komitmen pada organisasi. Menurut Steers, ada tiga penyebab komitmen organisasi. Yaitu, karakteristik pribadi (kebutuhan pencapaian, masa jabatan/jabatan) karakteristik pekerjaan (umpan balik, identitas kerja, peluang interaksi) dan pengalaman kerja. Model yang dikembangkan oleh Steer kemudian dikembangkan (Supriyanto, 2000) untuk karakteristik pribadi (usia dan masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin), karakteristik terkait peran, karakteristik struktural, dan pengalaman kerja (Sjabadhyni, 2001).

Komitmen organisasi merupakan fokus perusahaan, karena komitmen anggota organisasi penting bagi organisasi dalam menciptakan kelangsungan hidupnya apapun bentuk organisasinya. Sejalan dengan pemikiran tersebut, Hadiyani (2013) menemukan bahwa komitmen organisasi sangat menentukan minat karyawan terhadap perusahaan, yang memungkinkan karyawan untuk

bergabung dengan perusahaan dan terus maju, atau tempat kerja lain yang lebih menjanjikan. Komitmen organisasi PLN menjadi pedoman bagi seluruh Insan PLN dalam berpikir, bersikap, dan beraktivitas sehari-hari untuk berkontribusi bagi perusahaan, dirumuskan dengan keyakinan, nilai, dan tindakan sebagai berikut:

"Tumbuh dengan integritas dan keunggulan (TERBAIK) Tumbuh dengan integritas dan keunggulan" adalah keyakinan dasar seluruh Insan PLN, dan kemajuan PLN adalah untuk jujur dan mengelola bisnis dan bisnis. Itu selalu disebabkan oleh personel PLN yang baik. Keyakinan dasar inilah yang menjadi inti dari budaya perusahaan yang mendasari nilai-nilai dan perilaku seluruh Insan PLN. Untuk "tumbuh dengan integritas dan keunggulan", seluruh insan PLN harus memiliki nilai-nilai seperti sinergi, profesionalisme, dan komitmen kepada pelanggan.

VALUES Sinergi, bekerja secara produktif dengan semua pihak terkait atas dasar saling menghormati dan menghormati. Profesionalisme yaitu cerdas, teliti, antusias, jeli melihat sisi bisnis dan memberi nilai tambah bagi perusahaan untuk mencapai kinerja terbaik secara efektif dan efisien. Komitmen kepada pelanggan, yaitu komitmen untuk memberikan pengalaman terbaik kepada pelanggan (dalam hal produk, layanan, dan harga), baik pelanggan internal maupun eksternal.

BEHAVIOR adalah ucapan dan tindakan SATU dengan selalu menunjukkan tindakan yang konsisten antara ucapan dan tindakan, disiplin, dan pemenuhan komitmen. Arah dan tujuan seseorang selalu mengacu pada arah dan tujuan dalam menjalankan kewajiban dan fungsi perusahaan. OneSoul

menunjukkan loyalitas, solidaritas dan moralitas. Nilai-nilai yang tinggi dilandasi nilai-nilai luhur sebagai bagian dari pengabdian yang tulus kepada perusahaan, negara, dan Tuhan.

MAJU, yaitu Learning and Development Show inisiatif untuk meningkatkan keterampilan dan potensi diri sendiri dan orang lain, pertunjukan yang lincah dan lincah menunjukkan moral yang tinggi, cepat beradaptasi, proaktif, cepat dan akurat. Berikan respon dan pantang menyerah. Anda dapat menghasilkan ide-ide kreatif dan inovatif. Keberanian untuk mengambil ide-ide baru, metode baru, terobosan dan inovasi serta menjadi pelopor dalam penerapan perusahaan untuk keberlanjutan.

ANDAL yaitu bisa percaya diri dan berani mengambil resiko untuk mencapai tujuan ANDAL, perusahaan yang jujur dan berani. *Care and Ability* memiliki kepekaan dan kemampuan untuk menjadi pionir dalam mengubah lingkungan dan kondisi perusahaan ke arah yang lebih baik. Ini merupakan tindakan yang tepat dalam lingkungan sosial dan ditujukan untuk kelangsungan bisnis perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional adalah karakteristik individu. Dengan berbagai sifat dan karakter dari masing-masing individu dapat menjadi salah satu sumber masalah yang akan di alami oleh perusahaan, menurunnya komitmen organisasi yang di sebabkan oleh masa jabatan akan menimbulkan berbagai variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan dalam.

Organisasi adalah wadah bagi individu untuk memperoleh rasa aman, status, harga diri (self-esteem), afiliasi, dan kekuasaan dan keberadaan organisasi

merupakan wadah untuk berbagai tujuan, harapan, dan kepentingan. Sebuah kelompok mendirikan organisasi karena dapat mencapai hal-hal yang tidak dapat dilakukan oleh individu. Sasaran dan sasaran organisasi dicapai dengan lebih efisien dan efektif melalui tindakan yang dilakukan secara kolektif dan dengan kesepakatan bersama. Hampir setiap organisasi mensyaratkan bahwa setiap orang yang masuk organisasi umumnya berbagi nilai, sikap dan tujuan yang sama. Hal ini hanya untuk menjaga kekompakan dan kontinuitas organisasi, dan individu dengan tujuan dan kepentingan yang berbeda memasuki organisasi untuk kepuasan finansial dan psikologis. Jika kehadiran masing-masing individu dalam organisasi tidak sesuai harapan, sebagian orang memilih keluar dari organisasi atau menghindari masuk organisasi dari awal. Oleh karena itu dalam rangka mengikat anggota suatu organisasi maka perlu adanya harmonisasi tujuan dan kepentingan. Ini penting untuk menyederhanakan proses manajemen organisasi Anda.

Sebagai sumber daya bersama untuk semua organisasi, karyawanlah yang menentukan keberhasilan perusahaan. Dalam menjalankan segala aktivitas, perusahaan dan organisasi tidak lepas dari peran karyawan sebagai pengelola. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan perlu mengetahui karakteristik individu suatu perusahaan atau organisasi guna meningkatkan kinerja karyawan.

Karyawan suatu perusahaan atau organisasi memiliki karakteristik yang berbeda-beda. Ciri individu merupakan kondisi atau ciri individu yang dibawa ke dalam organisasi. Karakteristik karyawan tersebut berdampak signifikan terhadap komitmen karyawan dalam organisasi. DyneandGraham (2005) mengemukakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah faktor

karakteristik individu (individu). Karyawan individu meliputi usia, jenis kelamin, masa kerja, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan jumlah tanggungan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi tingkat komitmen organisasi adalah sifat pekerjaannya. Ciri pekerjaan adalah cara karyawan untuk mengevaluasi tugas pekerjaan dengan mengembangkan pendekatan motivasi untuk merancang pekerjaan yang diusulkan menggunakan model pendekatan sifat pekerjaan yang dikenal sebagai teori sifat pekerjaan. Berhubungan dengan. Karakteristik pekerjaan dari model karakteristik pekerjaan menunjukkan bahwa pekerjaan apa pun dapat dijelaskan dalam lima dimensi inti: keragaman keterampilan, identitas tugas, kepentingan tugas, otonomi, dan umpan balik. Organisasi yang baik perlu memperhatikan karakteristik pekerjaan dan komitmennya agar dapat mencapai tujuannya secara efektif dan efisien (Djastuti, 2011).

PT. PLN (PERSERO) merupakan suatu badan usaha milik Negara (BUMN) sebagai penyedia listrik satu-satunya di Indonesia, yang melayani kebutuhan masyarakat Indonesia akan energi listrik secara profesional. PLN berada dalam lingkungan pemerintah sehingga terpantau oleh pemerintah, begitu pun dengan karyawannya. PT PLN (PERSERO) Sumbagut Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan (UPDK) Pekanbaru ini memiliki tugas seperti berikut: Memonetering unit yang ada di seluruh Kota Pekanbaru, meningkatkan produktifitas tenaga listrik, dan menjaga kehandalan pembangkit. Oleh karena itu, apabila kinerja karyawannya menurun maka akan berdampak terhadap pelayanan jasa yang dihasilkan. Adapun faktor penyebab kinerja karyawan menurun ialah karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan komitmen organisasional.

Berdasarkan survey dan wawancara yang dilakukan, peneliti memperoleh data karyawan dari PT.PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Sumbagut (UPDK) Pekanbaru seperti terlihat pada tabel 1.1 di bawah ini:

**Tabel 1.1**  
**Data Karyawan PT. PLN (PERSERO) Sumbagut Unit Pelaksana**  
**Pengendalian Pembangunan (UPDK) Pekanbaru**

No	Jabatan	Jumlah Karyawan
1	Manager	1
2	Engineering	9
3	Bagian Operasi dan Pemeliharaan	12
4	Bagian Kinerja dan Quality Assurance	3
5	Bagian SDM, Keuangan dan Administrasi	31
<b>Total Karyawan</b>		<b>56</b>

**Sumber:** PT. PLN (PERSERO) Sumbagut (UPDK) Kota Pekanbaru

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti semakin terdorong untuk mengetahui lebih lanjut bagaimana komitmen organisasional yang dijalankan dan pengaruh terhadap karakteristik individual dan karakteristik pekerjaan terhadap perusahaan. Maka peneliti tertarik melaksanakan penelitian di PT. PLN (Persero) dengan mengambil judul **“Pengaruh Karakteristik Individual Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Pekanbaru.”**

### 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan PT. PLN (PERSERO) Pekanbaru?
2. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan PT. PLN (PERSERO) Pekanbaru?

3. Apakah karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasional karyawan PT. PLN (PERSERO) Pekanbaru?

### 1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

#### 1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap komitmen organisasional karyawan PT. PLN (PERSERO) Pekanbaru
2. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasional karyawan PT. PLN (PERSERO) Pekanbaru
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik individual dan karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasional karyawan PT. PLN (PERSERO) Pekanbaru.

#### 2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak pimpinan dalam mengamati pengaruh karakteristik individual dan karakteristik pekerjaan di PT. PLN (PERSERO)

Pekanbaru dalam meningkatkan komitmen organisasional karyawan.

2. Bagi peneliti lain.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihak yang ingin meneliti pada permasalahan yang sama pada masa yang akan datang.

3. Bagi peneliti

Dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penulis untuk memperluas dan memperdalam wawasan dibidang komitmen organisasional, khususnya pengaruh karakteristik individual dan karakteristik pekerjaan karyawan.

#### 1.4 Sistematika Penulisan

Berikut ini disajikan garis besar dalam penyusunan skripsi ini maka penulis membagi dalam bentuk bab dan subbab yang dapat dilihat dibawah ini:

##### **BAB 1 : PENDAHULUAN**

Bab ini menjadi pengantar dan menjelaskan mengapa penelitian ini menarik untuk diteliti dan untuk apa penelitian ini dilakukan, pada bab ini akan diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat peneliti.

##### **BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS**

Bab ini menjelaskan secara teoritis mengenai teori-teori yang menjadi sumber terbentuknya suatu hipotesis juga acuan untuk melakukan penelitian. Dalam bab ini akan dikemukakan tentang

landasan teori dan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran serta hipotesis.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan metode-metode dan variable yang akan digunakan dalam penelitian. Dalam bab ini akan dikemukakan mengenai lokasi dan objek penelitian, penentuan dan sample, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, operasional dan pengukuran variable serta teknik analisis data.

### **BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Dalam bab ini menjelaskan tentang objek yang akan diteliti yakni tentang PT. PLN (PERSERO) Pekanbaru seperti sejarah perusahaan, visi misi perusahaan dan aktivitas perusahaan itu sendiri.

### **BAB V : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini memberikan gambaran sikap dan objek yang diteliti, juga pengolahan data yang dapat dan pembahasan yang menjelaskan data tersebut.

### **BAB VI : PENUTUP**

Bab ini merupakan penutup yang berisikan kesimpulan yang diambil dan saran yang diberikan sehubungan dengan hasil penelitian.

## BAB II

### TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

#### 2.1 Karakteristik Individu

##### 2.1.1 Pengertian Karakteristik Individu

Menurut Thoha (2010) tentang karakteristik pribadi, individu menggabungkan struktur organisasi, kemampuan, keyakinan pribadi, ekspektasi kebutuhan, dan pengalaman masa lalu. Ini semua adalah ciri-ciri pribadi, dan ciri-ciri ini memasuki lingkungan baru, organisasi. Sumber daya terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia, dan semua manusia memiliki karakteristik individu yang berbeda-beda. Masa depan individu dalam suatu organisasi tidak hanya bergantung pada kinerja. Administrator juga menggunakan skala subjektif menghakimi. Apa yang dirasakan oleh penilai sebagai baik atau buruk bagi kepribadian/perilaku karyawan memengaruhi evaluasi.

Selain itu, menurut Gibson et al (2011), sifat individu berarti kapasitas dan kapasitas, latar belakang dan demografi. Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka ciri-ciri individu penelitian ini dapat dilihat pada kemampuan, ciri biografis, pembelajaran, sikap, kepribadian, persepsi dan nilai-nilai mereka.

Sedangkan menurut Rahman (2013) mengemukakan bahwa karakteristik individu merupakan ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu.

### 2.1.2 Faktor Karakteristik Individu

Ada beberapa faktor dari karakteristik individu Robbins (2006), antara lain:

a. Usia

Usia adalah lamanya seseorang tinggal atau ada di sana (sejak lahir atau lahir). Menurut Robbins (2006), semakin tua karyawan, semakin tinggi komitmennya pada organisasi. Ini karena seiring bertambahnya usia, individu memiliki kesempatan terbatas untuk mendapatkan pekerjaan lain. Di sisi lain, pembatasan ini dapat meningkatkan kesadaran positif terhadap atasan dan meningkatkan kinerja organisasi.

b. Jenis Kelamin

Sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa, manusia dibedakan berdasarkan jenis kelaminnya yaitu laki-laki dan perempuan. Menurut Robbins (2006), tidak ada perbedaan yang konsisten antara laki-laki dan perempuan dalam keterampilan pemecahan masalah, keterampilan analisis, daya saing, motivasi, kemampuan bersosialisasi, dan kemampuan belajar. Akan tetapi, studi psikologis telah menunjukkan bahwa wanita bersedia untuk mematuhi otoritas, pria lebih agresif daripada wanita dan lebih cenderung mengharapkan kesuksesan. Salah satu masalah tampaknya adalah perbedaan gender, terutama jika karyawan tersebut memiliki anak pra sekolah. Ibu-ibu yang biasanya bekerja full time mungkin akan memilih bekerja dengan paruh waktu, jadwal kerja yang lebih fleksibel, dan telekomuting (mengerjakan pekerjaan kantor di rumah) agar bias menampung tanggung jawab terhadap keluarga.

c. Status Pernikahan

Perkawinan adalah ikatan lahir batin antara seorang pria dan seorang wanita sebagai suami istri dengan tujuan membentuk keluarga atau rumah tangga yang bahagia dan kekal berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa. Perkawinan memaksakan peningkatan tanggung jawab yang membuat suatu pekerjaan yang tetap menjadi lebih berharga dan penting. Seseorang yang telah menikah merasa lebih mantap dengan pekerjaannya yang sekarang, hal ini dikarenakan bahwa mereka melihat sebagai jaminan untuk masa depannya. Karyawan yang menikah akan lebih sedikit absensinya, tingkat perputaran tenaga kerja yang rendah, dan lebih puas dengan pekerjaan mereka dari pada rekan kerjanya yang masih bujangan atau lajang. Selain itu, karyawan yang telah menikah memiliki tanggungan yang lebih besar dibandingkan karyawan yang belum menikah. Sehingga dapat dikatakan status pernikahan dapat memberikan kontribusi terhadap produktivitas kerja karyawan (Robbins 2006).

d. Jumlah Tanggungan

Jumlah tanggungan merupakan banyaknya orang atau anggota keluarga yang ditanggung oleh seorang karyawan. Semakin banyak jumlah tanggungan seorang karyawan maka akan semakin besar tingkat Ketergantungan pada perusahaan. Mereka yang memiliki tanggungan akan menganggap pekerjaan mereka sangat berharga dan sangat penting, karena pendapatan yang diperoleh dari pekerjaan itu digunakan untuk menghidupi keluarga tempat mereka bergantung. Akibatnya, pergantian karyawan

dapat menurun dan karyawan dapat berusaha untuk mempertahankan atau meningkatkan produktivitas kerjanya.

e. Pengalaman Kerja

Menurut Kreitner dan Kinicki (2009), jam kerja yang lebih lama cenderung membuat karyawan lebih nyaman dalam berorganisasi. Hal ini dikarenakan mereka sudah lama beradaptasi dengan lingkungan sehingga karyawannya merasa nyaman dengan pekerjaannya. Penyebab lainnya juga karena adanya kebijakan dari institusi dan perusahaan mengenai asuransi jiwa di hari tua. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah waktu, frekuensi, jenis tugas, implementasi dan hasil.

Selain itu, menurut Gibson James L (1996:123) karakteristik individu adalah kemampuan, karakteristik-karakteristik biografis, sikap, dan kepribadian.

1. Kepribadian

Definisi kepribadian yang digunakan oleh Gordon Allport hampir 70 tahun yang lalu menyatakan bahwa kepribadian adalah keseluruhan cara seseorang bertindak dan berinteraksi dengan individu lain. Ciri individu pada umumnya adalah pemalu, agresif, penurut, malas, ambisius, dan takut. Ciri-ciri ini disebut ciri kepribadian bila disajikan dalam berbagai situasi. Faktor -faktor penentu kepribadian :

a) Faktor Keturunan

Pewarisan mengacu pada faktor genetik individu. Tinggi badan, fisik, bentuk wajah, jenis kelamin, temperamen, komposisi dan refleks otot, tingkat energi, dan ritme biologis. Irama biologis, baik keseluruhan atau

sebagian, adalah ciri umum yang diyakini dipengaruhi oleh siapa orang tua, komposisi biologis dan psikologis bawaan mereka. Pendekatan genetik berpendapat bahwa penjelasan utama kepribadian seseorang adalah struktur molekuler dari gen yang terdapat di dalam kromosom.

b) Faktor Lingkungan

Faktor yang mempengaruhi pembentukan karakter kita adalah lingkungan tempat kita tumbuh dan berkembang. Norma keluarga, teman, kelompok sosial, dan pengaruh lain yang kita alami. Faktor lingkungan inilah yang berperan dalam pembentukan kepribadian.

2. Kemampuan

Kemampuan merupakan kemampuan individu dalam melaksanakan berbagai tugas dalam bekerja. Secara keseluruhan kemampuan seorang individu pada dasarnya terdiri dari dua kelompok.

a. Kemampuan intelektual

Kemampuan yang dibutuhkan untuk berbagi aktivitas mental adalah berpikir, bernalar, dan pemecahan masalah.

b. Kemampuan fisik

Kemampuan untuk melakukan tugas yang membutuhkan stamina, keterampilan, kekuatan, penalaran, dan sifat serupa.

3. Sikap

Sikap seseorang juga dapat diartikan sebagai suatu kecenderungan untuk merespon terhadap seseorang atau sesuatu yang ada didalam lingkungannya dengan cara yang positif maupun negatif, dengan kata lain sikap seseorang akan

tercermin dari kecenderungan perilakunya dalam menghadapi lingkungan yang berhubungan, seperti orang lain, bawahan, atasan atau lingkungan.

## **2.2 Karakteristik Pekerjaan**

### **2.2.1 Pengertian Karakteristik Pekerjaan**

Karakteristik pekerjaan adalah sifat pekerjaan yang meliputi tanggung jawab, jenis pekerjaan, dan kepuasan dari pekerjaan itu sendiri (Subyantoro, 2009). Handaru dkk. Karakteristik pekerjaan menurut Handaru (2013) menyebutkan bahwa karakteristik pekerjaan tersebut berbeda-beda tergantung pada jenis pekerjaannya, tetapi merupakan inti dari suatu pekerjaan tertentu, termasuk karakteristik yang ada pada semua pekerjaan, dan mempengaruhi perilaku pekerjaan bagi pekerja.

Berdasarkan hasil penelitian di bidang ini, kita dapat melihat bahwa mereka yang bekerja dengan beberapa variasi dalam keterampilan, identitas tugas, dan kepentingan tugas merasa pekerjaan mereka sangat bermakna. Selain itu, otonomi tingkat tinggi menciptakan rasa tanggung jawab yang lebih besar, dan dengan umpan balik yang tepat, karyawan dapat mengembangkan pemahaman yang berguna tentang peran dan fungsi mereka dengan lebih baik (Djastuti, 2011).

### **2.2.2 Model Karakteristik Pekerjaan**

Model karakteristik kerja dikembangkan oleh Hackman dan Oldham (1975). Model sifat pekerjaan menunjukkan bahwa pekerjaan apa pun dapat dijelaskan dalam lima dimensi pekerjaan utama dan digunakan sebagai indikator untuk studi ini.

1. Skill Variety (Variasi keterampilan)

Ragam keterampilan atau variasi pekerjaan merupakan sejauh mana pekerjaan tersebut membutuhkan aktivitas yang berbeda-beda sehingga karyawan dapat menggunakan keterampilan dan bakat yang berbeda. Pekerjaan yang membutuhkan banyak keterampilan dianggap lebih sulit oleh karyawan karena beragam keterampilan yang terlibat. Jenis pekerjaan ini juga menghilangkan rutinitas yang dihasilkan dari aktivitas berulang. Keragaman keterampilan meningkatkan kemampuan karyawan untuk bertahan di organisasi karena dia dapat melakukan berbagai jenis tugas dengan cara yang berbeda.

2. Task Identity (Identitas tugas)

Identitas tugas adalah tingkat di mana pekerjaan memerlukan penyelesaian lengkap dan identifikasi departemen, karena pekerjaan tersebut terlibat dari awal hingga akhir dan memberikan hasil yang memungkinkan. ID Tugas dapat memacu karyawan untuk bekerja lebih efektif, mengembangkan kemampuan dan keterampilan, serta meningkatkan kreativitas dan inovasinya. Karyawan akan bangga bisa menunjukkan hasil kongkritnya.

3. Task Significance (Signifikansi Tugas)

Task Significance (Signifikansi Tugas) atau arti tugas adalah suatu tingkatan dimana pekerjaan berpengaruh substansial dalam kehidupan atau pekerjaan individu lain. Jika tugas dirasakan penting dan berarti oleh karyawan, maka ia cenderung mempunyai kepuasan kerja yang tinggi. Karyawan yang merasa pekerjaan yang dilakukan memberi makna yang berarti bagi kepentingan masyarakat umum dan khususnya pada organisasi

akan menimbulkan tanggung jawab yang lebih besar dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga tanggung jawab yang ada menimbulkan dorongan bagi karyawan agar berusaha lebih keras dalam menyelesaikan permasalahan.

#### 4. Autonomy (Otonomi)

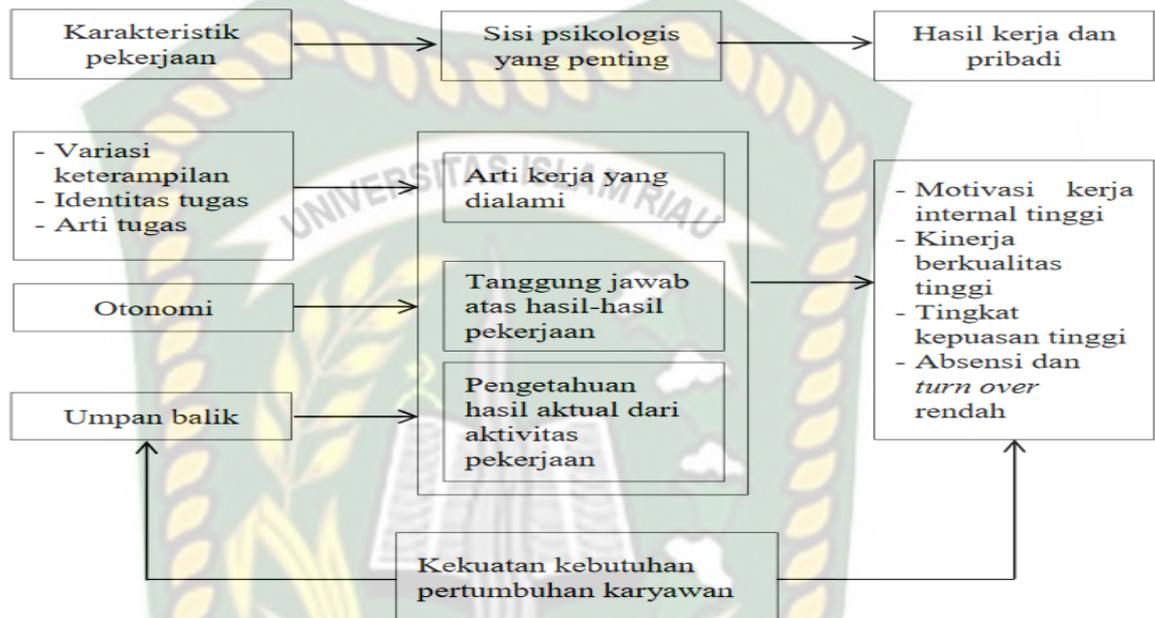
Autonomy (Otonomi) adalah suatu tingkatan dimana pekerjaan memberikan kebebasan, kemerdekaan dan keleluasaan dalam membuat rencana pekerjaan dan menentukan prosedur yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan. Karyawan yang mendapatkan otonomi dari atasan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan cara karyawan sendiri untuk mencapai hasil yang diharapkan. Dengan adanya otonomi yang diberikan, karyawan akan merasa lebih diberi kepercayaan dan dihargai untuk melaksanakan tugas-tugas, sehingga akan menumbuhkan komitmen terhadap organisasi.

#### 5. Job Feedback (Umpan balik pekerjaan)

Umpan balik pekerjaan adalah tingkatan di mana hasil dari suatu kegiatan penyelesaian pekerjaan diambil langsung oleh karyawan untuk memberikan informasi yang jelas tentang seberapa baik pekerjaan itu dilakukan. Umpan balik penting bagi karyawan untuk mengetahui efektivitas rangkaian pekerjaan yang dilakukan. Ini memungkinkan karyawan untuk mengidentifikasi kekurangan mereka dan mengimplementasikan rencana kerja untuk memperbaiki tugas mereka selanjutnya.

Berdasarkan uraian di atas maka karakteristik pekerjaan dapat dijabarkan dalam model karakteristik pekerjaan sebagai berikut:

**Gambar 2.1**  
**Model Karakteristik Pekerjaan**



**Sumber :** Hackman dan Oldham (1975:161)

Dari gambaran di atas dapat dijelaskan bahwa seseorang dengan tingkat keragaman keterampilan, identitas pekerjaan, dan pekerjaan yang bermakna menganggap pekerjaannya sangat berarti. Tingkat otonomi yang tinggi menciptakan rasa tanggung jawab yang lebih besar. Selain itu, jika suatu pekerjaan memberikan umpan balik dari pimpinan dan kolega, karyawan dapat mengetahui seberapa efektif mereka bekerja dan menggunakannya sebagai bahan penilaian karyawan. Dari sudut pandang motivasi, model di atas menunjukkan bahwa internal reward diperoleh ketika individu memahami makna pekerjaan yang dialami, sehingga karyawan secara pribadi memberikan tugas (tanggung jawab atas hasil pekerjaan). Itu berjalan dengan baik. Semakin lengkap ketiga

kondisi di atas, semakin termotivasi, kinerja dan kepuasan karyawan, dan semakin kecil kemungkinan mereka untuk absen atau meninggalkan perusahaan.

Hubungan antara dimensi karakteristik pekerjaan dengan hasil pekerjaan disesuaikan dengan kekuatan kebutuhan pertumbuhan karyawan yang dilihat dari harga diri dan keinginan karyawan untuk pemenuhan diri. Karyawan dengan kebutuhan pengembangan yang tinggi pada tingkat pekerjaan yang tinggi berdampak pada pencapaian pribadinya di tempat kerja: prestasi kerja, kepuasan kerja, dan kemungkinan seseorang akan meninggalkan organisasi.

### **2.2.3 Rancangan Pekerjaan (Job Design)**

Desain pekerjaan adalah desain pekerjaan yang mencakup tugas-tugas yang harus dilakukan oleh pemilik kantor, hak untuk mengatur pekerjaannya, dan proses penentuan tanggung jawab paket pekerjaan.

1. Job Specialization, meliputi pekerjaan-pekerjaan kedalam bagian yang lebih kecil, penempatan ahli untuk mengerjakan bagian masing-masing. Keterampilan lebih dan pembelajaran yang lebih cepat. Lebih sedikit waktu yang hilang. Membayar hanya untuk keterampilan yang dibutuhkan.
2. Job Expansion, proses dalam menambah keanekaragaman pekerjaan, bertujuan untuk mengurangi kebosanan. Menggunakan metode: Job Enlargemen, peningkatan jumlah tugas dengan tingkat kesulitan dan tanggung jawab yang sama disebut juga beban kerja horizontal. Job Enrichment, peningkatan tanggung jawab pekerja dan dalam mengendalikan pekerjaannya disebut juga beban kerja vertikal. Cara-caranya membiarkan pekerja untuk merencanakan jadwal kerja

mereka sendiri, menentukan bagaimana kerja harus dilakukan, untuk mengoreksi pekerjaan mereka sendiri, untuk belajar keterampilan-keterampilan yang baru.

3. Rotasi pekerjaan, pemberdayaan. Faktor psikologis, individu memiliki nilai, sikap dan emosi yang mempengaruhi hasil pekerjaannya, dan perilaku efektif pekerja terutama berasal dari dalam diri individu tersebut.
4. Self Directed Teams, kelompok yang memberikan kuasa kepada individu untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan bersama. Alasan terciptanya keefektifan: adanya pemberian kuasa kepada pegawai, adanya karakteristik inti pekerjaan, memenuhi kebutuhan psikologi.
5. Melanjutkan desain kerja, meningkatkan kepercayaan pada kontribusi karyawan, dan meningkatkan penerimaan karyawan atas tanggung jawab. Hubungan antara analisis pekerjaan dan desain pekerjaan. Menurut Dwi Suryanto (2010).

#### **2.2.4 Tujuan Karakteristik Pekerjaan**

Setiap fitur pekerjaan inti berkontribusi pada keseluruhan pekerjaan. Pekerjaan yang terkait dengan tiga karakteristik pekerjaan adalah tinggi dan cenderung secara otomatis menciptakan rasa kepentingan pribadi pada pekerjaan yang ditugaskan padanya.

1. Pengalaman yang bertanggung jawab (Personal responsibility)

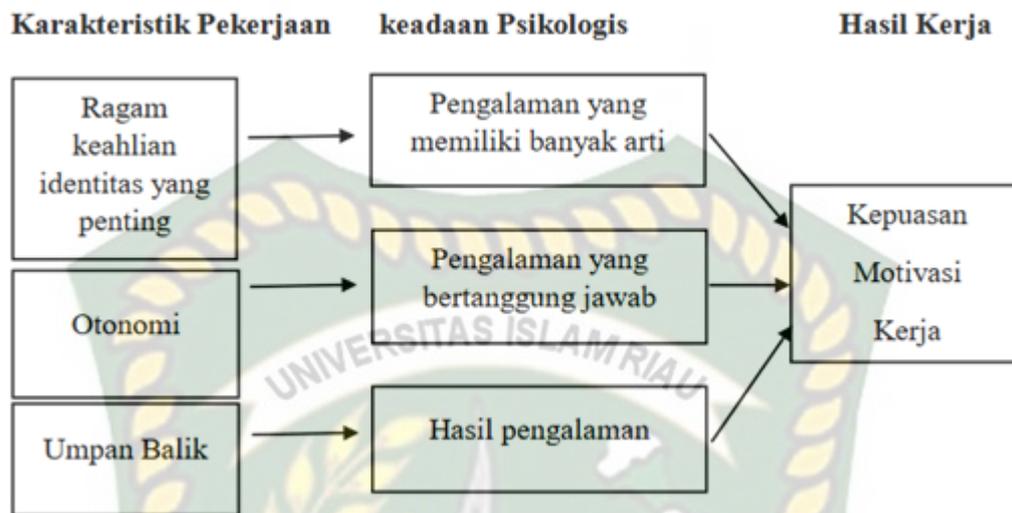
Aspek dari pekerjaan inti, otonomi, memberi kesempatan kepada pekerja (dalam batasan tertentu) untuk memutuskan kapan dan bagaimana pekerjaan diselesaikan, secara bebas, mandiri dan bebas. Ini jelas menunjukkan sejauh mana itu bisa dilakukan. Pekerja dengan otonomi

tingkat tinggi menyadari bahwa mereka bertanggung jawab penuh atas keberhasilan dan kegagalan pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka. Menurut Hackman, pemahaman yang lebih luas tentang pekerjaan yang sangat otonom bergantung pada pekerjaan dan inisiatif pekerja itu sendiri daripada instruksi terperinci atau prosedur kerja yang ditentukan dari atasannya.

2. Hasil pengalaman (Knowledge of results)

Aspek pekerjaan inti yang diungkapkan oleh Hackman dan Oldham adalah umpan balik. Hackman dan Oldham mendefinisikannya sebagai level yang memberi pekerja informasi langsung dan jelas tentang efektivitas melakukan pekerjaan mereka saat menyelesaikan aktivitas pekerjaan yang diperlukan untuk pekerjaan mereka. Oleh karena itu, umpan balik dimaksudkan untuk meningkatkan pengetahuan pekerja tentang pekerjaan yang diselesaikan, yang diharapkan dapat mempengaruhi kinerja pekerjaan dan kualitas pekerjaan itu sendiri dan berikut model gambar karakteristik pekerjaan.

**Gambar 2.2**  
**Model Karakteristik Pekerjaan**



**Sumber:** *Hackman dan Olham*

Model karakteristik karya Hackman dan Olham dapat dibagi menjadi tiga dimensi. Dimensi pertama adalah menggabungkan variasi keterampilan, identitas tugas, dan kepentingan tugas untuk menciptakan pekerjaan yang bermakna. Dengan kata lain, jika ketiga karakteristik pekerjaan ini muncul dalam sebuah pekerjaan, karyawan dapat berharap untuk melihat pekerjaan mereka sebagai pekerjaan yang penting, berharga, dan bermakna. Demikian pula, pekerjaan otonom menciptakan tanggung jawab pribadi karyawan atas hasil, dan ketika pekerjaan memberikan umpan balik, karyawan dapat melihat efektivitas kinerjanya. Semakin banyak ketiga faktor ini digunakan dalam desain pekerjaan, semakin termotivasi, kinerja, dan kepuasan karyawan, dan semakin kecil kemungkinan mereka untuk absen atau mengundurkan diri.

Hubungan antara aspek pekerjaan dan konsekuensinya diatur oleh kekuatan kebutuhan individu yang tumbuh. Individu dengan kebutuhan pertumbuhan tinggi lebih cenderung mengalami keadaan psikologis yang

signifikan dan bereaksi positif ketika pekerjaan mereka mencakup dimensi inti daripada individu dengan kebutuhan pertumbuhan rendah. Ini mungkin menjelaskan keragaman yang mengarah pada pekerjaan yang memuaskan. Individu dengan kebutuhan pertumbuhan yang rendah tidak mungkin mencapai kepuasan kinerja tinggi dengan meningkatkan kinerja mereka.

## **2.3 Komitmen Organisasional**

### **2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasional**

Menurut Robbins dan Judge (2009), komitmen organisasi diartikan sebagai kondisi dimana karyawan ingin mendukung tujuan dan mempertahankan keanggotaannya. Di sisi lain, menurut Hadiyani (2013) komitmen organisasi adalah berperan aktif dalam upaya pencapaian tujuan organisasi dan berkontribusi secara aktif kepada organisasi sesuai dengan nilai-nilai perusahaan. Mereka memiliki nilai-nilai dan keinginan untuk tetap berada di organisasi tempat mereka bekerja.

Menurut Tobing (2009: 32), komitmen organisasi dianggap berorientasi nilai terhadap organisasi, menunjukkan bahwa individu benar-benar memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu mencoba memberikan segala yang mereka miliki untuk membantu organisasi mencapai tujuan mereka. Menurut Porter dan lainnya. (1974) Meiyanto dan Santhoso (1999: 33) mengemukakan bahwa konsep komitmen organisasi paling tidak mempunyai tiga karakteristik:

1. Keyakinan dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Karakteristik ini mencerminkan beberapa tindakan, seperti kesamaan antara nilai dan tujuan individu dengan nilai dan tujuan organisasi, penerimaan kebijakan

organisasi, dan kebanggaan menjadi bagian dari organisasi. Organisasi dapat memasukkan kebutuhan dan keinginan karyawan dalam tujuannya, menciptakan suasana yang saling mendukung antara karyawan dan organisasi. Selain itu, suasana ini merangkul tujuan organisasi yang diyakini dapat memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga karyawan bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Keinginan untuk melakukan sebanyak mungkin demi kepentingan organisasi. Fitur ini menunjukkan bahwa karyawan tidak hanya menjalankan tugasnya, tetapi terus berusaha melampaui standar kerja minimum yang ditetapkan oleh organisasi. Karyawan juga didorong untuk bekerja di luar ruang lingkup tugas dan peran mereka ketika organisasi membutuhkannya, dengan bekerja sama dengan pimpinan dan kolega. Salah satu cara karyawan dapat berpartisipasi adalah dengan memberi mereka kesempatan pengambilan keputusan. Hal ini memberi karyawan keyakinan bahwa keputusan itu merupakan keputusan bersama.
3. Dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. Kemauan karyawan untuk bertahan dalam organisasi penting untuk mendukung komitmennya terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Ini dapat dicoba jika karyawan merasa organisasi tersebut aman dan memuaskan dan karyawan tersebut memutuskan untuk tetap berada di organisasi tersebut.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah keadaan karyawan yang menerima dan mendukung nilai-nilai dan tujuan organisasi, yang ditunjukkan dengan kesediaannya untuk bekerja keras untuk

mencapai tujuannya. Hal ini memungkinkan karyawan untuk tetap berada di organisasi untuk mencapai tujuan mereka.

### 2.3.2 Prinsip dan Bentuk Komitmen Organisasional

Komitmen organisasi merupakan suatu konsep manajemen yang menempatkan SDM sebagai figur sentral dalam organisasi. Tanpa komitmen organisasi, sulit mengharapkan partisipasi aktif dan mendalam dari HR. Oleh karena itu, agar dapat tumbuh dan terus eksis di jantung SDM, komitmen organisasi harus dijaga. Menurut Priansa (2014) oleh Kepemimpinan, lima prinsip utama dalam membangun komitmen organisasi adalah:

1. Pertahankan atau perkuat harga diri Anda. Artinya kepemimpinan harus bijak agar harga diri karyawan tidak terganggu.
2. Menanggapi dengan simpati.
3. Meminta bantuan dan mendorong keterlibatan. Singkatnya, karyawan tidak hanya perlu menghormati, mereka juga ingin terlibat dalam pengambilan keputusan.
4. Ekspresikan pikiran, perasaan, dan alasan Anda.
5. Memberikan dukungan tanpa mengambil alih tanggung jawab.

Prinsip ini mencerminkan filosofi kepemimpinan dalam menyediakan pemimpin untuk membantu karyawan menjalankan tugasnya dengan baik. Perlu diingat bahwa fungsi pemimpin hanya mendukung dan tanggung jawab terletak pada setiap karyawan. Upaya organisasi karyawan juga dapat dilihat sebagai berikut:

1. Penyesuaian

Kami tidak hanya mengkoordinasikan organisasi dan melakukan apa yang diharapkan organisasi, tetapi juga menghormati norma-norma umum, hidup dalam organisasi dan mematuhi peraturan dan regulasi yang berlaku untuk organisasi.

## 2. Meneladani

Dengan membantu sesama, menghargai dan menerima apa yang dianggap penting oleh kepemimpinan, bangga menjadi bagian dari organisasi, dan peduli terhadap citra organisasi.

## 3. Mendukung secara aktif

Dengan bertindak untuk mendukung dan memenuhi kebutuhan organisasi dan menyesuaikan diri dan kepentingan mereka dengan misi organisasi.

## 4. Melakukan Pengorbanan Pribadi

Dengan memprioritaskan kepentingan organisasi di atas kepentingan individu, dengan mengorbankan pilihan individu, dan mendukung keputusan yang menguntungkan organisasi bahkan jika karyawan tidak mendukung keputusan ini.

### 2.3.3 Dampak Komitmen Organisasional

Dampak komitmen organisasioanl menurut Sopiah (2008) dalam Priansa dapat ditinjau dari dua sudut yaitu:

#### 1. Ditinjau dari Sudut Organisasi

Karyawan dengan komitmen rendah memiliki tingkat keluar masuk yang tinggi, tingkat ketidakhadiran yang tinggi, penundaan kerja yang meningkat, konsentrasi karyawan yang buruk di dalam organisasi, kualitas kerja yang buruk, kurangnya loyalitas kepada organisasi. Mempengaruhi.

Jika komitmen karyawan rendah, hal ini dapat mengakibatkan perilaku karyawan yang buruk. Misalnya, kerusuhan selanjutnya dapat mempengaruhi reputasi organisasi, kehilangan kepercayaan dari klien, dan bahkan mengurangi keuntungan organisasi.

2. Dari sudut pandang karyawan

Komitmen karyawan yang tinggi mempengaruhi kemajuan karir mereka.

### **2.3.4 Proses dan Pengembangan Komitmen Organisasional**

Upaya organisasi karyawan adalah proses yang berkelanjutan dan pengalaman karyawan individu. Beberapa metode yang dapat dilakukan untuk membangun komitmen organisasi karyawan, sebagai berikut:

1. Make It Charismatic

Visi dan misi organisasi adalah karismatik dan landasan serta landasan bagi semua karyawan untuk bertindak, bertindak dan bertindak.

2. Build The Traditional

Segala sesuatu yang baik dalam organisasi akan menjadi tradisi yang akan dilindungi dan dipertahankan oleh generasi penerus.

3. Have Comprehensive Grievance Procedures

Jika ada pengaduan atau pengaduan dari luar atau dalam organisasi, maka organisasi harus mempunyai langkah-langkah untuk menangani pengaduan tersebut secara keseluruhan.

4. Menyediakan berbagai macam komunikasi dua arah

Bangun komunikasi dua arah dalam organisasi tanpa memandang rendah bawahan.

5. Homogenitas berbasis Nilai Bulid

Membangun nilai berdasarkan kesamaan. Semua karyawan memiliki kesempatan yang sama, seperti promosi jabatan. Dasar-dasar yang digunakan untuk promosi adalah kemampuan, keterampilan, minat, motif, kinerja, dan tidak ada diskriminasi.

6. Share and Share a Like

Sebaiknya organisasi membuat kebijakan di mana antara pegawai level bawah sampai pimpinan tidak terlalu berbeda atau mencolok dalam koompensasi yang diterima, gaya hidup, penampilan fisik, dan lain-lain.

7. Ciptakan rasa kebersamaan

Jadikan setiap elemen organisasi komunitas yang berharga dari persatuan, rasa memiliki, kerja sama, dan berbagi.

8. Emphasize Barn Raising, Cross-Utilization, and team Work

Organisasi sebagai suatu community harus bekerja sama, saling berbagi, saling memberi manfaat dan memberi kesempatan yang sama pada pegawai. Semua pegawai merupakan suatu tim kerja. Semuanya harus memberikan kontribusi yang maksimal demi keberhasilan organisasi.

9. Get Together.

Adakan acara-acara yang melibatkan semua pegawai sehingga kebersamaan bisa terjalin.

10. Support Employee Development

Hasil studi menunjukkan bahwa pegawai yang lebih memiliki komitmen terhadap organisasi bila organisasi memperhatikan perkembangan karier pegawai dalam jangka panjang.

#### 11. Commit to Actualizing

Setiap pegawai diberi kesempatan yang sama untuk mengaktualisasikan diri secara maksimal di organisasi sesuai dengan kapasitas masing-masing.

#### 12. Provide First Year Challenge

Pegawai masuk ke organisasi dengan membawa mimpi dan harapannya, serta kebutuhannya. Berikan bantuan yang kongkret bagi pegawai untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya dan mewujudkan impiannya. Jika pada tahap-tahap awal pegawai memiliki persepsi yang positif terhadap organisasi, maka pegawai akan cenderung memiliki kinerja yang tinggi pada tahap-tahap berikutnya.

#### 13. Enrich and Empower

Ciptakan kondisi agar pegawai bekerja tidak secara monoton karena rutinitas akan menimbulkan perasaan bosan bagi pegawai. Hal ini tidak baik karena akan menurunkan kinerja pegawai.

#### 14. Promote From Within

Bila ada lowongan jabatan, sebaiknya kesempatan pertama diberikan kepada pihak intern organisasi sebelum merekrut pegawai dari luar organisasi.

#### 15. Provide Development Activities

Bila organisasi membuat kebijakan untuk merekrut pegawai dari dalam sebagai prioritas maka dengan sendirinya hal itu akan memotivasi pegawai untuk terus tumbuh dan berkembangn personelnnya, juga jabatannya.

#### 16. The Question of Employee Security

Bila pegawai merasa aman, baik fisik maupun psikis, maka komitmen akan muncul dengan sendirinya.

#### 17. Commit to People First Value

Membangun komitmen pegawai pada organisasi merupakan proses yang panjang dan tidak bisa dibentuk secara instan. Oleh karena itu organisasi harus benar-benar memberikan perlakuan yang benar pada masa awal pegawai memasuki organisasi, dengan demikian pegawai akan mempunyai persepsi yang positif terhadap organisasi.

#### 18. Put It In Writing

Data tentang kebijakan organisasi, visi, misi, slogan, filosofi, sejarah, strategi, dan lainnya.

#### 19. Hire Right Kind Managers

Jika seorang pemimpin ingin menanamkan nilai-nilai, kebiasaan, aturan, disiplin, dan lain-lain pada bawahannya, dia harus memberi contoh dalam bentuk sikap dan perilaku sehari-hari.

### **2.3.5 Komitmen Afektif**

Komitmen berkelanjutan diartikan sebagai keinginan karyawan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, mengingat adanya risiko kerugian jika karyawan tersebut keluar dari perusahaan. Komitmen yang efektif adalah pemikiran atau perasaan karyawan tentang kerugian yang mungkin mereka hadapi jika keluar dari perusahaan (Feinstein dan Harrah, 2000). Komitmen efektif diartikan sebagai proses sikap dimana karyawan merasa memiliki hubungan atau kepentingan dalam organisasi untuk nilai dan tujuan yang sama. Komitmen efektif adalah

interaksi positif antara karyawan dan organisasi karena mereka berbagi nilai yang sama (Cetin, 2006). Komitmen efektif merupakan tingkat loyalitas karyawan terhadap organisasi. Komitmen yang efektif mempengaruhi kekuatan dan kelemahan keterlibatan karyawan dalam suatu organisasi.

Menurut Allen dan Mayer (1997), komitmen emosional adalah keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi (termasuk keterikatan emosional karyawan pada identifikasi adalah keterlibatan dalam organisasi). Dalam hal ini, individu tetap berada di organisasi atas kemauannya sendiri. Selain itu, Allen dan Mayer mengatakan bahwa karyawan dengan komitmen emosional yang tinggi memiliki keterikatan emosional yang erat dengan organisasi. Artinya, karyawan tersebut memiliki motivasi dan keinginan untuk memberikan kontribusi yang signifikan bagi organisasi dibandingkan dengan mereka yang memiliki komitmen emosional rendah.

Berdasarkan beberapa penelitian, komitmen emosional sangat erat kaitannya dengan frekuensi absen atau absennya karyawan. Karyawan dengan komitmen emosional bekerja lebih keras dan menunjukkan hasil kerja yang lebih baik daripada karyawan dengan komitmen rendah, berdasarkan hasil survei peran dan prestasi kerja atau hasil pekerjaan yang dilakukan. Individu dengan komitmen emosional tinggi lebih mendukung kebijakan organisasi daripada karyawan dengan komitmen emosional rendah. Komitmen yang efektif terkait erat dengan pengukuran yang dilaporkan sendiri dari hasil kerja individu secara keseluruhan.

Menurut Allan dan Meyer (1997), prekursor komitmen emosional terdiri dari karakteristik pribadi, karakteristik pekerjaan, pengalaman kerja, dan karakteristik struktural. Ciri struktural meliputi ukuran organisasi, keberadaan

serikat pekerja, ruang lingkup pengawasan, dan sentralisasi kewenangan. Dari keempat preseden tersebut, preseden yang paling berpengaruh adalah pengalaman kerja, terutama kebutuhan psikologis untuk merasa nyaman dalam organisasi dan kemampuan karyawan untuk menjalankan peran kerja yang mereka lakukan.

### **2.2.6 Komitmen Normatif**

Komitmen normatif adalah komitmen yang didasarkan pada norma-norma yang ada dalam diri seorang karyawan, termasuk keyakinan karyawan terhadap tanggung jawab organisasi. Karyawan merasa mereka harus bertahan demi loyalitas. Jenis komitmen normatif adalah kewajiban untuk bertahan hidup dalam organisasi. Komitmen normatif merupakan kewajiban yang idealnya dirasa karyawan untuk tidak berpindah pekerjaan ke organisasi lain. Menurut Allen dan Meyer (1997) menyatakan bahwa komitmen normatif adalah kepercayaan karyawan terhadap tanggung jawab organisasi (dengan rasa tanggung jawab karyawan terhadap organisasi).

Karyawan tetap berada di organisasi karena mereka merasa perlu setia kepada organisasi. Karyawan dengan komitmen normatif tinggi tetap berada dalam organisasi karena merasa ada kewajiban atau kewajiban dari organisasi. Perasaan semacam itu akan memotivasi pegawai untuk bertingkah laku secara baik dan melakukan tindakan yang tepat bagi organisasi. Adanya komitmen normatif diharapkan memiliki hubungan yang positif dengan tingkah laku dalam pekerjaan, seperti *job performance*, *work attendance*, dan *organizational citizenship*. Komitmen normatif akan berdampak kuat pada iklim kerja.

### **2.3.7 Komitmen Kontinu**

Komitmen berkelanjutan adalah komitmen yang didasarkan pada kebutuhan rasional. Dengan kata lain, komitmen ini didasarkan pada untung dan rugi, dengan memperhatikan apa yang harus dikorbankan untuk tetap berorganisasi. Kunci dari komitmen ini adalah kebutuhan untuk bertahan (dan harus). Allen dan Meyer (1997) menyatakan bahwa komitmen yang berkelanjutan adalah komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan apa yang harus dikorbankan ketika keluar dari organisasi (karyawan yang terkait dengan meninggalkan organisasi). Termasuk komitmen berdasarkan biaya personel). Dalam hal ini, individu menganggap organisasi memenuhi kebutuhan mereka dan memutuskan untuk tetap bersamanya.

### **2.3.8 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional**

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional menurut Dyne dan Graham (2005) adalah:

1. Personal

- a. Ciri-ciri Kepribadian Tertentu

Ciri-ciri kepribadian tertentu seperti teliti, ekstrovert, berpandangan positif (optimis), cenderung lebih komit. Demikian juga individu yang lebih berorientasi kepada tim dan menempatkan tujuan kelompok di atas tujuan sendiri serta individu yang altruistic (senang membantu) akan cenderung lebih komit.

- b. Usia dan Masa Kerja

Usia dan masa kerja berhubungan positif dengan komitmen organisasi.

- c. Tingkat Pendidikan

Makin tinggi semakin banyak harapan yang mungkin tidak dapat di akomodir, sehingga komitmennya semakin rendah.

d. Jenis Kelamin

Wanita pada umumnya menghadapi tantangan lebih besar dalam mencapai kariernya, sehingga komitmennya lebih tinggi.

e. Status Perkawinan

Pegawai yang sudah menikah lebih terikat dengan organisasinya.

f. Keterlibatan Kerja

Tingkat keterlibatan kerja individu berhubungan positif dengan komitmen organisasi.

2. Situasional

a. Nilai (Value) Tempat Kerja

Nilai yang dapat dibagikan adalah elemen penting dari hubungan terkait. Nilai kualitas, inovasi, kerjasama, partisipasi dan kepercayaan memberikan kemudahan bagi seluruh karyawan untuk berbagi dan membangun hubungan yang erat. Jika seorang karyawan percaya bahwa nilai organisasi adalah kualitas produk layanan, karyawan tersebut melakukan tindakan yang membantu mencapainya.

b. Keadilan Organisasi

Keadilan organisasi meliputi keadilan mengenai kewajaran alokasi sumber daya, kewajaran proses pengambilan keputusan, dan kewajaran kewajaran yang dirasakan dalam menjaga hubungan interpersonal.

c. Karakteristik Pekerjaan

Meliputi pekerjaan yang sarat makna, otonomi, dan umpan balik dapat memotivasi pekerjaan internal. Jerigan dan Beggs mengatakan otonomi, status, dan kepuasan terhadap kebijakan adalah prediktor penting dari komitmen. Karakteristik kerja tertentu tidak hanya dapat meningkatkan rasa keterikatan pada organisasi, tetapi juga rasa tanggung jawab.

- d. Dukungan Organisasi
- e. Dukungan organisasi memiliki hubungan positif dengan komitmen organisasi. Hubungan ini didefinisikan sebagai sejauh mana seorang karyawan mengakui bahwa sebuah organisasi (lembaga, pemimpin, kolega) mendorong, menghormati, menghargai, dan menghargai seseorang di tempat kerja.

- 1) Masa Kerja

Masa kerja yang lama akan semakin membuat pegawai komit, hal ini disebabkan oleh karena semakin memberi peluang pegawai untuk menerima tugas menantang, otonomi semakin besar, serta peluang promosi yang lebih tinggi. Juga peluang investasi pribadi berupa pikiran, tenaga dan waktu yang semakin besar, hubungan sosial lebih bermakna, serta akses untuk mendapat informasi pekerjaan baru makin berkurang.

- 2) Tingkat Pekerjaan

Berbagai penelitian menyebutkan status sosial ekonomi sebagai *predictor* komitmen paling kuat. Status yang tinggi

cenderung meningkatkan motivasi maupun kemampuan aktif terlibat.

Komitmen organisasional pegawai tidak terjadi begitu saja, namun melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Komitmen organisasional pegawai juga di pengaruhi oleh sejumlah faktor (McShane dan Glinow, 2000) yaitu :

1. Keadilan dan Kepuasan Kerja

Hal yang mempengaruhi loyalitas pegawai adalah pengalaman kerja yang positif dan adil. Komitmen organisasional pegawai sulit untuk dicapai jika pegawai menghadapi beban kerja yang meningkat namun justru keuntungan yang diperoleh organisasi hanya dinikmati oleh pimpinan atau manajer tingkat atas saja. Oleh karena itu, organisasi dapat membangun komitmen organisasi dengan berbagi keuntungan yang diperoleh organisasi, tidak hanya pimpinan dan manajer tingkat atas, namun juga pegawai dalam level yang lebih teknis dan operasional.

2. Keamanan Kerja

Pegawai membutuhkan hubungan kerja yang saling timbal balik dengan organisasi. Keamanan kerja harus diperhatikan untuk memelihara hubungan dimana pegawai percaya usaha mereka akan dihargai oleh organisasi, pimpinan, maupun manajer organisasi. Disisi lain, ketidakamanan kerja mengakibatkan hubungan kontrak yang lebih formal tetapi dengan hubungan timbal balik yang rendah. Tidak mengherankan jika ancaman PHK adalah salah satu pukulan terbesar bagi loyalitas pegawai, bahkan diantara mereka yang pekerjaannya tidak beresiko.

3. Pemahaman Organisasi

Pemahaman organisasi merupakan identifikasi secara personal terhadap organisasi. Sikap ini akan menguat ketika pegawai memiliki pemahaman yang kuat tentang organisasi. Pegawai secara rutin harus diberikan informasi mengenai kegiatan organisasi dan pengalaman pribadi dari bagian lain.

#### 4. Keterlibatan Pegawai

Karyawan merasa menjadi bagian dari organisasi ketika mereka berpartisipasi dalam pengambilan keputusan tentang masa depan organisasi. Melalui partisipasi ini, karyawan mulai menyadari bahwa keputusan mereka tercermin secara sistematis. Keterlibatan karyawan juga membangun loyalitas, karena melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan berarti organisasi mempercayai karyawan tersebut.

#### 5. Kepercayaan Pegawai

Kepercayaan berarti kepercayaan karyawan pada organisasi. Kepercayaan juga merupakan aktivitas timbal balik. Untuk mendapatkan kepercayaan, kedua belah pihak harus saling percaya. Kepercayaan penting untuk komitmen organisasi karena itu menyentuh inti hubungan bisnis. Karyawan merasa berkewajiban untuk bekerja dalam organisasi hanya jika mereka mempercayai pemimpinnya.

Mowday, Porter, dan Steers (1982) menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional adalah :

##### 1. Karakteristik Individual

Karakteristik individual meliputi usia, masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, ras serta faktor kepribadian yang dimiliki oleh pegawai.

## 2. Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan meliputi pekerjaan yang menantang, kejelasan tugas, umpan balik sebagai sarana evaluasi hasil kerja, interaksi sosial dan suasana kondusif.

## 3. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja meliputi ketergantungan organisasi kerja, nilai pentingnya individu bagi organisasi kerja, sejauh mana harapan pegawai dapat terpenuhi oleh organisasi, sikap positif dari rekan kerja terhadap organisasi kerja, serta tipe kepemimpinan yang ada dan berkembang di dalam organisasi.

### 2.3.9 Pengukuran Komitmen Organisasional

Ada berbagai ukuran komitmen organisasi berdasarkan jenis komitmen organisasi yang dianjurkan oleh para ahli yang berbeda. Salah satu ukuran komitmen organisasi yang terkenal adalah Organizational Commitment Questionnaire (OCQ), didit oleh Porter dan Smith pada tahun 1970. Kuesioner ini mengukur komitmen emosional melalui 15 pertanyaan berupa skala likert 7 angka, dari yang sangat tidak setuju sampai yang sangat setuju. Melawan pernyataan itu. Allen dan Meyer telah beberapa kali merevisi alat ukur yang disiapkan untuk mengukur komitmen organisasi tiga komponen. Revisi terakhir dibuat pada tahun 1997 oleh Meyer dan Allen. Alat ini terdiri dari 18 item, dan setiap komponen diwakili oleh 6 item. Skor skala komitmen organisasi berkisar dari 1 (sangat setuju dengan pernyataan) sampai 6 (sangat setuju dengan pernyataan).

## 2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya berfungsi sebagai penunjang penelitian yang dilakukan. Ada banyak penelitian sampai saat ini tentang kinerja karyawan dengan menggunakan berbagai variabel independen. Rangkuman penelitian yang digunakan peneliti ditampilkan pada tabel berikut.

**Tabel 2.2**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1	<b>Ngurah Agung Guruh Saputra (2014)</b>	Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Aditya Beach Resort Hotel Lavina Singaraja	Hasil dari penelitian tersebut yaitu karakteristik individu ada pengaruh positif yang signifikan antara karakteristik individu terhadap komitmen organisasi
	<b>Rina Friska Bintang (2011)</b>	Pengaruh Karakteristik Individu Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Angkasa Pura II Bandar Udara Polonia Medan	Hasil dari penelitian ini adalah karakteristik individu yang terdiri dari usia, masa kerja, status perkawinan dan jumlah tanggungan tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT. Angkasa Pura II Bandar Udara Polonia Medan.
3	<b>Djastuti (2011)</b>	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Tingkat Managerial Perusahaan Jasa Kontruksi di Jawa	Hasil kajian setelah menguji pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi pada perusahaan jasa konstruksi di Jawa Tengah dapat ditarik kesimpulan yaitu terdapat pengaruh langsung yang

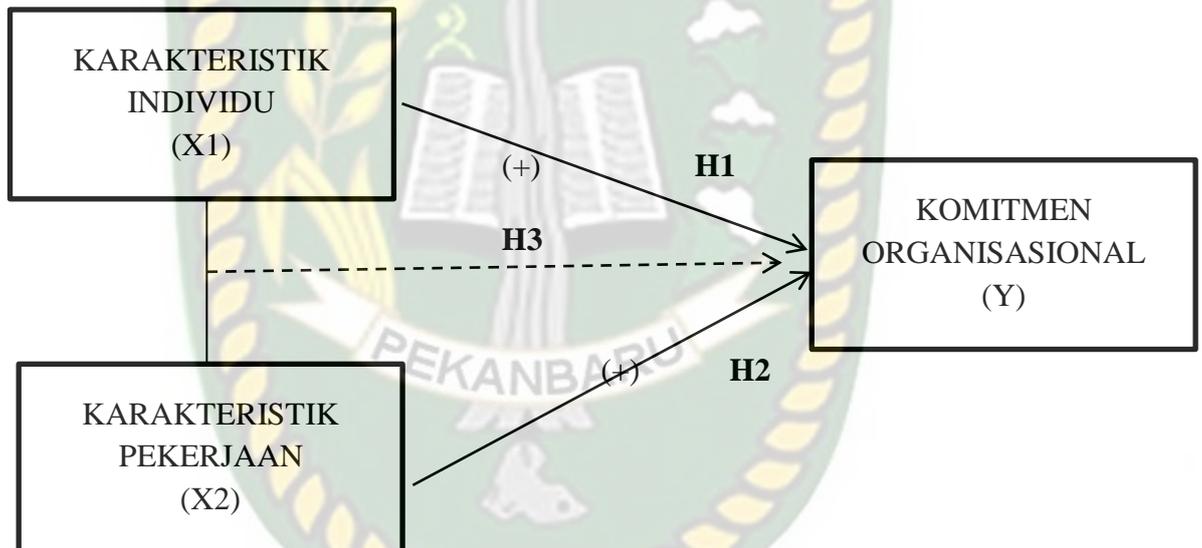
		Tengah	positif dan signifikan karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi.
--	--	--------	--

**Sumber :** Beberapa penelitian yang digunakan.

## 2.5 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian di atas, maka kerangka analisis dampak karakteristik pribadi dan pekerjaan terhadap komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

**Gambar 2.3**  
**Kerangka Pemikiran**



Keterangan :

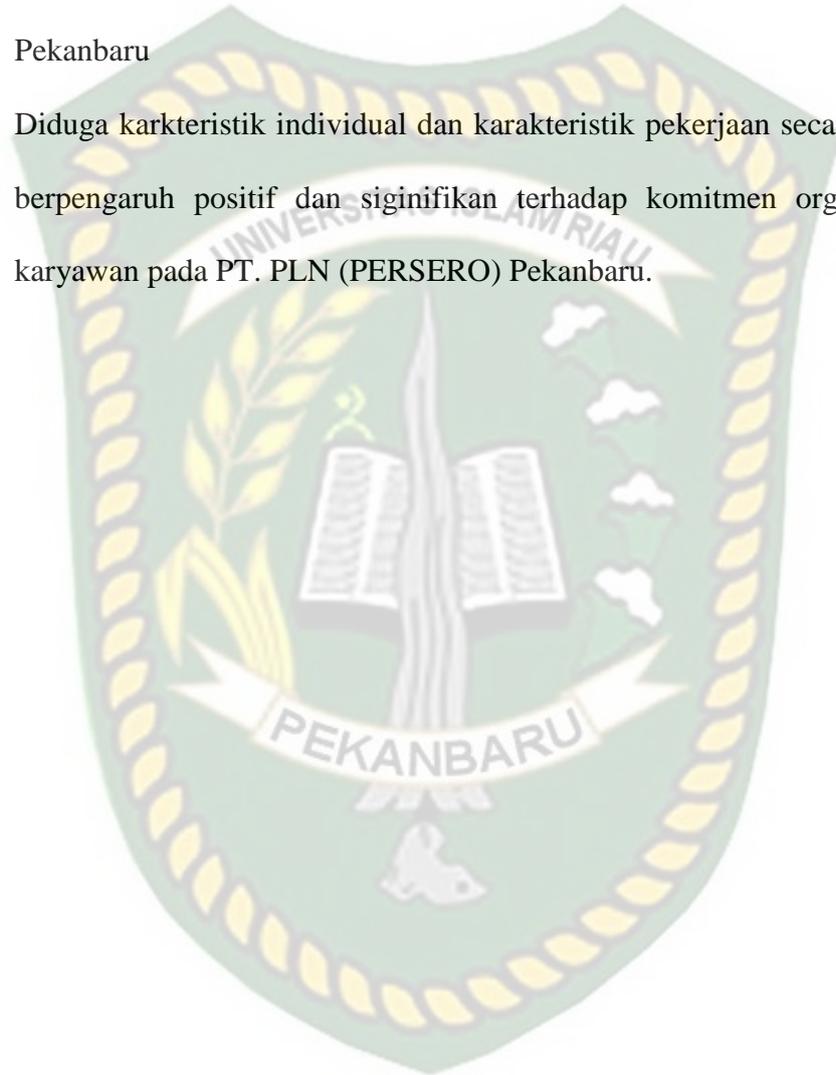
—————> : Pengaruh Secara Parsial

-----> : Hubungan Secara Simultan

## 2.6 Hipotesis

Berdasarkan perumusan yang telah dikemukakan dan di dukung oleh teori-teori yang relevan, maka terdapat hipotesis sebagai berikut :

1. Diduga karakteristik individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Pekanbaru
2. Diduga karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Pekanbaru
3. Diduga karakteristik individual dan karakteristik pekerjaan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Pekanbaru.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

## BAB III METODE PENELITIAN

### 3.1 Lokasi Penelitian

Adapun lokasi ini dilakukan di kantor PT. PLN (PERSERO) Sumbagut Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan (UPDK) Pekanbaru yang beralamat di Jalan Tanjung Datuk No. 74 Pekanbaru. Sedangkan yang menjadi objek penelitian adalah seluruh karyawan PT. PLN (PERSERO) Sumbagut Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan (UPDK) Pekanbaru.

### 3.2 Operasional Variabel

**Tabel 3.1**  
**Operasional Variabel**

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Karakteristik Individu (X1)	Kemampuan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mampu menyelesaikan tugas yang di berikan</li> <li>2. Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai keahlian</li> <li>3. Mampu memberikan solusi terhadap penyelesaian pekerjaan</li> </ol>	Ordinal
Karakteristik individu adalah kemampuan dan kecakapan, latar belakang dan demografi ( <b>Gibson Dkk 2011</b> )		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mudah bersosialisasi dengan rekan kerja</li> <li>2. Dapat melakukan kerja sama dengan rekan kerja</li> <li>3. Bekerja dengan penuh tanggung jawab</li> </ol>	

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
	Sikap	<ol style="list-style-type: none"> <li>Membuat ide yang kompleks menjadi mudah di mengerti</li> <li>Tanggap terhadap masalah yang terjadi</li> <li>Mudah beradaptasi dengan lingkungan</li> </ol>	Ordinal
Karakteristik Pekerjaan ( X2 )	Skill variety (Variasi Keterampilan )	<ol style="list-style-type: none"> <li>Keanekaragaman Keterampilan</li> <li>Keanekaragaman Pekerjaan</li> </ol>	Ordinal
Karakteristik pekerjaan merupakan sifat dari tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri (Subyantoro, 2009).	Task Identity (Identitas Tugas)	<ol style="list-style-type: none"> <li>Kejelasan Tahapan Pekerjaan</li> <li>Kejelasan Uraian Pekerjaan</li> </ol>	Ordinal
	Task Significance (Signifikan Tugas)	<ol style="list-style-type: none"> <li>Keberartian Pekerjaan Terhadap Diri Sendiri</li> <li>Keberartian Pekerjaan Bagi Perusahaan</li> </ol>	Ordinal
	Autonomy ( Otonomi )	<ol style="list-style-type: none"> <li>Kebebasan Menyelesaikan Pekerjaan</li> <li>Kewenangan Mengambil Keputusan</li> </ol>	Ordinal
	Feedback (Umpan Balik)	<ol style="list-style-type: none"> <li>Kecepatan Penerimaan Informasi Pencapaian Keberhasilan</li> <li>Kesesuaian Pekerjaan Yang Dilakukan Dengan Keinginan Atasan</li> </ol>	Ordinal
	Komitmen Organisasional (Y)	Komitmen Afektif	<ol style="list-style-type: none"> <li>Keterkaitan Identitas</li> <li>Nilai Kebersamaan</li> <li>Keterlibatan</li> </ol>
Komitmen organisasional sebagai suatu keadaan dimana seseorang	Komitmen Berkelanjutan	<ol style="list-style-type: none"> <li>Besarnya Investasi Pada Organisasi</li> <li>Persepsi Tentang Kerugian</li> </ol>	Ordinal

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
karyawan memihak tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut <b>(Robbins dan Judge (2009:101))</b>		Yang Ada ( Ketiadaan Alternatif )	
	Komitmen Normatif	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Internalisasi Norma Yang Ada</li> <li>2. Loyalitas Pada Organisasi</li> <li>3. Manfaat Dan Kewajiban Terhadap Organisasi</li> </ol>	Ordinal

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### a. Populasi

Menurut Suharsimi (2010) populasi adalah seluruh penelitian. Jika seseorang ingin mengkaji semua unsur yang ada pada suatu wilayah kajian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Sumbagut Unit Pelaksana Pengendalian Pembangunan (UPDK) Pekanbaru sebanyak 56 orang.

#### b. Sampel

Menurut Suharsimi (2010) sampel merupakan sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Dalam penelitian ini karena jumlah populasinya sedikit maka seluruh populasi di jadikan sampel, yaitu sebanyak 56 orang. Metode pengambilan sampel menggunakan metode sensus.

### 3.4 Jenis dan Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

- a. Data primer adalah data yang diambil dari sumber aslinya, misalnya perorangan atau perorangan. Misalnya hasil wawancara, pengisian pertanyaan, bukti transaksi, dll. Data ini merupakan data mentah dan diproses untuk keperluan tertentu sesuai kebutuhan.
- b. Data sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut misalnya dalam bentuk tabel, grafik, dan gambar, serta bersifat informatif apabila digunakan oleh pihak lain (Umar, 2003).

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Wawancara

Wawancara adalah dialog yang dilakukan oleh pewawancara untuk mendapatkan informasi dari sumber (Suharsimi, 2010: 201). Metode ini dilaksanakan dengan sesi tanya jawab sepihak dan dilakukan secara sistematis sesuai dengan tujuan penelitian. Peneliti mewawancarai karyawan PT. Unit Pelaksana Pengendalian Pembangunan (UPDK) PLN (PERSERO) Sumbagut Pekanbaru melakukan survei pendahuluan untuk menemukan masalah, mengumpulkan informasi terkait survei yang dilakukan, dan melacak jumlah responden.

- b) Kuesioner

Kuisisioner merupakan beberapa pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti melaporkan kepribadian dan pengetahuannya (Suharsimi, 2010). Dalam menjawab pertanyaan yang

diajukan, peneliti menggunakan skala likert untuk mengukur tanggapan responden. Jawaban yang mendukung pernyataan diberi skor tertinggi, atau 5, dan jawaban yang tidak mendukung pernyataan diberi skor terendah, atau 1. Skala pengukuran kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Setiap jawaban di hubungkan dengan bentuk pertanyaan atau pernyataan sikap yang di ungkapkan dengan kata-kata sebagai berikut ini :

Sangat Setuju	Skor 5
Setuju	Skor 4
Cukup Setuju	Skor 3
Tidak Setuju	Skor 2
Sangat Tidak Setuju	Skor 1

### 3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian menggunakan metode deskriptif, yaitu metode analisis dengan data yang disusun dan dikelompokkan, dan penjelasan serta masalah yang dihadapi diperoleh dan dianalisis untuk menjelaskan perhitungan. Data yang diperoleh dari data primer berupa daftar pertanyaan yang diisi oleh responden survei.

#### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

##### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner (Ghozali, 2005). Valid berarti instrument yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak dikur. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika

pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Reliabilitas mengandung pengertian bahwa sebuah instrument dapat mengukur sesuatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu. Jika kata kunci untuk syarat kualifikasi suatu instrument pengukuran adalah konsistensi atau tidak berubah-ubah (Sugiyono, 2008).

### **2. Uji Hipotesis dan Analisis Regresi**

#### **1. Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji adanya variabel mediasi antara variabel independen dan variabel dependen. Analisis linier berganda digunakan karena mampu menginterpretasikan dan menjelaskan variabel-variabel bebas yang signifikan terhadap variabel terikat dan menjelaskan hubungan linier yang terdapat antara karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan komitmen organisasional. Berikut adalah model analisis dari regresi linier berganda:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Komitmen Organisasional

B1, B2 = Koefisien masing-masing variabel

X1 = Karakteristik Individu

X2 = Karakteristik Pekerjaan

$\epsilon$  = Error

#### **2. Uji Signifikansi Secara Parsial (Uji t)**

Uji signifikansi ini dilakukan dengan menggunakan uji statistic t. pengujian ini dilakukan secara parsial dengan derajat keabsahan 5%. Pengambilan kesimpulannya adalah dengan melihat nilai signifikansi yang dibandingkan dengan nilai  $\alpha$  (5%) dengan ketentuan sebagai berikut Jika nilai signifikan  $> \alpha$  maka  $H_0$  diterima dan Jika nilai signifikan  $< \alpha$  maka  $H_0$  ditolak.

### 3. Uji Signifikansi Secara Simultan (Uji f)

Pengajuan ini dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara serentak. Uji ini dilakukan untuk membandingkan pada tingkat nilai signifikansi dengan nilai  $\alpha$  (5%) pada tingkat derajat 5%. Pengambilan kesimpulannya adalah dengan menilai nilai sig  $\alpha$  (5%) dengan ketentuan sebagai berikut Jika nilai sig  $> \alpha$  maka  $H_0$  diterima dan Jika nilai sig  $< \alpha$  maka  $H_0$  ditolak.

### 4. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) merupakan angka yang menunjukkan seberapa besar kemampuan variabel X memengaruhi variabel Y. Semakin besar koefisien determinasi menunjukkan semakin baik kemampuan X menerangkan Y.

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### 4.1. Sejarah Perusahaan

Perkembangan ketenagalistrikan di Indonesia dimulai pada akhir abad ke-19. Saat itu, terdapat beberapa perusahaan Belanda yang bergerak di pabrik gula dan teh yang mendirikan pembangkit listrik untuk memenuhi kebutuhan unik mereka. Setelah Belanda menyerah kepada tentara Jepang pada awal Perang Dunia II, terjadi pemindahan manajemen perusahaan-perusahaan Belanda tersebut oleh Jepang pada tahun 1942-1945.

Proses peralihan kekuasaan diulangi pada akhir Perang Dunia II pada Agustus 1945, ketika Jepang menyerah kepada sekutunya. Kesempatan ini, bersama para pimpinan KNI Pusat, akan menyerahkan perusahaan kepada Pemerintah Republik Indonesia, pemuda dan pekerja melalui delegasi pekerja / karyawan listrik dan gas yang berinisiatif menghadapi Presiden Soekarno. Digunakan oleh orang-orang. Pada 27 Oktober 1945, Presiden Soekarno membentuk Otoritas Listrik dan Gas Bumi dengan kapasitas 157,5 MW di bawah Kementerian Pekerjaan Umum dan Ketenagalistrikan. PT. PLN (Persero) UPDK (Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan) merupakan salah satu unit kerja PT. PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Utara yang berlokasi di Jl. Tanjung Datuk 74 Kecamatan Lima Puluh, Kota Pekanbaru.

Awal mula terbentuknya adalah dengan ditetapkan Keputusan Direksi PT. PLN (Persero) No. 011.K/023/DIR/1996. Tanggal 7 Februari 1996 Tentang Pembentukan Unit Organisasi PT. PLN (Persero) UPDK (Unit Pelaksana

Pengendalian Pembangkitan) Pekanbaru di lingkungan PT. PLN (Persero) Pembangkitan dan Penyaluran Sumatera Bagian Utara. PT. PLN (Persero) UPDK (Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan) Pekanbaru mengelola 3 pusat pembangkit, yaitu Unit Pembangkit Listrik Tenaga Air (PLTA) Koto Panjang, Unit Pembangkit Listrik Tenaga Diesel dan Gas (PLTD/G) Teluk Lembu serta Unit Pembangkit Listrik Tenaga Gas dan Pembangkit Listrik Tenaga Mesin Gas (PLTG dan PLTMG) Balai Pungut.

## **4.2. Visi dan Misi Perusahaan**

### **4.2.1. Visi**

Visi dari PT. PLN (Persero) adalah “diakui sebagai Perusahaan Kelas Dunia yang bertumbuh kembang, unggul dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insani.

### **4.2.2. Misi**

Misi dari PT. PLN (Persero) adalah sebagai berikut:

1. Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.
2. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
3. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
4. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

## **4.3 Struktur Organisasi**

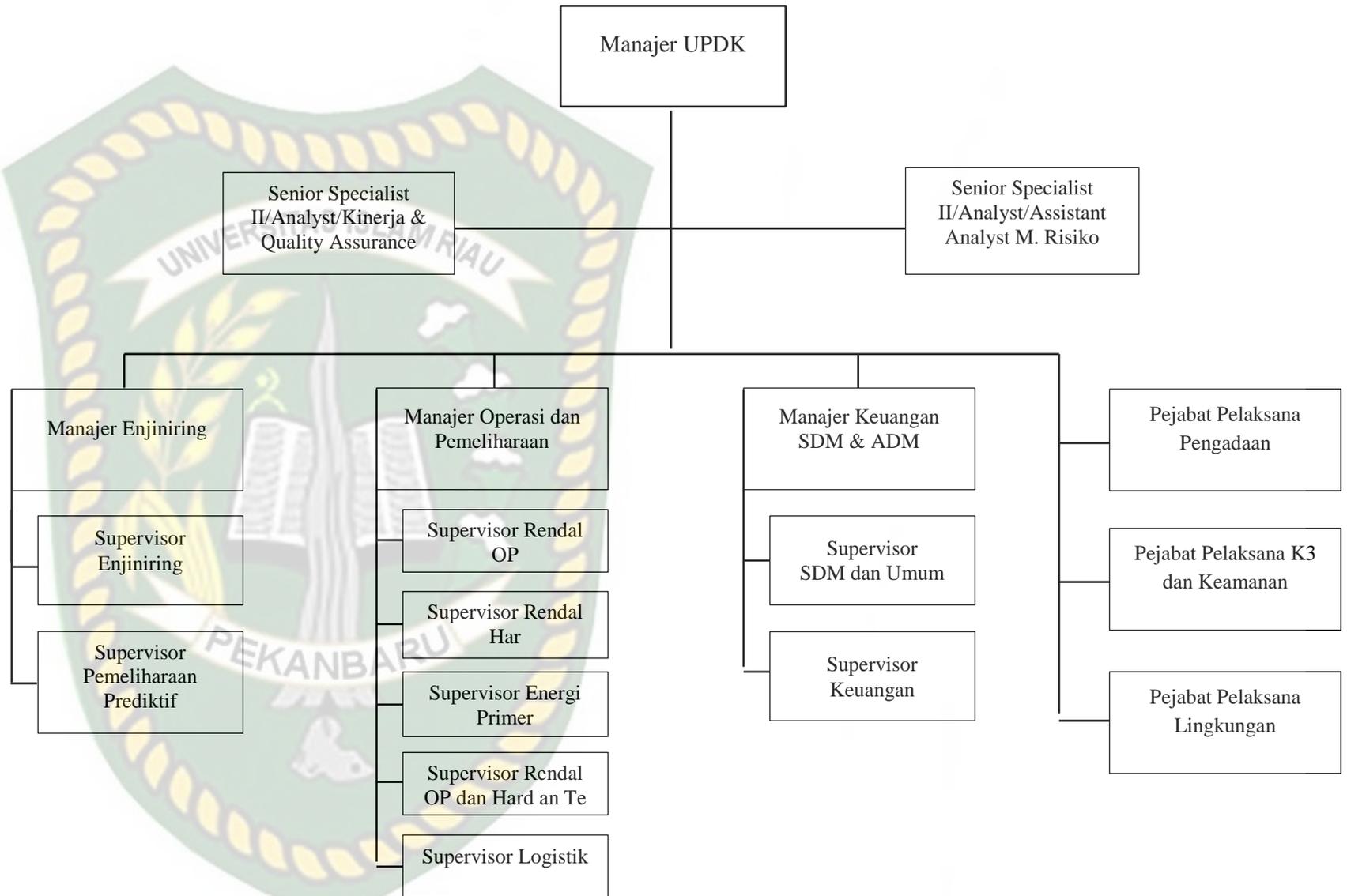
Struktur organisasi adalah suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan perusahaan. Struktur organisasi

menggambarkan dengan jelas pemisahan kegiatan pekerjaan antara yang satu dengan yang lain dan bagaimana hubungan aktivitas dan fungsi dibatasi.

Dengan adanya struktur organisasi tersebut dapat memberikan ketegasan serta batas tanggung jawab yang jelas dari masing-masing jabatan, sehingga dapat menyelesaikan tugas yang telah dibebankan tepat pada waktunya. Untuk selanjutnya, penulis akan melampirkan struktur organisasi PT. PLN (Persero) UPDK (Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan) Pekanbaru.



**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi PT. PLN (Persero) UPGK Pekanbaru**



#### 4.4 Tugas Pokok dan Fungsi Jabatan

1. Manajer UPDK

Manajer UPDK bertanggung jawab untuk memastikan pengoperasian pembangkit listrik dengan mengoptimalkan sumber daya yang tersedia secara efisien, efektif dan sinergis.

2. Spesialis Senior II / Analis / Penjaminan Kinerja dan Kualitas

Spesialis Senior II / Analis / Penjaminan Kinerja dan Kualitas bertanggung jawab untuk merancang program kerja dan mengembangkan manajemen aset sesuai program kerja perusahaan, dan konsultasi tentang manajemen keuangan, manajemen teknis, dan manajemen personalia sesuai program kerja. Dan mengatur tindakan korektif oleh supervisor.

3. Spesialis Senior II / Analis / Asisten Analis Manajemen Risiko

Spesialis Senior II / Analis / Asisten Analis Manajemen Risiko menilai jadwal operasional dan pemeliharaan yang optimal untuk memastikan pencapaian target produksi pembangkit listrik bulanan dan tahunan dan menjaga keandalan sistem. Dan bertanggung jawab untuk pengaturan.

4. Manajer Enjiniring

Manajer Enjiniring bertugas memastikan berjalannya kegiatan Enjiniring yang dapat menunjang kinerja Operasi dan Pemeliharaan serta memastikan ketersediaan *spare parts* tepat waktu, kualitas dan biaya.

5. Manajer Operasi dan Pemeliharaan

Manajer Operasi dan Pemeliharaan bertanggung jawab terhadap pengoperasian, pemeliharaan, dan produksi sistem pembangkit serta keandalan tenaga listrik.

6. Manajer Keuangan, SDM, dan ADM

Manajer Keuangan, SDM, dan ADM bertanggung jawab terhadap pelaksanaan pembinaan dan administrasi Sumber Daya Manusia, mengendalikan anggaran dan pendanaan serta analisis penyerapannya, analisis neraca/laporan laba rugi, mengelola perbekalan dan pergudangan.

7. Pejabat Pelaksana Pengadaan

Pejabat Pelaksana Pengadaan bertugas melaksanakan proses pengadaan sesuai dengan rencana pengadaan yang sudah disusun mulai dari pengumuman, evaluasi, sampai ke penyusunan perjanjian/kontrak.

8. Pejabat Pelaksana K3 dan Keamanan

Pejabat Pelaksana K3 dan Keamanan bertanggung jawab memberikan pencegahan, arahan dan pertolongan serta melakukan kegiatan yang meliputi pengamanan dan penertiban di lingkungan kantor.

9. Pejabat Pelaksana Lingkungan

Pejabat Pelaksana Lingkungan bertanggung jawab atas pelaksanaan program pelestarian di lingkungan internal pegawai.

10. Supervisor Pemeliharaan Prediktif

Supervisor Pemeliharaan Prediktif bertugas memantau, menganalisa, dan mengevaluasi kegiatan pemeliharaan, merencanakan strategi kegiatan pemeliharaan serta menetapkan *Standar Operating Procedure* (SOP) pemeliharaan prediktif.

11. Supervisor RENTAL Op

Supervisor RENTAL Op bertugas mengatur sistem dan operasi penyaluran tenaga listrik, mengendalikan perencanaan dan pengendalian operasi,

mengkoordinir pemadaman tenaga listrik dan pemulihannya untuk mencapai standar sistem penyaluran listrik.

#### 12. Supervisor RENTAL Har

Supervisor RENTAL Har bertugas menerapkan *work management* dengan tanggung jawab terhadap kegiatan perencanaan, persiapan, pelaksanaan, pengendalian, monitoring, evaluasi, dan rencana tindak lanjut program pemeliharaan tepat waktu.

#### 13. Supervisor Energi Primer

Supervisor Energi Primer bertugas menyusun konsep perencanaan dan melaksanakan strategi serta kebijakan manajemen energi primer untuk memenuhi kebutuhan operasional pembangkit perusahaan.

#### 14. Supervisor Logistik

Supervisor Logistik bertanggung jawab dalam memonitor, mengevaluasi, dan memastikan kualitas, kuantitas, administrasi pemakaian dan masuknya bahan bakar, pelumas dan material lainnya agar sesuai dengan spesifikasi yang diminta untuk kelancaran proses produksi.

#### 15. Supervisor Keuangan

Supervisor Keuangan bertanggung jawab atas analisa dan evaluasi kegiatan penerimaan dan pengeluaran dana imprest dalam proses pembayaran, perhitungan dan pelaporan pajak untuk meminjam pengamanan dan menjaga likuiditas keuangan perusahaan.

### 4.5 Aktivitas Perusahaan

PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru merupakan salah satu unit kerja di lingkungan PT. PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara. Perusahaan

ini bergerak dalam kegiatan pembangkitan tenaga listrik dengan menggunakan pembangkit PLTA Koto Panjang, PLTD/G Teluk Lembu, serta PLTG dan PLTMG Balai Pungut.

Keberadaan mesin pembangkit listrik menjadi tanggung jawab PT. PLN (Persero) UPRD Pekanbaru. Sumber energi listrik dihasilkan dengan menggunakan berbagai energi primer seperti minyak bumi, gas alam, air (atau kombinasi dari energi primer tersebut) dan diubah menjadi energi mekanik untuk menggerakkan mesin genset.

Dalam bisnis perusahaan PT. PLN (Persero) UPRD Pekanbaru yang mengandalkan energi potensial dan kinetik dari air serta gas yang dihasilkan dalam ruang bakar dengan menggerakkan turbin dan kemudian generator untuk menghasilkan energi listrik atau kWh. Kemudian listrik atau kWh yang dihasilkan akan dijual ke Transmisi walaupun sama-sama PT. PLN (Persero). Kinerja perusahaan ini adalah berapa banyak kWh yang diproduksi bukan berapa banyak uang yang dihasilkan dari penjualan karyawan untuk diterapkan.

## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 5.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan bagian penting untuk dikemukakan didalam sebuah penelitian. Hal ini dikarenakan karakteristik responden sangat penting dalam penelitian ini. Ketidaksesuaian deskripsi dalam penelitian, maka dalam penelitian bisa menyebabkan hasil dari sebuah penelitian akan biasa atau tidak sesuai dengan diharapkan dari tujuan penelitian sebelumnya.

Seperti penelitian pada umumnya, penelitian ini juga memberikan gambaran mengenai karakteristik responden dari beberapa aspek yaitu pada karakteritik jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan dan masa kerja. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah karyawan pada PT. PLN (Persero) Sumbagut Unit Pelaksana Pengendalian Pembangunan (UPDK) Pekanbaru. Berikut ini mengenai karakteristik responden tersebut dapat dijelaskan pada tabel berikut dibawah ini:

##### 5.1.1 Jenis Kelamin

Adapun jumlah dan komposisi responden berdasarkan jenis kelamin tergambar pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	50	89,29
2	Perempuan	6	10,71
<b>Jumlah</b>		<b>56</b>	<b>100,00</b>

**Sumber:** *Data Olahan 2020*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa komposisi responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 50 karyawan atau sebesar 89,29% dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 6 karyawan atau sebesar 10,71%. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa jumlah responden berjenis kelamin laki-laki lebih dominan dari pada perempuan. Hal ini dikarenakan perusahaan mengutamakan karyawan yang memiliki tenaga yang kuat guna menunjang produktivitas perusahaan.

### 5.1.2 Umur

Umur menjadi salah satu faktor yang cukup berperan dalam membentuk kematangan dalam proses pengambilan keputusan seseorang selain disamping faktor-faktor lainnya. Berikut ini disajikan karakteristik responden berdasarkan umur yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

No	Umur	Frekuensi	Persentase
1	21-25 Tahun	6	10,71
2	26-30 Tahun	10	17,86
3	31-35 Tahun	7	12,5
4	36-40 Tahun	3	5,36
	> 40 Tahun	30	53,57
<b>Jumlah</b>		<b>56</b>	<b>100,00</b>

**Sumber: Data Olahan 2020**

Berdasarkan tabel 5.2 diatas maka dapat diketahui beragam umur responden pada penelitian ini, umur responden yang berkontribusi yang paling besar berada pada usia >40 tahun yaitu 53,57% sedangkan umur 26-30 sebanyak 10 responden atau sebesar 17,86% dan sebanyak 6 responden memiliki rentang umur 21-25 tahun sebanyak 7 karyawan atau sebesar 12,5% dan sebanyak 3 atau sebesar 5,36%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa PT. PLN (Persero) Sumbagut

Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan (UPDK) Pekanbaru dominan rentang umur >40 tahun, rentang umur tersebut menandakan bahwa aktivitas kerjanya sangat produktif dan menunjang hasil kinerja yang baik serta dapat mengontrol emosi yang stabil serta para karyawan memiliki masa kerja dan pengalaman kerja yang lama sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

### 5.1.3 Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan yang dimaksud adalah jenjang pendidikan formal yang pernah ditempuh atau ditamatkan oleh responden. Pendidikan responden pada PT. PLN (Persero) Sumbagut Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan (UPDK) Peka nbaru di kelompokkan kedalam tiga kelompok pendidikan yaitu Sekolah Menengah Atas/Kejuruan (SMA/SMK), pendidikan Diploma (DI/DII/DIII) dan pendidikan Sarjana (S1/S2/S3). Untuk lebih jelasnya jenjang pendidikan responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.3**  
**Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SMA/SMK	10	17,86
2	DI/DII/DIII	22	39,28
3	S1/S2/S3	24	42,86
<b>Jumlah</b>		<b>56</b>	<b>100,00</b>

**Sumber: Data Olahan 2020**

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa komposisi responden yang berlatar belakang pendidikan dominan adalah SMA/SMK sederajat sebanyak 10 orang karyawan atau sebesar 17,86% sedangkan untuk responden berlatar belakang pendidikan DI/DII/DIII sebanyak 22 orang karyawan atau sebesar 39,28% dan kemudian responden yang berlatar belakang pendidikan Sarjana S1/S2/S3 sebanyak 24 orang karyawan atau sebesar 42,86%. Dengan demikian

dapat diambil kesimpulan bahwa tingkat pendidikan Sarjana S1/S2/S3 memiliki kontribusi dalam penelitian ini.

#### 5.1.4 Masa Bekerja

Masa bekerja merupakan suatu kurun waktu atau lamanya tenaga kerja itu bekerja di suatu tempat. Kurun waktu tersebut dimulai dari seseorang mulai bekerja menjadi karyawan disuatu perusahaan hingga jangka waktu tertentu. Karyawan yang bekerja dikategorikan dalam 5 komposisi yaitu < 5 Tahun, 5-10 Tahun, 11-15 Tahun, 16-20 Tahun dan diatas 20 Tahun. Untuk lebih jelasnya disajikan pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.4**  
**Karakteristik Berdasarkan Masa Bekerja**

No	Masa Bekerja	Frekuensi	Persentase
1	< 5 Tahun	7	12,5
2	5-10 Tahun	11	19,64
3	11-15 Tahun	6	10,71
4	16-20 Tahun	4	7,14
5	> 20 Tahun	28	50
<b>Jumlah</b>		<b>56</b>	<b>100,00</b>

**Sumber: Data Olahan 2020**

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel 5.4 diatas dapat dilihat dari 41 responden yang memiliki masa kerja >20 tahun adalah responden paling banyak yaitu sebanyak 28 karyawan atau sebesar 50%, sehingga dapat disimpulkan bahwa lama bekerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Sumbagut Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan (UPDK) Pekanbaru ini memiliki masa kerja >20 tahun, hal ini dikarenakan karyawan tersebut bukanlah karyawan kontrak lagi melainkan karyawan tetap dan mereka sudah matang dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan sehingga pekerjaan akan cepat selesai dan hasil kinerjanya sangat baik.

## 5.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian terhadap validitas masing-masing item pernyataan yang terdapat dalam kuesioner penelitian ini menggunakan metode korelasi *product moment* terkoreksi (*corrected item-total-correlation*) dengan tingkat signifikan dengan  $\alpha = 5\%$  dengan sampel sebanyak 56 karyawan, nilai kritis korelasi *product moment* atau disebut *r* tabel adalah 0,258. Dengan demikian, jika suatu item pertanyaan memiliki nilai korelasi *product moment* terkoreksi lebih besar dari 0,258 maka item pertanyaan tersebut valid. Sedangkan untuk uji reliabilitas terhadap kuesioner dilakukan dengan metode *alpha-cronbach*. Menurut metode ini, jika suatu kuesioner memiliki koefisien *alpha-cronbach* lebih dari 0,60 maka kuesioner tersebut dinyatakan reliabel.

### 5.2.1 Uji Validitas Data

Uji Validitas adalah salah satu uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur digunakan dalam suatu penelitian. Dengan kata lain, uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner atau angket penelitian dapat dikatakan valid jika item setiap pertanyaan mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Hasil uji validitas kuesioner penempatan kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.5**  
**Hasil Uji Validitas Data**

<b>Item Pernyataan</b>	<b>Korelasi Product Moment (r-hitung)</b>	<b>Korelasi Tabel (r-tabel)</b>	<b>Keterangan</b>
KI 1	0,728	0,258	<b>Valid</b>
KI 2	0,804	0,258	<b>Valid</b>
KI 3	0,774	0,258	<b>Valid</b>
KI 4	0,462	0,258	<b>Valid</b>
KI 5	0,773	0,258	<b>Valid</b>
KI 6	0,787	0,258	<b>Valid</b>
KI 7	0,402	0,258	<b>Valid</b>
KI 8	0,437	0,258	<b>Valid</b>
KI 9	0,283	0,258	<b>Valid</b>
<b>Item Pernyataan</b>	<b>Korelasi Product Moment (r-hitung)</b>	<b>Korelasi Tabel (r-tabel)</b>	<b>Keterangan</b>
KP 1	0,638	0,258	<b>Valid</b>
KP 2	0,667	0,258	<b>Valid</b>
KP 3	0,831	0,258	<b>Valid</b>
KP 4	0,821	0,258	<b>Valid</b>
KP 5	0,839	0,258	<b>Valid</b>
KP 6	0,784	0,258	<b>Valid</b>
KP 7	0,629	0,258	<b>Valid</b>
KP 8	0,715	0,258	<b>Valid</b>
KP 9	0,838	0,258	<b>Valid</b>
KP 10	0,853	0,258	<b>Valid</b>
<b>Item Pernyataan</b>	<b>Korelasi Product Moment (r-hitung)</b>	<b>Korelasi Tabel (r-tabel)</b>	<b>Keterangan</b>
KO 1	0,784	0,258	<b>Valid</b>
KO 2	0,822	0,258	<b>Valid</b>
KO 3	0,720	0,258	<b>Valid</b>
KO 4	0,683	0,258	<b>Valid</b>
KO 5	0,677	0,258	<b>Valid</b>
KO 6	0,686	0,258	<b>Valid</b>
KO 7	0,670	0,258	<b>Valid</b>
KO 8	0,599	0,258	<b>Valid</b>

Sumber: *Data Olahan SPSS 2020*

Tabel 5.5 diatas menunjukkan bahwa setiap item pertanyaan mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari r tabel dengan tingkat  $\alpha = 0,05\%$  dengan 53 responden, maka nilai r hitung yang didapat dari pengolahan data *SPSS Version*

24.00 lebih besar dari r tabel 0,258 sehingga butir/item pernyataan yang diajukan dinyatakan valid dan layak untuk dianalisis.

### 5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari perubahan atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten bila atau stabil. Reliabilitas merupakan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan dua kali lebih terhadap gejala yang sama. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan formula *Alpha Cronbach's*, dimana hasil pengujian dari uji reliabilitas disajikan pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.6**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Ket
Karakteristik Individu (X1)	0,788	<b>Reliable</b>
Karakteristik Pekerjaan (X2)	0,913	<b>Reliable</b>
Komitmen Organisasi (Y)	0,770	<b>Reliable</b>

Sumber: *Data Olahan SPSS 2020*

Pengujian reliabilitas dilakukan pada item pertanyaan yang memiliki validitas. Instrument dinyatakan reliabel jika nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh paling tidak mencapai 0,60. Hasil uji secara reliabilitas yang disajikan pada tabel 5.6 menunjukkan bahwa masing-masing nilai koefisien variabel reliabilitas lebih besar dari 0,60 sehingga instrument yang digunakan nyatakan reliabel/handal.

### 5.3 Analisis Deskriptif Variabel Karakteristik Individu (X1)

Individu menggabungkan pengaturan organisasi, kemampuan, keyakinan pribadi, harapan, kebutuhan, dan pengalaman masa lalu. Ini semua adalah ciri-ciri

pribadi, dan ciri-ciri ini memasuki lingkungan baru, organisasi. Sumber daya terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia, dan semua manusia memiliki karakteristik individu yang berbeda-beda. Masa depan individu dalam suatu organisasi tidak hanya bergantung pada kinerja. Administrator juga menggunakan skala subjektif menghakimi.

### **5.3.1 Kemampuan**

Keterampilan dasar (*skill*) adalah kemampuan yang harus dikuasai oleh setiap karyawan sebagai bekal dalam mencetak berbagai prestasi dalam pekerjaannya. Keterampilan yang kompeten tentunya wajib dimiliki oleh setiap karyawan dalam menunjang karir masa depannya, karena perusahaan juga mengutamakan keterampilan yang dimiliki dalam menentukan jenjang karir karyawan.

Keterampilan dasar tentunya akan lebih baik jika sudah diasah sejak dini, saat masih berada di bangku perkuliahan atau bahkan di bangku sekolah. Sebagian orang mungkin lebih menonjol dalam salah satu atau beberapa keterampilan, namun merasa kurang di beberapa keterampilan lainnya. Akan tetapi pada dasarnya keterampilan tersebut dapat terus ditingkatkan jika memang terus dilatih dan diasah dengan baik.

#### **5.3.1.1 Mampu Menyelesaikan Tugas Yang Di Berikan**

Pekerjaan yang diberikan harus diselesaikan tepat waktu. Setiap pekerjaan memiliki tenggat waktu masing-masing. Namun, masih banyak orang yang memiliki batasan dalam menyelesaikan pekerjaan. Mungkin karena deadline-nya masih lama, pekerjaannya terlalu mudah hingga disepelekan dan alasan lainnya. Sebagai karyawan tentunya akan diberikan tugas-tugas yang sulit dan atasan akan

melihat apakah karyawan mampu atau tidak dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai mampu menyelesaikan tugas yang diberikan yang dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 5.7**  
**Tanggapan Responden Tentang Mampu Menyelesaikan Tugas Yang Di Berikan**

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	9	16,07
2	Setuju	24	42,86
3	Cukup Setuju	23	41,07
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>56</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan pada tabel 5.7 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai mampu menyelesaikan tugas yang diberikan bahwa sebanyak 9 responden dengan persentase 16,07% menyatakan sangat setuju, kemudian sebanyak 24 responden atau dengan persentasi 42,86% menjawab setuju dan sebanyak 23 responden atau dengan persentase 41,07% menjawab cukup setuju. Dari hasil analisis penulis maka dapat dilihat dari banyaknya responden terdapat 23 responden menyatakan cukup setuju dengan pernyataan yang telah diajukan, jumlah tersebut cukup banyak, hal ini terjadi mungkin saja mereka diberikan pekerjaan yang melebihi kemampuan diri karyawan sehingga mereka menjawab cukup setuju. Berdasarkan tanggapan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan tersebut dalam kategori setuju. Hal ini dikarenakan beban kerja yang banyak tentunya mereka akan merasa jenuh dalam bekerja sehingga karyawan bisa saja menghindari atau mengulur pekerjaannya.

### 5.3.1.2 Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Keahlian

Seorang karyawan yang memiliki sikap profesional dapat memposisikan dirinya agar mampu memahami tugas dan tanggung jawab, hubungan dan relasi, serta fokus dan konsisten terhadap urusan pekerjaannya. Sikap profesional menjadi hal penting di dunia kerja karena akan berdampak positif bagi perusahaan. Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai keahlian yang dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 5.8**  
**Tanggapan Responden Tentang Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Keahlian**

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	29	51,79
2	Setuju	23	41,07
3	Cukup Setuju	4	7,14
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>56</b>	<b>100,00</b>

**Sumber: Data Olahan 2020**

Berdasarkan pada tabel 5.8 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai keahlian bahwa sebanyak 29 responden dengan persentase 51,79% menyatakan sangat setuju, kemudian sebanyak 23 responden atau dengan persentasi 41,07% menjawab setuju dan sebanyak 4 responden atau dengan persentase 7,14% menjawab cukup setuju. Dari penjelasan tabel tersebut maka dapat di analisis jawaban responden telah amat baik, mereka bekerja sudah sesuai dengan bidang kerja atau keahlian mereka masing-masing. Berdasarkan tanggapan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan tersebut dalam kategori sangat setuju. Hal ini dikarenakan sikap profesional menjadi hal penting di dunia kerja karena akan berdampak positif bagi

perusahaan. Profesionalitas dalam bekerja dianggap sebagai salah satu aspek terpenting untuk mencapai kesuksesan dalam pekerjaan.

### 5.3.1.3 Mampu Memberikan Solusi Terhadap Penyelesaian Pekerjaan

Apabila seorang karyawan mampu mengembangkan pemahaman tentang organisasi, kebiasaan kerja dan peraturan, serta prosedur yang ada dalam perusahaan, maka dia akan memiliki cukup wawasan untuk mengembangkan beberapa alternatif solusi. Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai mampu memberikan solusi terhadap penyelesaian pekerjaan yang dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 5.9**  
**Tanggapan Responden Tentang Mampu Memberikan Solusi Terhadap Penyelesaian Pekerjaan**

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	16	28,57
2	Setuju	20	35,71
3	Cukup Setuju	17	30,36
4	Tidak Setuju	3	5,36
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>56</b>	<b>100,00</b>

**Sumber: Data Olahan 2020**

Berdasarkan pada tabel 5.9 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai mampu memberikan solusi terhadap penyelesaian pekerjaan bahwa sebanyak 16 responden dengan persentase 28,57% menyatakan sangat setuju, kemudian sebanyak 20 responden atau dengan persentasi 35,71% menjawab setuju dan sebanyak 17 responden atau dengan persentase 30,36% menjawab cukup setuju dan sebnayak 3 responden atau dengan persentase 5,36 menjawab tidak setuju. Dari penjelasan tabel tersebut maka dapat di analisis jawaban responden telah baik, mereka dapat memberikan solusi dan turut andil dalam penyelesaian pekerjaan jika perusahaan dalam kesusahan atau dalam masalah.

Berdasarkan tanggapan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan tersebut dalam kategori setuju. Hal ini dikarenakan kelebihan dan kelemahan alternatif solusi akan lebih baik dipresentasikan kepada atasan dalam bentuk sebuah tabel perbandingan.

### 5.3.2 Kepribadian

Dalam sebuah perusahaan merupakan kunci sukses sebuah kepemimpinan, menurut para pakar psikologi manajemen bisnis. Dengan memahami psikologi karyawan termasuk gaya kepribadian, produktivitas, kualitas kinerja, dan efisiensi dapat tercapai dan bahkan dapat meningkat. Terdapat beberapa jenis kepribadian yang berpotensi dimiliki oleh karyawan.

#### 5.3.2.1 Mudah Bersosialisasi Dengan Rekan Kerja

Di dunia kerja, generasi milenial sering dicap sebagai kutu loncat atau sering pindah-pindah kerja. Maka wajar jika tidak sampai setahun, orang sering pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain. Di sisi lain, banyak faktor mengapa seseorang sering pindah kerja, di antaranya karena lingkungan yang kurang nyaman hingga tidak punya teman di tempat kerja. Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai mudah bersosialisasi dengan rekan kerja yang dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 5.10**  
**Tanggapan Responden Tentang Mudah Bersosialisasi Dengan Rekan Kerja**

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	15	26,78
2	Setuju	32	57,15
3	Cukup Setuju	5	8,93
4	Tidak Setuju	4	7,14
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>56</b>	<b>100,00</b>

**Sumber: Data Olahan 2020**

Berdasarkan pada tabel 5.10 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai mudah bersoalisasi dengan rekan kerja bahwa sebanyak 15 responden dengan persentase 26,78% menyatakan sangat setuju, kemudian sebanyak 32 responden atau dengan persentasi 57,15% menjawab setuju dan sebanyak 5 responden atau dengan persentase 8,93% menjawab cukup setuju dan sebanyak 4 responden atau dengan persentase 7,14% menjawab tidak setuju. Dari penjelasan tabel tersebut maka dapat di analisis jawaban responden telah baik, mereka dapat dapat bersosialisasi dan mudah akrab dengan rekan kerja yang lain, karyawan tentunya membutuhkan adanya kerja sama antar karyawan agar pekerjaanya dapat cepat selesai. Berdasarkan tanggapan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan tersebut dalam kategori setuju.

### 5.3.2.2 Dapat Melakukan Kerja Sama Dengan Rekan Kerja

Dalam melakukan pekerjaan di kantor dibutuhkan tim kerja yang solid untuk mencapai tujuan kinerja yang baik. Pada akhirnya guna meningkatkan kinerja tim, kesuksesan meniti karier, dan memajukan perusahaan. Tapi tak jarang, untuk bisa bekerja sama dengan tim tidaklah mudah. Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai dapat melakukan kerja sama dengan rekan kerja yang dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 5.11**  
**Tanggapan Responden Tentang Dapat Melakukan Kerja Sama Dengan Rekan Kerja**

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	28	50
2	Setuju	24	42,86
3	Cukup Setuju	4	7,14
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>56</b>	<b>100,00</b>

**Sumber: Data Olahan 2020**

Berdasarkan pada tabel 5.11 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai dapat melakukan kerja sama dengan rekan kerja bahwa sebanyak 28 responden dengan persentase 50% menyatakan sangat setuju, kemudian sebanyak 24 responden atau dengan persentasi 42,86% menjawab setuju dan sebanyak 4 responden atau dengan persentase 7,14% menjawab cukup setuju. Dari penjelasan tabel tersebut maka dapat di analisis jawaban responden telah amat baik, para karyawan tentunya telah memiliki sifat loyalitas pada perusahaan salah satunya adalah membantu rekan kerja dalam hal menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan. Suatu pekerjaan akan dapat cepat selesai jika dikerjakan secara bersama-sama, mereka akan saling membantu dan memecahkan suatu pekerjaan yang tentunya membuat karyawan bosan jika diberikan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kapasitasnya. Berdasarkan tanggapan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan tersebut dalam kategori sangat setuju. Rekan kerja tentunya sangat berarti dalam perusahaan terutama dalam hal penyelesaian suatu pekerjaan, mereka dapat bertukar pikiran dalam beban kerja yang diberikan oleh atasan.

### **5.3.2.3 Bekerja Dengan Penuh Tanggung Jawab**

Kita diciptakan Tuhan untuk bekerja. Melalui pekerjaan itulah kita diharapkan dapat mengubah hidup, nasib, dan kondisi kita menjadi lebih baik. Mengacu pada hal diatas maka sebaiknya kita mengambil tanggung jawab kita sebagai mana pekerjaan kita, tidak memikirkan seberapa besar dan kecilnya, dan juga seberapa banyak hasil yang kita dapatkan dari pekerjaan itu. Ini dilakukan karena sebenarnya kita juga tidak bisa mengelak dari tanggung jawab yang telah kita ambil jauh sebelum kita memutuskan untuk berkecimpung di pekerjaan itu

sendiri, jadi dengan adanya tanggung jawab yang besar dari diri kita maka dengan sendiri kita pasti akan mendapat kan hasil dan motivasi yang lebih cemerlang untuk kedepannya. Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai bekerja dengan penuh tanggung jawab yang dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 5.12**  
**Tanggapan Responden Tentang Bekerja Dengan Penuh Tanggung Jawab**

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	14	25
2	Setuju	22	39,28
3	Cukup Setuju	17	30,36
4	Tidak Setuju	3	5,36
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>56</b>	<b>100,00</b>

**Sumber: Data Olahan 2020**

Berdasarkan pada tabel 5.12 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai bekerja dengan penuh tanggung jawab bahwa sebanyak 14 responden dengan persentase 25% menyatakan sangat setuju, kemudian sebanyak 22 responden atau dengan persentasi 39,28% menjawab setuju, sebanyak 17 responden atau dengan persentase 30,36% menjawab cukup setuju dan sebanyak 3 responden atau dengan persentase 5,36%. Dari penjelasan tabel tersebut maka dapat di analisis jawaban responden telah baik, namun terdapat 3 responden menjawab tidak setuju dengan tanggung jawab, hal ini terjadi mungkin saja mereka diberikan beban kerja yang berlebihan sehingga mereka kurang bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Namun dalam pernyataan ini masih banyak responden yang menjawab setuju, karena mereka telah bertanggung jawab dengan pekerjaan yang telah diberikan. Sebagai karyawan tentunya dituntut untuk dapat bertanggung jawab dalam hal pekerjaan. Mengacu pada hal diatas maka sebaiknya kita mengambil tanggung jawab kita sebagai mana pekerjaan kita,

tidak memikirkan seberapa besar dan kecilnya, dan juga seberapa banyak hasil yang kita dapatkan dari pekerjaan itu.

### 5.3.3 Sikap

Sikap yang positif akan menambah kualitas kerja anggota sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik. Stimulus disini dapat berupa manusia, benda, ide maupun pikiran. Sikap adalah komponen kognitif dan memiliki pengertian yang hampir sama dengan prasangka, namun prasangka cenderung lebih bersifat negatif. Sikap juga tidak dapat muncul dengan sendirinya, ada beberapa faktor yang memengaruhi pembentukan sikap, yaitu pengalaman pribadi, kebudayaan, orang lain yang dianggap penting, media massa, institusi/lembaga pendidikan dan agama, dan yang terakhir adalah faktor emosional.

#### 5.3.3.1 Membuat Ide Yang Kompleks Menjadi Mudah Di Mengerti

Memang tidak semua orang dapat dengan mudah menyampaikan idenya dengan baik kepada orang lain dan membuat mereka memahaminya. Maka dari itu, kamu perlu memahami dengan tepat bagaimana cara yang baik dalam menyampaikan ide atau pendapat secara tepat, tidak berbelit-belit agar orang lain bisa secara langsung memahami kelebihan dari ide yang kamu sampaikan secara efektif. Berikut ini merupakan tanggapan responden yang dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 5.13**  
**Tanggapan Responden Tentang Membuat Ide Yang Kompleks Mudah**

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	14	25
2	Setuju	28	50
3	Cukup Setuju	11	19,64
4	Tidak Setuju	3	5,36
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>56</b>	<b>100,00</b>

**Sumber: Data Olahan 2020**

Berdasarkan pada tabel 5.13 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai membuat ide yang kompleks menjadi mudah di mengerti bahwa sebanyak 14 responden dengan persentase 25% menyatakan sangat setuju, kemudian sebanyak 28 responden atau dengan persentasi 50% menjawab setuju, sebanyak 11 responden atau dengan persentase 19,64% menjawab cukup setuju dan sebanyak 3 responden atau dengan persentase 5,36%. Dari penjelasan tabel tersebut maka dapat di analisis jawaban responden telah baik, namun terdapat 3 responden menjawab tidak setuju dengan tanggung jawab, hal ini terjadi mungkin saja mereka kurang kreatif dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, mereka tidak menggunakan ide yang cemerlang untuk beban kerja yang telah di berikan oleh atasan. Berdasarkan tanggapan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan tersebut dalam kategori setuju. Mengacu pada hal diatas maka sebaiknya kita mengambil tanggung jawab kita sebagai mana pekerjaan kita dan ide yang kreatif tentunya akan memberikan kepuasan tersendiri dalam penyelesaian pekerjaan, pekerjaan akan cepat selesai dan maksimal.

### **5.3.3.2 Tanggapan Terhadap Masalah Yang Terjadi**

Sebuah perusahaan dalam skala besar ataupun kecil pastinya memiliki beragam masalah di dalamnya. Tidak hanya soal masalah seputar kinerja karyawan saja, akan tetapi cenderung lebih kompleks mulai dari gaya kepemimpinan atasan kurang baik, kinerja karyawan kurang maksimal, ditambah lagi masih banyak bentuk kendala antar karyawan. Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai tanggap terhadap masalah yang terjadi yang dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 5.14**  
**Tanggapan Responden Tentang Tanggapan Terhadap Masalah Yang Terjadi**

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	38	67,86
2	Setuju	18	32,14
3	Cukup Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>56</b>	<b>100,00</b>

**Sumber:** *Data Olahan 2020*

Berdasarkan pada tabel 5.14 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai tanggap terhadap masalah yang terjadi bahwa sebanyak 38 responden dengan persentase 67,86% menyatakan sangat setuju dan kemudian sebanyak 18 responden atau dengan persentasi 32,14% menjawab setuju. Dari penjelasan tabel tersebut maka dapat di analisis jawaban responden telah amat baik, hasil persentase menunjukkan karyawan telah memiliki emosional yang baik, mereka dapat menyelesaikan suatu masalah yang terjadi. Suatu masalah akan cepat terselesaikan jika masalah tersebut di tanggapi dengan cepat dan tepat. Masalah yang sering terjadi biasanya antara rekan kerja ataupun dengan atasan, hal ini terjadi biasanya terjadi miss komunikasi antar sesama karyawan ataupun atasan. Berdasarkan tanggapan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan tersebut dalam kategori sangat setuju.

### **5.3.3.3 Mudah Beradaptasi Dengan Lingkungan**

Berada dilingkungan baru berarti karyawan mengalami perpindahan. Lingkungan baru bukan hanya menempati kota baru atau tempat kerja baru. Tapi berpindah kantor, tempat tinggal, bahkan tempat belajar baru pun juga bisa menimbulkan hal yang baru. Adanya sesuatu yang baru dalam hidupmu membuatmu melakukan perubahan walaupun tidak karyawan rasakan. Berikut ini

merupakan tanggapan responden mengenai mudah beradaptasi dengan lingkungan yang dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 5.15**  
**Tanggapan Responden Tentang Mudah Beradaptasi Dengan Lingkungan**

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	27	48,21
2	Setuju	29	51,79
3	Cukup Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>56</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan pada tabel 5.15 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai mudah beradaptasi dengan lingkungan bahwa sebanyak 27 responden dengan persentase 48,21% menyatakan sangat setuju dan kemudian sebanyak 29 responden atau dengan persentasi 51,79% menjawab setuju. Dari penjelasan tabel tersebut maka dapat di analisis jawaban responden telah amat baik, hasil persentase menunjukkan karyawan karyawan mudah beradaptasi dengan lingkungan kerja perusahaan. Lingkungan yang nyaman tentunya akan memberikan kepuasan pada diri karyawan, lingkungan yang bersih, tertata rapi dan terstruktur juga memberikan kepuasan dan siapapun yang bekerja pada lingkungan tersebut akan dapat berinteraksi dengan cepat. Berdasarkan tanggapan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan tersebut dalam kategori setuju. Hal ini terjadi karena responden telah berpengalaman pada lingkungan kerja baru ataupun para karyawan ini sudah memiliki pengalaman kerja sebelumnya sehingga mereka cepat beradaptasi dengan mudah dengan lingkungan kerja barunya ataupun dengan rekan kerja perusahaan.

#### 5.4 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Karakteristik Individu

Tabel 5.16

##### Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Tentang Karakteristik Individu

No	Indikator	Frekuensi Jawaban Responden Tentang Pernyataan Variabel Karakteristik Individu (X1)					Jumlah
		5	4	3	2	1	
1	Mampu menyelesaikan tugas yang di berikan	9	24	23	-	-	
	<b>Bobot Skor</b>	<b>45</b>	<b>96</b>	<b>69</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>210</b>
2	Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai keahlian	29	23	4	-	-	
	<b>Bobot Skor</b>	<b>145</b>	<b>92</b>	<b>12</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>249</b>
3	Mampu memberikan solusi terhadap penyelesaian pekerjaan	16	20	17	3	-	
	<b>Bobot Skor</b>	<b>80</b>	<b>80</b>	<b>51</b>	<b>6</b>	<b>-</b>	<b>217</b>
4	Mudah bersosialisasi dengan rekan kerja	15	32	5	4	-	
	<b>Bobot Skor</b>	<b>75</b>	<b>128</b>	<b>15</b>	<b>8</b>	<b>-</b>	<b>226</b>
5	Dapat melakukan kerja sama dengan rekan kerja	28	24	4	-	-	
	<b>Bobot Skor</b>	<b>140</b>	<b>96</b>	<b>12</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>248</b>
6	Bekerja dengan penuh tanggung jawab	14	22	17	3	-	
	<b>Bobot Skor</b>	<b>70</b>	<b>88</b>	<b>51</b>	<b>6</b>	<b>-</b>	<b>215</b>
7	Membuat ide yang kompleks menjadi mudah di mengerti	14	28	11	3	-	
	<b>Bobot Skor</b>	<b>70</b>	<b>112</b>	<b>33</b>	<b>6</b>	<b>-</b>	<b>221</b>
8	Tanggap terhadap masalah yang terjadi	38	18	-	-	-	
	<b>Bobot Skor</b>	<b>190</b>	<b>72</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>262</b>
9	Mudah beradaptasi dengan lingkungan	27	29	-	-	-	
	<b>Bobot Skor</b>	<b>135</b>	<b>116</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>251</b>
	<b>Total Bobot Skor</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>2.099</b>

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan tabel diatas mengenai rekapitulasi variabel karakteristik individu pada PT. PLN (Persero) Sumbagut Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan (UPDK) Pekanbaru dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 2.099. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut:

$$\text{Nilai tertinggi} = 9 \times 5 \times 56 = 2520$$

$$\text{Nilai terendah} = 9 \times 1 \times 56 = 504$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah:

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Skor}} = \frac{2520 - 504}{5} = 403$$

Untuk mengetahui tingkat kategori mengenai variabel karakteristik individu pada PT. PLN (Persero) Sumbagut Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan (UPDK) Pekanbaru, maka dapat ditentukan dibawah ini:

$$\text{Sangat Baik} = 2519 - 2922$$

$$\text{Baik} = 2116 - 2519$$

$$\text{Cukup} = 1310 - 1713$$

$$\text{Tidak Baik} = 907 - 1310$$

$$\text{Sangat Tidak Baik} = 504 - 907$$

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variabel karakteristik individu pada PT. PLN (Persero) Sumbagut Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan (UPDK) Pekanbaru berada pada kategori baik hal ini dilihat dari kriteria penilaian berada diantara 2116 - 2519. Dari hasil rekapitulasi maka diatas maka dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah baik dalam mengukur variabel karakteristik individu pada PT. PLN (Persero) Sumbagut Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan

(UPDK) Pekanbaru dalam kategori baik. Semakin baik komitmen karyawan maka akan baik pula hasil kinerjanya dan begitu pula sebaliknya.

### **5.5 Analisis Deskriptif Variabel Karakteristik Pekerjaan (X2)**

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. Berdasarkan hasil-hasil riset dalam bidang ini menunjukkan bahwa orang-orang yang dalam pekerjaannya melibatkan adanya tingkat dari variasi keterampilan, 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.

#### **5.5.1 Skill Variety (Variasi Keterampilan)**

Banyaknya ketrampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan. Semakin banyak ragam ketrampilan yang digunakan, semakin kurang membosankan pekerjaan. Maka oleh sebab itu pada diri karyawan tentunya akan merasakan adanya kejenuhan jika diberikan beragam pekerjaan.

##### **5.5.1.1 Keanekaragaman Keterampilan**

Keanekaragaman merupakan salah satu tingkat di mana seseorang perlu menggunakan berbagai keterampilan dan kemampuannya untuk melakukan pekerjaan. Pekerjaan yang mempunyai keragaman tinggi ini akan membuat karyawan menggunakan beberapa keterampilan dan bakat untuk menyelesaikan

tugasnya. Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai keanekaragaman keterampilan yang dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 5.17**  
**Tanggapan Responden Tentang Keanekaragaman Keterampilan**

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	15	26,78
2	Setuju	28	50
3	Cukup Setuju	11	19,64
4	Tidak Setuju	2	3,57
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>56</b>	<b>100,00</b>

**Sumber: Data Olahan 2020**

Berdasarkan pada tabel 5.17 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai keanekaragaman keterampilan bahwa sebanyak 15 responden dengan persentase 26,78% menyatakan sangat setuju, kemudian sebanyak 28 responden atau dengan persentasi 50% menjawab setuju, selanjutnya sebanyak 11 responden atau dengan persentase 19,64% menjawab cukup setuju dan sebanyak 2 responden atau dengan persentase 3,57 menjawab tidak setuju. Dari penjelasan tabel tersebut maka dapat di analisis jawaban responden telah baik, hasil persentase menunjukkan karyawan telah banyak memiliki aneka keterampilan yang telah dimiliki oleh karyawan, keterampilan karyawan tentunya sangat berguna dalam menyelesaikan pekerjaannya. Namun masih terdapat responden yang menjawab cukup setuju dengan keterampilan ini, mungkin saja hal ini terjadi karyawan kurang cakap dalam bekerja sehingga mereka menjawab cukup setuju. Berdasarkan tanggapan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan tersebut dalam kategori setuju.

### 5.5.1.2 Keanekaragaman Pekerjaan

Keragaman pekerjaan adalah kondisi di mana ada beragam (banyak) jenis-jenis kegiatan ekonomi yang baik itu yang berhubungan dengan produk berupa barang atau jasa. Keanekaragaman pekerjaan ini tidak hanya meliputi satu bidang kerja saja namun dihadapkan dengan berbagai pekerjaan yang telah diberikan. Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai keanekaragaman pekerjaan yang dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 5.18**  
**Tanggapan Responden Tentang Keanekaragaman Pekerjaan**

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	15	26,78
2	Setuju	25	44,64
3	Cukup Setuju	14	25
4	Tidak Setuju	2	3,57
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>56</b>	<b>100,00</b>

**Sumber: Data Olahan 2020**

Berdasarkan pada tabel 5.18 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai keanekaragaman pekerjaan bahwa sebanyak 15 responden dengan persentase 26,78% menyatakan sangat setuju, kemudian sebanyak 25 responden atau dengan persentasi 44,64% menjawab setuju, selanjutnya sebanyak 14 responden atau dengan persentase 25% menjawab cukup setuju dan sebanyak 2 responden atau dengan persentase 3,57 menjawab tidak setuju. Dari penjelasan tabel tersebut maka dapat dianalisis jawaban responden telah baik, keanekaragaman pekerjaan akan memberikan pengaruh yang kurang baik pada diri karyawan, semakin banyak beban kerja yang diberikan maka bisa saja hasil kinerjanya akan menurun. Keberagaman kerja tentunya tidak hanya dalam satu bidang kerja saja namun banyak bidang kerja, tidak semua karyawan memiliki

banyak kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan, jika dipaksakan akan berakibat buruk pada diri karyawan itu sendiri dan bisa saja merugikan perusahaan.

### 5.5.2 Task Identity (Identitas Tugas)

Tingkat sejauh mana penyelesaian pekerjaan secara keseluruhan dapat dilihat hasilnya dan dapat dikenali sebagai hasil kinerja seseorang. Tugas yang dirasakan sebagai bagian dari pekerjaan yang lebih besar dan yang dirasakan tidak merupakan satu kelengkapan tersendiri menimbulkan rasa tidak puas.

#### 5.5.2.1 Kejelasan Tahapan Pekerjaan

Salah satu faktor kunci yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah ekspektasi dan kejelasan kinerja. Bila suatu ketidakjelasan kinerja dibiarkan, lama-lama hal tersebut akan berpengaruh kepada kinerja dan bisnis perusahaan secara holistik. Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai yang dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 5.19**  
**Tanggapan Responden Tentang Kejelasan Tahapan Pekerjaan**

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	15	26,78
2	Setuju	32	57,14
3	Cukup Setuju	9	16,07
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>56</b>	<b>100,00</b>

**Sumber: Data Olahan 2020**

Berdasarkan pada tabel 5.19 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai kejelasan tahapan pekerjaan bahwa sebanyak 15 responden dengan persentase 26,78% menyatakan sangat setuju, kemudian sebanyak 32 responden atau dengan persentasi 57,14% menjawab setuju dan selanjutnya sebanyak 9

responden atau dengan persentase 16,07% menjawab cukup setuju. Dari penjelasan tabel tersebut maka dapat dianalisis bahwa jawaban responden memiliki beragam jawaban, namun dari banyaknya responden masih terdapat responden yang menjawab cukup setuju terhadap kejelasan pekerjaan. Berdasarkan tanggapan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan tersebut dalam kategori setuju. Kejelasan pekerjaan merupakan salah satu bentuk perusahaan memberikan uraian tugas pada karyawan. Ketidakjelasan ini juga akan mempengaruhi keinginan karyawan untuk berkecimpung dalam perusahaan lebih dalam, pembentukan motivasi dan kerjasama dalam tim.

#### 5.5.2.2 Kejelasan Uraian Pekerjaan

Kejelasan uraian pekerjaan dalam struktur organisasi sangat membantu pihak pimpinan untuk melakukan pengawasan dan pengendalian dan bagi bawahan akan dapat berkonsentrasi dalam melaksanakan suatu pekerjaan karena uraian pekerjaannya sudah jelas. Berikut ini merupakan tanggapan responden yang dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 5.20**  
**Tanggapan Responden Tentang Kejelasan Uraian Pekerjaan**

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	14	25
2	Setuju	33	58,93
3	Cukup Setuju	7	12,5
4	Tidak Setuju	2	3,57
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>56</b>	<b>100,00</b>

**Sumber: Data Olahan 2020**

Berdasarkan pada tabel 5.20 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai kejelasan uraian pekerjaan bahwa sebanyak 14 responden dengan persentase 25% menyatakan sangat setuju, kemudian sebanyak 33 responden atau

dengan persentasi 58,93% menjawab setuju, selanjutnya sebanyak 7 responden atau dengan persentase 12,5% menjawab cukup setuju dan sebanyak 2 responden atau dengan persentase 3,57% menjawab tidak setuju. Dari penjelasan tabel tersebut maka dapat dianalisis bahwa uraian kerja karyawan ternyata belum sepenuhnya di mengerti oleh karyawan hal ini dapat dilihat dari 2 responden menjawab tidak setuju dengan uraian kerja yang telah diberikan. Berdasarkan tanggapan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan tersebut dalam kategori setuju.

### 5.5.3 Task Significance (Signifikan Tugas)

Tingkat sejauh mana pekerjaan mempunyai dampak yang berarti bagi kehidupan orang lain, baik orang tersebut merupakan rekan sekerja dalam suatu perusahaan yang sama maupun orang lain di lingkungan sekitar.

#### 5.3.3.1 Keberartian Pekerjaan Terhadap Diri Sendiri

Pekerjaan akan lebih berarti jika dilakukan dengan sepenuh hati, seorang karyawan akan merasa bangga dengan dirinya sendiri bila pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik dan maksimal. Berikut ini merupakan tanggapan responden yang dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 5.21**  
**Tanggapan Responden Tentang Keberartian Pekerjaan Diri Sendiri**

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	23	41,07
2	Setuju	25	44,64
3	Cukup Setuju	4	7,14
4	Tidak Setuju	4	7,14
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>56</b>	<b>100,00</b>

**Sumber: Data Olahan 2020**

Berdasarkan pada tabel 5.21 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai keberartian pekerjaan terhadap diri sendiri bahwa sebanyak 23

responden dengan persentase 41,07% menyatakan sangat setuju, kemudian sebanyak 35 responden atau dengan persentasi 44,64% menjawab setuju, selanjutnya sebanyak 4 responden atau dengan persentase 7,14% menjawab cukup setuju dan sebanyak 4 responden atau dengan persentase 7,14% menjawab tidak setuju. Dari penjelasan tabel tersebut maka dapat dianalisis bahwa pekerjaan menurut responden sangat berarti baginya. Pekerjaan yang menyenangkan tentunya akan membuat karyawan merasa bangga akan pekerjaan itu sendiri. Namun dari banyaknya responden masih terdapat responden yang menjawab tidak setuju terhadap keberartian pekerjaan pada diri sendiri, sangat di sayangkan sekali jika perusahaan memiliki karyawan yang seperti ini. Berdasarkan tanggapan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan tersebut dalam kategori setuju.

### 5.5.3.2 Keberartian Pekerjaan Bagi Perusahaan

Program pemerdayaan pekerjaan berusaha merancang pekerjaan dengan cara membantu para pemangku jabatan memuaskan kebutuhan mereka dan pertumbuhan, pengakuan, dan tanggung jawab, metode ini meningkatkan tanggung jawab, otonomi, dan kerja secara vertikal (*vertikal job loading*). Berikut ini merupakan tanggapan responden yang dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 5.22**  
**Tanggapan Responden Tentang Keberartian Pekerjaan Bagi Perusahaan**

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	22	39,28
2	Setuju	26	46,43
3	Cukup Setuju	6	10,71
4	Tidak Setuju	2	3,57
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>56</b>	<b>100,00</b>

**Sumber: Data Olahan 2020**

Berdasarkan pada tabel 5.22 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai keberartian pekerjaan bagi perusahaan bahwa sebanyak 22 responden dengan persentase 39,28% menyatakan sangat setuju, kemudian sebanyak 26 responden atau dengan persentase 46,43% menjawab setuju, selanjutnya sebanyak 6 responden atau dengan persentase 10,71% menjawab cukup setuju dan sebanyak 2 responden atau dengan persentase 3,57% menjawab tidak setuju. Dari penjelasan tabel tersebut maka dapat dianalisis bahwa para karyawan telah mengutamakan pekerjaannya guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan memiliki rasa empati pada perusahaan tentunya memiliki kebanggaan tersendiri bagi karyawan yang dikarenakan pekerjaan yang sesuai dengan bidang kerja akan dikerjakan secara optimal dan maksimal. Berdasarkan tanggapan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan tersebut dalam kategori setuju.

#### **5.5.4 Autonomy (Otonomi)**

Tingkat kebebasan pemegang kerja, yang mempunyai pengertian ketidaktergantungan dan keleluasaan yang diperlukan untuk menjadwalkan pekerjaan dan memutuskan prosedur apa yang akan digunakan untuk menyelesaikannya. Pekerjaan yang memberi kebebasan, ketidaktergantungan dan peluang mengambil keputusan akan lebih cepat menimbulkan kepuasan kerja.

##### **5.5.4.1 Kebebasan Tahapan Pekerjaan**

Kebosanan adalah tipikal pribadi seseorang, dan itu adalah wajar, wajar karena sebetulnya hampir semua orang pada suatu ketika akan mengalami kondisi seperti itu. Mungkin yang dimaksud dengan temanku ini adalah bukan bosan yang umum dimiliki kebanyakan orang. Tapi ini adalah penjelmaan dari seseorang yang sangat menyukai tantangan dan hal-hal baru. Berikut ini merupakan tanggapan

responden mengenai kebebasan tahapan pekerjaan yang dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 5.23**  
**Tanggapan Responden Tentang Kebebasan Tahapan Pekerjaan**

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	10	17,86
2	Setuju	19	33,93
3	Cukup Setuju	16	28,57
4	Tidak Setuju	11	19,64
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>56</b>	<b>100,00</b>

**Sumber: Data Olahan 2020**

Berdasarkan pada tabel 5.23 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai kebebasan tahapan pekerjaan bahwa sebanyak 10 responden dengan persentase 17,86% menyatakan sangat setuju, kemudian sebanyak 19 responden atau dengan persentase 33,93% menjawab setuju, selanjutnya sebanyak 16 responden atau dengan persentase 28,57% menjawab cukup setuju dan sebanyak 11 responden atau dengan persentase 19,64% menjawab tidak setuju. Dari penjelasan tabel tersebut maka dapat dianalisis bahwa ternyata masih banyak karyawan yang belum memiliki kebebasan dalam bekerja, karyawan tersebut merasa selalu diawasi dan tidak bisa bekerja secara leluasa. Sebagai seorang karyawan tentunya menginginkan adanya kebebasan dalam bekerja, bekerja tanpa kebebasan tentunya akan menjadi tantangan bagi karyawan terutama untuk karyawan baru.

#### **5.5.4.2 Kewenangan Mengambil Keputusan**

Pengambilan keputusan dapat dianggap sebagai suatu hasil atau keluaran dari proses mental atau kognitif yang membawa pada pemilihan suatu jalur tindakan di antara beberapa alternatif yang tersedia. Setiap proses pengambilan

keputusan selalu menghasilkan satu pilihan final. Berikut ini merupakan tanggapan responden yang dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 5.24**  
**Tanggapan Responden Tentang Kewenangan Mengambil Keputusan**

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	12	21,43
2	Setuju	24	42,86
3	Cukup Setuju	14	25
4	Tidak Setuju	6	10,71
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>56</b>	<b>100,00</b>

**Sumber: Data Olahan 2020**

Berdasarkan pada tabel 5.24 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai kewenangan mengambil keputusan bahwa sebanyak 12 responden dengan persentase 21,43% menyatakan sangat setuju, kemudian sebanyak 24 responden atau dengan persentase 42,86% menjawab setuju, selanjutnya sebanyak 14 responden atau dengan persentase 25% menjawab cukup setuju dan sebanyak 6 responden atau dengan persentase 10,71% menjawab tidak setuju. Dari penjelasan tabel tersebut maka dapat dianalisis bahwa sebagai seorang karyawan tentunya kita juga bisa mengambil keputusan agar pekerjaan tidak menjadi beban dalam menyelesaikan pekerjaan. Namun ada beberapa responden yang menjawab tidak setuju pada kewenangan mengambil keputusan, responden ini menjawab tidak setuju yang dikarenakan dengan melihat profil responden yaitu berada rentan umur 25-30 tahun.

### 5.5.5 Feedback (Umpan Balik)

Tingkat kinerja kegiatan kerja dalam memperoleh informasi tentang keefektifan kegiatannya. Pemberian balikan pada pekerjaan membantu meningkatkan tingkat kepuasan.

### 5.5.5.1 Kecepatan Penerimaan Informasi Pencapaian Keberhasilan

Teknologi telah menjadi sebuah acuan dalam kemajuan suatu perusahaan. Karena dengan menggunakan teknologi, apa yang dikerjakan di dalam perusahaan akan menjadi lebih mudah, efektif dan efisien. Semakin pesat perkembangan teknologi, maka apa yang dikerjakan setiap karyawan akan semakin praktis dan mudah. Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai kecepatan penerimaan informasi pencapaian keberhasilan yang dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 5.25**  
**Tanggapan Responden Tentang Kecepatan Penerimaan Informasi**  
**Pencapaian Keberhasilan**

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	14	25
2	Setuju	30	53,57
3	Cukup Setuju	12	21,43
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>56</b>	<b>100,00</b>

**Sumber: Data Olahan 2020**

Berdasarkan pada tabel 5.25 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai kecepatan penerimaan informasi pencapaian keberhasilan bahwa sebanyak 14 responden dengan persentase 25% menyatakan sangat setuju, kemudian sebanyak 30 responden atau dengan persentase 53,57% menjawab setuju dan selanjutnya sebanyak 12 responden atau dengan persentase 21,43% menjawab cukup setuju. Dari penjelasan tabel tersebut maka dapat dianalisis bahwa informasi keberhasilan akan menjadi motivasi bagi karyawan, semakin pesat perkembangan teknologi, maka apa yang dikerjakan setiap karyawan akan semakin praktis dan mudah. Berdasarkan tanggapan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan tersebut dalam kategori setuju.

### 5.5.5.2 Kesesuaian Pekerjaan Yang Dilakukan Dengan Keinginan Atasan

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental berpikir, menalar, dan memecahkan masalah. Individu dalam sebagian besar masyarakat menempatkan kecerdasan, dan untuk alasan yang tepat, pada nilai yang tinggi. Berikut ini merupakan tanggapan responden yang dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 5.26**  
**Tanggapan Responden Tentang Kesesuaian Pekerjaan Yang Dilakukan Dengan Keinginan Atasan**

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	5	8,92
2	Setuju	35	62,5
3	Cukup Setuju	16	28,57
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>56</b>	<b>100,00</b>

**Sumber: Data Olahan 2020**

Berdasarkan pada tabel 5.26 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai kesesuaian pekerjaan yang dilakukan dengan keinginan atasan bahwa sebanyak 5 responden dengan persentase 8,92% menyatakan sangat setuju, kemudian sebanyak 35 responden atau dengan persentase 62,5% menjawab setuju dan selanjutnya sebanyak 16 responden atau dengan persentase 28,57% menjawab cukup setuju. Dari penjelasan tabel tersebut maka dapat dianalisis bahwa kesesuaian pekerjaan tentunya akan memaksimalkan suatu pekerjaan, pekerjaan akan cepat selesai dan maksimal sesuai keinginan atasan. Dari banyaknya responden masih terdapat sebanyak 16 responden menjawab cukup setuju dengan pernyataan yang telah diajukan, profil yang menjawab beragam seperti dari usia karyawan, masa kerja ataupun bidang kerjanya. Individu dalam sebagian besar masyarakat menempatkan kecerdasan, dan untuk alasan yang tepat, pada nilai

yang tinggi. Individu yang cerdas juga lebih mungkin menjadi pemimpin dalam suatu kelompok.

### 5.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Karakteristik Pekerjaan

Tabel 5.27

#### Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Tentang Karakteristik Pekerjaan

No	Indikator	Frekuensi Jawaban Responden Tentang Pernyataan Variabel Karakteristik Pekerjaan (X2)					Jumlah
		5	4	3	2	1	
1	Keanekaragaman Keterampilan	15	28	11	1	-	
	<b>Bobot Skor</b>	<b>75</b>	<b>112</b>	<b>33</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>222</b>
2	Keanekaragaman Pekerjaan	15	25	14	2	-	
	<b>Bobot Skor</b>	<b>75</b>	<b>100</b>	<b>42</b>	<b>4</b>	<b>-</b>	<b>219</b>
3	Kejelasan Tahapan Pekerjaan	15	32	9	-	-	
	<b>Bobot Skor</b>	<b>75</b>	<b>128</b>	<b>27</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>230</b>
4	Kejelasan Uraian Pekerjaan	14	33	7	2	-	
	<b>Bobot Skor</b>	<b>70</b>	<b>132</b>	<b>21</b>	<b>4</b>	<b>-</b>	<b>227</b>
5	Keberartian Pekerjaan Terhadap Diri Sendiri	23	25	4	4	-	
	<b>Bobot Skor</b>	<b>115</b>	<b>100</b>	<b>12</b>	<b>8</b>	<b>-</b>	<b>235</b>
6	Keberartian Pekerjaan Bagi Perusahaan	22	26	6	2	-	
	<b>Bobot Skor</b>	<b>110</b>	<b>104</b>	<b>18</b>	<b>4</b>	<b>-</b>	<b>236</b>
7	Kebebasan Menyelesaikan Pekerjaan	10	19	16	11	-	
	<b>Bobot Skor</b>	<b>50</b>	<b>76</b>	<b>48</b>	<b>22</b>	<b>-</b>	<b>196</b>
8	Kewenangan Mengambil Keputusan	12	24	14	6	-	
	<b>Bobot Skor</b>	<b>60</b>	<b>96</b>	<b>42</b>	<b>12</b>	<b>-</b>	<b>210</b>
9	Kecepatan Penerimaan Informasi Pencapaian Keberhasilan	14	30	12	-	-	
	<b>Bobot Skor</b>	<b>70</b>	<b>120</b>	<b>36</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>226</b>
10	Kesesuaian Pekerjaan Yang Dilakukan Dengan Keinginan Atasan	5	35	16	-	-	
	<b>Bobot Skor</b>	<b>25</b>	<b>140</b>	<b>48</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>213</b>
<b>Total Bobot Skor</b>		<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>2.214</b>

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel diatas mengenai rekapitulasi variabel karakteristik pekerjaan pada PT. PLN (Persero) Sumbagut Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan (UPDK) Pekanbaru dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 2.214. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut:

$$\text{Nilai tertinggi} = 10 \times 5 \times 56 = 2800$$

$$\text{Nilai terendah} = 10 \times 1 \times 56 = 424$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah:

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Skor}} = \frac{2800 - 424}{5} = 475$$

Untuk mengetahui tingkat kategori mengenai variabel karakteristik pekerjaan pada PT. PLN (Persero) Sumbagut Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan (UPDK) Pekanbaru, maka dapat ditentukan dibawah ini:

$$\text{Sangat Baik} = 2324 - 2799$$

$$\text{Baik} = 1849 - 2324$$

$$\text{Cukup} = 1374 - 1849$$

$$\text{Tidak Baik} = 899 - 1374$$

$$\text{Sangat Tidak Baik} = 424 - 899$$

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variabel karakteristik pekerjaan pada PT. PLN (Persero) Sumbagut Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan (UPDK) Pekanbaru berada pada kategori baik. Kriteria penilaian berada diantara 1849-2324. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan pada PT. PLN (Persero) Sumbagut Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan (UPDK) Pekanbaru menurut para karyawan telah baik dan hasil kerja para karyawan telah diatas standar kerja PT. PLN (Persero)

Sumbagut Unit Pelaksana Pengendalian Pembangunan (UPDK) Pekanbaru maka dengan hasil kerja karyawan tersebut maka pekerjaan yang diberikan akan dapat terselesaikan dengan maksimal dan efisien.

### **5.7 Analisis Deskriptif Komitmen Organisasional (Y)**

Komitmen organisasional merupakan keinginan atau dorongan dari dalam diri individu yang memahami keberadaan dirinya dalam sebuah organisasi tempatnya bekerja yang selalu bersedia untuk berperan aktif dalam melakukan usaha-usaha mewujudkan tujuan organisasi, memberikan kontribusi positif bagi organisasi, memiliki kesamaan nilai-nilai yang dimiliki dengan nilai perusahaan serta memiliki keinginan untuk tetap berada dalam organisasi tempatnya bekerja. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya.

#### **5.7.1 Komitmen Afektif**

Merupakan hal yang berkaitan dengan keterikatan emosional atau *emotional attachment*, identifikasi, dan keterlibatan individu di dalam suatu organisasi. Individu yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam organisasi karena mereka memang ingin (*want to*) melakukan hal tersebut.

##### **5.7.1.1 Komitmen Identitas**

Seberapa besar keterlibatan karyawan dapat diidentifikasi dalam penyelesaian tiap-tiap pekerjaan dari awal hingga selesai. Bila pekerjaan-pekerjaan tidak mempunyai identitas dalam penyelesaian para karyawan tidak akan atau kurang merasa bertanggung jawab dan kurang bangga atau menghargai hasil-hasil kerjanya. Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai komitmen identitas yang dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 5.28**  
**Tanggapan Responden Tentang Komitmen Identitas**

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	19	33,93
2	Setuju	27	48,21
3	Cukup Setuju	7	12,5
4	Tidak Setuju	3	5,36
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>56</b>	<b>100,00</b>

**Sumber: Data Olahan 2020**

Berdasarkan pada tabel 5.28 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai komitmen identitas bahwa sebanyak 19 responden dengan persentase 33,93% menyatakan sangat setuju, kemudian sebanyak 27 responden atau dengan persentase 48,21% menjawab setuju, selanjutnya sebanyak 7 responden atau dengan persentase 12,5% menjawab cukup setuju dan sebanyak 3 responden atau dengan persentase 5,36% menjawab tidak setuju. Dari penjelasan tabel tersebut maka dapat dianalisis bahwa komitmen karyawan dalam mengerjakan pekerjaan dirasa telah baik hal ini dilihat dari banyaknya karyawan yang menjawab setuju. Komitmen identitas karyawan pada PT. PLN (Persero) ini setelah di evaluasi memiliki keterikatan yang baik dengan diri karyawan, namun masih terdapat karyawan yang belum berkomitmen dalam bekerja, melihat dari profilnya karyawan ini sudah bekerja cukup lama dan memiliki umur diatas 30 tahun, mereka menganggap bahwa belum sepenuhnya mereka berkomitmen pada perusahaan. Berdasarkan tanggapan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan tersebut dalam kategori setuju.

#### **5.7.1.2 Nilai Kebersamaan**

Dalam dunia kerja, akan selalu adanya hal baru yang terjadi baik antara pekerja dengan atasan atau antar pekerja. Tak jarang pula yang terjadi adalah hal

yang kurang menyenangkan. Persaingan, beda pendapatan atau gesekan lain sangat mungkin terjadi bahkan mampu menimbulkan masalah yang lebih besar lagi. Secara sederhananya, yakni dengan menciptakan rasa kekeluargaan yang erat antar satu dengan yang lain. Masalah bisa saja terjadi, namun dengan rasa kebersamaan yang tinggi, maka semua masalah tersebut cepat atau lambat akan bisa teratasi. Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai nilai kebersamaan yang dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 5.29**  
**Tanggapan Responden Tentang Nilai Kebersamaan**

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	5	8,93
2	Setuju	38	67,86
3	Cukup Setuju	12	21,43
4	Tidak Setuju	1	1,78
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>56</b>	<b>100,00</b>

**Sumber: Data Olahan 2020**

Berdasarkan pada tabel 5.29 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai nilai kebersamaan bahwa sebanyak 5 responden dengan persentase 8,93% menyatakan sangat setuju, kemudian sebanyak 38 responden atau dengan persentase 67,86% menjawab setuju, selanjutnya sebanyak 12 responden atau dengan persentase 21,43% menjawab cukup setuju dan sebanyak 1 responden atau dengan persentase 1,78% menjawab tidak setuju. Dari penjelasan tabel tersebut maka dapat dianalisis bahwa nilai-nilai kebersamaan yang di dapatkan oleh semua karyawan pada PT. PLN (Persero) Sumbagut Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan (UPDK) Pekanbaru telah baik dan memiliki tanggapan responden yang cukup banyak. Karyawan merasakan nilai kebersamaan ini telah menjadi budaya dalam bekerja seperti membantu rekan

kerja yang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan, melakukan kegiatan perusahaan didalam ataupun di lapangan dll. Namun dengan seiringnya waktu nilai kebersamaan akan luntur jika tidak dilestarikan, kebanyakan dari diri karyawan mereka berlomba-lomba untuk menjadi yang terbaik di perusahaan kadang juga mereka saling menjatuhkan satu sama lainnya. Sehingga tak heran jika diperusahaan terjadi miss komunikasi dan berakhir pada pengunduran diri karyawan untuk tidak melanjutkan bekerja pada perusahaan tersebut. Berdasarkan tanggapan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan tersebut dalam kategori setuju.

### **5.7.2 Komitmen Normatif**

Komitmen normatif merupakan perasaan-perasaan individu tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi, karena tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan. Hal ini berarti individu dengan komitmen normatif yang tinggi akan merasa bahwa mereka wajib (*ought to*) bertahan dalam organisasi dimana mereka bergabung. Komitmen organisasi merupakan keinginan individu untuk bertahan sebagai anggota organisasi, menerima tujuan dan nilai-nilai yang dianut organisasi dan hal itu diwujudkan dengan pengabdian serta loyalitas.

#### **5.7.2.1 Keterlibatan**

Keterlibatan kerja adalah bentuk komitmen seorang karyawan dalam melibatkan peran dan kepedulian terhadap pekerjaan baik secara fisik, pengetahuan dan emosional sehingga menganggap pekerjaan yang dilakukannya sangat penting serta memiliki keyakinan kuat untuk mampu menyelesaikannya.

Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai keterlibatan yang dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 5.30**  
**Tanggapan Responden Jenjang Tentang Keterlibatan**

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	27	48,21
2	Setuju	22	39,28
3	Cukup Setuju	5	8,93
4	Tidak Setuju	2	3,57
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>56</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan pada tabel 5.30 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai keterlibatan bahwa sebanyak 27 responden dengan persentase 48,21% menyatakan sangat setuju, kemudian sebanyak 22 responden atau dengan persentase 39,28% menjawab setuju, selanjutnya sebanyak 5 responden atau dengan persentase 8,93% menjawab cukup setuju dan sebanyak 2 responden atau dengan persentase 3,57% menjawab tidak setuju. Dari penjelasan tabel tersebut maka dapat dianalisis bahwa keterlibatan karyawan dalam perusahaan telah amat baik, hal ini dibuktikan dengan adanya jawaban responden yang menjawab sangat setuju. Bentuk komitmen seorang karyawan dalam melibatkan peran dan kepedulian terhadap pekerjaan baik secara fisik, pengetahuan serta dapat mengontrol emosional sehingga menganggap pekerjaan yang dilakukannya sangat penting serta memiliki keyakinan kuat untuk mampu menyelesaikannya dan tidak menjadi beban kerja keesokan harinya. Berdasarkan tanggapan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan tersebut dalam kategori sangat setuju.

### 5.7.2.2 Besarnya Investasi Pada Organisasi

Bagi seorang karyawan memberi kontribusi dalam pekerjaan sudah merupakan keharusan, bahkan menjadi hal yang terpenting. Bagaimanapun sebuah perusahaan akan menilai kinerja seorang karyawan dari kontribusi yang bisa dan telah diberikan. Komitmen adalah salah satu kontribusi yang mudah dinilai dari performa seorang karyawan. Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai besarnya investasi pada organisasi yang dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 5.31**  
**Tanggapan Responden Tentang Besarnya Investasi Pada Organisasi**

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	16	28,57
2	Setuju	31	55,36
3	Cukup Setuju	7	12,5
4	Tidak Setuju	2	3,57
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>56</b>	<b>100,00</b>

**Sumber: Data Olahan 2020**

Berdasarkan pada tabel 5.31 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai besarnya investasi pada organisasi bahwa sebanyak 16 responden dengan persentase 28,57% menyatakan sangat setuju, kemudian sebanyak 31 responden atau dengan persentase 55,36% menjawab setuju, selanjutnya sebanyak 7 responden atau dengan persentase 12,5% menjawab cukup setuju dan sebanyak 2 responden atau dengan persentase 3,57% menjawab tidak setuju. Dari penjelasan tabel tersebut maka dapat dianalisis bahwa kontribusi karyawan yang telah diberikan pada perusahaan telah baik, hal ini dilihat dari banyaknya responden yang menjawab setuju. Komitmen adalah salah satu kontribusi yang mudah dinilai dari performa seorang karyawan. Hal itu penting dalam membangun sebuah relasi

jangka panjang menuju kesuksesan. Berdasarkan tanggapan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan tersebut dalam kategori setuju.

### 5.7.2.3 Persepsi Tentang Kerugian Yang Ada (Ketiadaan Alternatif)

Dalam perkembangan, banyak karyawan terkena sanksi ganti rugi materiel mengganti kerugian perusahaan yang besarnya bisa sampai puluhan juta bahkan ratusan juta, sehingga harus jual rumah, karena diancam akan dilaporkan ke polisi oleh perusahaan. Dari sisi hukum ketenagakerjaan, apakah penerapan sanksi ganti rugi kepada karyawan yang melakukan kelalaian dan menimbulkan kerugian bagi perusahaan dapat dibenarkan. Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai persepsi tentang kerugian yang ada (ketiadaan alternatif) yang dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 5.32**  
**Tanggapan Responden Tentang Persepsi Kerugian Yang Ada (Ketiadaan Alternatif)**

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	20	35,71
2	Setuju	30	53,57
3	Cukup Setuju	6	10,71
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>56</b>	<b>100,00</b>

**Sumber: Data Olahan 2020**

Berdasarkan pada tabel 5.32 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai persepsi kerugian yang ada (ketiadaan alternative) bahwa sebanyak 20 responden dengan persentase 35,71% menyatakan sangat setuju, kemudian sebanyak 30 responden atau dengan persentase 53,57% menjawab setuju dan selanjutnya sebanyak 6 responden atau dengan persentase 10,71% menjawab cukup setuju. Dari penjelasan tabel tersebut maka dapat dianalisis bahwa karyawan memiliki cara pandang tersendiri dalam menyelesaikan, karyawan akan

merasa dirugikan jika perusahaan terus memberikan pekerjaan namun tidak adanya memberikan jalan pintas agar pekerjaan dapat cepat selesai dan maksimal. Sebagai gambaran terdapat 6 responden yang menjawab cukup setuju dengan adanya persepsi ini, dengan seperti itu maka dapat dilihat bahwa karyawan ini merasakan adanya ketidakpedulian perusahaan terhadap karyawan tersebut sehingga mereka kurang setuju jika perusahaan memberikan pekerjaan yang sulit untuk dipecahkan.

### 5.7.6 Internalisasi Norma Yang Ada

Proses internalisasi dimulai dengan mempelajari apa itu norma, kemudian individu menjalani proses memahami mengapa mereka berharga atau mengapa mereka masuk akal, hingga akhirnya mereka menerima norma sebagai sudut pandangnya sendiri. Norma yang diinternalisasi dikatakan sebagai bagian dari kepribadian individu dan dapat ditunjukkan melalui tindakan moral seseorang. Berikut ini merupakan tanggapan responden yang dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 5.33**  
**Tanggapan Responden Tentang Internalisasi Norma Yang Ada**

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	11	19,64
2	Setuju	30	53,57
3	Cukup Setuju	11	19,64
4	Tidak Setuju	4	7,14
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>56</b>	<b>100,00</b>

**Sumber: Data Olahan 2020**

Berdasarkan pada tabel 5.33 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai internasilisasi norma yang ada bahwa sebanyak 11 responden dengan persentase 19,64% menyatakan sangat setuju, kemudian sebanyak 30 responden atau dengan persentase 53,57% menjawab setuju, selanjutnya sebanyak 11

responden atau dengan persentase 19,64% menjawab cukup setuju dan sebanyak 4 responden atau dengan persentase 7,14% menjawab tidak setuju. Dari penjelasan tabel tersebut maka dapat dianalisis bahwa kepribadian karyawan dirasa telah baik dan telah memberikan nilai positif pada perusahaan, karyawan tentunya mempunyai adab dan etika bekerja, mereka saling menghormati antara satu sama lain termasuk kepada atasan. Berdasarkan tanggapan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan tersebut dalam kategori setuju. Norma yang diinternalisasi dikatakan sebagai bagian dari kepribadian individu dan dapat ditunjukkan melalui tindakan moral seseorang. Namun, ada juga perbedaan antara komitmen internal terhadap norma dan apa yang ditunjukkan secara eksternal.

#### 5.7.7 Loyalitas Pada Organisasi

Perusahaan atau pengusaha mengartikan loyalitas adalah suatu kesetiaan karyawannya kepada perusahaannya. Dalam perkembangannya, arti kata loyalitas sering dimanfaatkan oleh perusahaan untuk memanfaatkan karyawan semaksimal mungkin tanpa memperhatikan kebutuhan karyawannya. Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai loyalitas pada organisasi yang dapat sebagai berikut:

**Tabel 5.34**  
**Tanggapan Responden Tentang Loyalitas Pada Organisasi**

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	10	17,86
2	Setuju	31	55,36
3	Cukup Setuju	13	23,21
4	Tidak Setuju	2	3,57
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>56</b>	<b>100,00</b>

**Sumber: Data Olahan 2020**

Berdasarkan pada tabel 5.34 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai loyalitas pada organisasi bahwa sebanyak 10 responden dengan persentase 17,86% menyatakan sangat setuju, kemudian sebanyak 31 responden atau dengan persentase 55,36% menjawab setuju, selanjutnya sebanyak 13 responden atau dengan persentase 23,21% menjawab cukup setuju dan sebanyak 2 responden atau dengan persentase 3,57% menjawab tidak setuju. Dari penjelasan tabel tersebut maka dapat dianalisis bahwa loyalitas karyawan PT. PLN (Persero) Sumbagut Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan (UPDK) Pekanbaru telah baik, mereka memiliki loyalitas yang tinggi dalam bekerja. Karyawan yang memiliki loyalitas tentunya akan menjadi kebanggaan perusahaan, karyawan tersebut mengerjakan pekerjaan yang tidak seharusnya dikerjakan oleh karyawan tersebut. Pemaparan loyalitas sejatinya tidak selalu diperhatikan oleh semua karyawan terdapat 2 karyawan yang belum memiliki loyalitas dalam bekerja. Berdasarkan tanggapan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan tersebut dalam kategori setuju. Norma yang diinternalisasi dikatakan sebagai bagian dari kepribadian individu dan dapat ditunjukkan melalui tindakan moral seseorang.

#### **5.7.8 Manfaat Dan Kewajiban Terhadap Organisasi**

Ketika seseorang bergabung dalam perusahaan maka karyawan tersebut harus konsekuen untuk mentaati dan patuh pada perintah dan arahan yang diberikan oleh perusahaan karena mereka terikat dengan perusahaan. Namun, karyawan tidak harus memenuhi perintah yang diberikan atasan jika perintah tersebut dinilai tidak wajar atau melanggar hukum. Misalnya untuk kepentingan pribadi atasan bukan untuk kepentingan perusahaan. Karyawan juga tidak perlu

mematuhi perintah yang memang demi kepentingan perusahaan, tetapi tidak sesuai dengan penugasan yang disepakati. Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai manfaat dan kewajiban terhadap organisasi yang dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 5.35**  
**Tanggapan Responden Tentang Manfaat Dan Kewajiban Terhadap Organisasi**

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	11	19,64
2	Setuju	18	32,14
3	Cukup Setuju	18	32,14
4	Tidak Setuju	8	14,28
5	Sangat Tidak Setuju	1	1,78
	<b>Jumlah</b>	<b>56</b>	<b>100,00</b>

**Sumber: Data Olahan 2020**

Berdasarkan pada tabel 5.35 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai manfaat dan kewajiban terhadap organisasi bahwa sebanyak 11 responden dengan persentase 19,64% menyatakan sangat setuju, kemudian sebanyak 18 responden atau dengan persentase 32,14% menjawab setuju, selanjutnya sebanyak 18 responden atau dengan persentase 32,14% menjawab cukup setuju, kemudian sebanyak 8 responden atau dengan persentase 14,28% menjawab tidak setuju dan sebanyak 1 responden atau dengan persentase 1,78% menjawab sangat tidak setuju. Dari penjelasan tabel tersebut maka dapat dianalisis bahwa karyawan bekerja memberikan manfaat pada perusahaan, karyawan dan perusahaan tentunya saling menguntungkan dan tidak untuk sebaliknya, kewajiban perusahaan yaitu memberikan hak karyawan seperti gaji, kesejahteraan karyawan dan lainnya. Dalam pernyataan yang telah diajukan hanya pernyataan ini yang banyak mendapat tanggapan kurang baik, hal ini terjadi dikarenakan bisa saja karyawan tersebut belum mendapatkan hak dan kewajiban dari perusahaan,

sehingga mereka bekerja tidak untuk mencapai tujuan perusahaan melainkan hanya untuk mendapatkan imbalan saja. Kepentingan pribadi atasan bukan untuk kepentingan perusahaan, seperti memperbaiki mobil pribadi milik atasannya.

### 5.8 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Komitmen Organisasi

Tabel 5.36

#### Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Tentang Komitmen Organisasi

No	Indikator	Frekuensi Jawaban Responden Tentang Pernyataan Variabel Komitmen Organisasi (Y)					Jumlah
		5	4	3	2	1	
1	Keterkaitan Identitas	19	27	7	3	-	
	<b>Bobot Skor</b>	<b>95</b>	<b>108</b>	<b>21</b>	<b>6</b>	<b>-</b>	<b>230</b>
2	Nilai Kebersamaan	5	38	12	1	-	
	<b>Bobot Skor</b>	<b>25</b>	<b>152</b>	<b>36</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>215</b>
3	Keterlibatan	27	22	5	2	-	
	<b>Bobot Skor</b>	<b>135</b>	<b>88</b>	<b>15</b>	<b>4</b>	<b>-</b>	<b>242</b>
4	Besarnya Investasi Pada Organisasi	16	31	7	2	-	
	<b>Bobot Skor</b>	<b>80</b>	<b>124</b>	<b>21</b>	<b>4</b>	<b>-</b>	<b>229</b>
5	Persepsi Tentang Kerugian Yang Ada (Ketiadaan Alternatif )	20	30	6	-	-	
	<b>Bobot Skor</b>	<b>100</b>	<b>120</b>	<b>18</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>238</b>
6	Internalisasi Norma Yang Ada	11	30	11	4	-	
	<b>Bobot Skor</b>	<b>55</b>	<b>120</b>	<b>33</b>	<b>8</b>	<b>-</b>	<b>216</b>
7	Loyalitas Pada Organisasi	10	31	13	2	-	
	<b>Bobot Skor</b>	<b>50</b>	<b>124</b>	<b>39</b>	<b>4</b>	<b>-</b>	<b>217</b>
8	Manfaat Dan Kewajiban Terhadap Organisasi	11	18	18	8	1	
	<b>Bobot Skor</b>	<b>55</b>	<b>72</b>	<b>54</b>	<b>16</b>	<b>1</b>	<b>198</b>
<b>Total Bobot Skor</b>		<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1.785</b>

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan tabel diatas mengenai rekapitulasi variabel komitmen organisasi pada PT. PLN (Persero) Sumbagut Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan (UPDK) Pekanbaru dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 1.785. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut:

$$\text{Nilai tertinggi} = 8 \times 5 \times 56 = 2240$$

$$\text{Nilai terendah} = 8 \times 1 \times 56 = 448$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah:

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Skor}} = \frac{2240 - 448}{5} = 358$$

Untuk mengetahui tingkat kategori mengenai variabel komitmen organisasi pada PT. PLN (Persero) Sumbagut Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan (UPDK) Pekanbaru, maka dapat ditentukan dibawah ini:

$$\text{Sangat Baik} = 1880 - 2238$$

$$\text{Baik} = 1522 - 1880$$

$$\text{Cukup} = 1164 - 1522$$

$$\text{Tidak Baik} = 806 - 1164$$

$$\text{Sangat Tidak Baik} = 448 - 806$$

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variabel komitmen organisasi pada PT. PLN (Persero) Sumbagut Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan (UPDK) Pekanbaru berada pada kategori baik. Kriteria penilaian berada diantara 1522-1880. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi pada PT. PLN (Persero) Sumbagut Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan (UPDK) Pekanbaru menurut para karyawan telah baik dan hasil kerja para karyawan telah diatas standar kerja. Komitmen karyawan

tentunya akan menjadi pedoman bagi diri sendiri apakah karyawan tersebut dapat berkomitmen pada perusahaan atau tidak. Sebagai harapan perusahaan komitmen karyawan sangat diperlukan karena hal ini berkaitan dengan untuk mencapai tujuan perusahaan.

## 5.9 Hasil Analisis Data

### 5.9.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen yaitu pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasional. Adapun hasil olahan data dengan menggunakan SPSS V. 24 yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.37**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.686	4.066		4.595	.000
Karakteristik Individu	-.254	.086	-.227	2.971	.004
Karakteristik Pekerjaan	.575	.056	.783	10.242	.000

Sumber: *Data Olahan Spss 2020*

Maka model persamaan regresi sederhana dari hasil SPSS tersebut yaitu:

$$Y = 18,686 - 0,254X_1 + 0,575X_2$$

Dimana:

a = Nilai konstanta 18,686 yang berarti bahwa nilai konstanta, konstan, maka nilai kinerjanya 18,686.

b = Koefisien regresi karakteristik individu sebesar -0,254 menyatakan bahwa apabila karakteristik individu meningkat sebesar satu satuan, maka komitmen organisasional akan menurun sebesar -0,254 satuan. Koefisien bernilai negatif

artinya terjadi hubungan negatif antara karakteristik individu dengan komitmen organisasional semakin kecil maka komitmen organisasional akan semakin menurun.

c = Koefisien regresi karakteristik pekerjaan sebesar 0,575 menyatakan bahwa apabila karakteristik pekerjaan meningkat sebesar satu satuan, maka komitmen organisasional akan meningkat sebesar 0,575 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara karakteristik pekerjaan dengan komitmen organisasional semakin besar maka komitmen organisasional akan semakin meningkat.

### 5.9.2 Hasil Uji F (Simultan)

Uji F (Simultan) bertujuan untuk mengetahui apakah setiap variabel independent memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Selain itu uji F berguna untuk mengetahui atas hipotesis dalam penelitian ini. Adapun hasil uji F (Simultan) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.39**  
**Hasil Uji F (Simultan)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	742.900	2	371.450	59.668	.000 <sup>b</sup>
	Residual	329.939	53	6.225		
	Total	1072.839	55			

Sumber: *Data Olahan SPSS 2020*

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan maka dapat dilihat pengaruh antara variabel independent berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Adapun penghitungan nilai F tabel dengan rumus yang dapat dilihat sebagai berikut ini:

$$df(n1) = k-1 = 3-1 = 2$$

$$df(n_2) = n - k = 56 - 3 = 53$$

Dengan melihat penghitungan diatas maka diperoleh nilai f tabel sebesar 2,78 dengan nilai  $\alpha = 0,05$ . Hasil pengujian secara simultan diperoleh nilai F hitung sebesar 69,668 dengan tingkat signifikan 0,000. Nilai signifikan tersebut menunjukkan lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian F hitung > F tabel atau (69,668 > 2,78) yang memiliki arti bahwa variabel karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasional pada PT. PLN (Persero) Sumbagut Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan (UPDK) Pekanbaru.

### 5.9.3 Uji t (Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independennya yaitu tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap variabel dependennya yaitu kinerja karyawan. Apabila nilai t hitung > t tabel, maka variabel bebasnya secara individu memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Begitu pun jika tingkat signifikannya apabila < 0,05 maka dapat dikatakan variabel bebasnya secara individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap terikatnya. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.38**  
**Hasil Uji t (Parsial)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.686	4.066		4.595	.000
Karakteristik Individu	-.254	.086	-.227	2.971	.004
Karakteristik Pekerjaan	.575	.056	.783	10.242	.000

Sumber: *Data Olahan Spss 2020*

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, maka dapat dijelaskan bahwa setiap variabel independent memiliki nilai signifikan (probabilitas) dibawah 0,05 dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel maka dari setiap variabel independen secara parsial memiliki pengaruh dan signifikan. Adapun nilai t tabel diperoleh dari rumus yang dapat dilihat sebagai berikut:

$$T \text{ tabel} = t (\alpha / 2 : n-k-1)$$

$$= t (0,025 / 2 : 56 - 2 - 1)$$

$$= t (0,025 : 53)$$

$$= 2,006$$

Ket: n = Jumlah Sampel

k = Jumlah Variabel Bebas

$\alpha = 0,05$

Dari hasil pengujian diatas maka variabel karakteristik individu ( $X_1$ ) memiliki nilai t hitung sebesar 2,931 dengan tingkat signifikan 0,004, dengan demikian nilai t hitung < t tabel ( $2,931 < 2,006$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel karakteristik individu ( $X_1$ ) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap komitmen organisasional (Y) pada PT. PLN (Persero) Sumbagut Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan (UPDK) Pekanbaru. Sedangkan untuk variabel karakteristik pekerjaan ( $X_2$ ) memiliki nilai t hitung sebesar 10,242 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, dengan demikian nilai t hitung > t tabel ( $10,242 > 2,006$ ). Maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel karakteristik pekerjaan ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh terhadap komitmen organisasional (Y) pada PT. PLN (Persero) Sumbagut Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan (UPDK) Pekanbaru.

#### 5.9.4 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) merupakan angka yang menunjukkan seberapa besar kemampuan variabel X memengaruhi variabel Y. Semakin besar koefisien determinasi menunjukkan semakin baik kemampuan X menerangkan Y. Berikut ini hasil pengujian menggunakan SPSS V. 24 yang dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 5.40**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.832 <sup>a</sup>	.692	.681	2.4950

Sumber: *Data Olahan SPSS 2020*

Berdasarkan pada tabel 5.33 diatas maka dapat diperoleh besaran nilai koefisien determinasi untuk variabel bebas yaitu digunakan *Adjusted R Square*. Dari analisis regresi diatas diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh nilai sebesar 0,681 atau 68,1% dan sisanya sebesar 31,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

#### 5.10 Pembahasan Hasil Penelitian

PT. PLN (Persero) UPDK (Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan) merupakan salah satu unit kerja di lingkungan PT. PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara, yang beralamat di Jalan Tanjung Datuk No. 74 Kecamatan Lima Puluh Kota Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan variabel karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasional. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 56 karyawan PT. PLN (Persero) UPDK (Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan). Hasil penelitian dapat dilihat sebagai berikut:

### 5.10.1 Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT. PLN (Persero) UPDK (Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan) Pekanbaru. Hal ini dilihat dari besaran nilai  $t$  hitung yang lebih besar dari nilai  $t$  tabel yaitu ( $2,971 < 2,006$ ). Arah hubungan negatif menunjukkan ketika karakteristik pekerjaan karyawan menurun, maka akan menurunkan komitmen organisasional karyawan, dan sebaliknya ketika karakteristik naik maka komitmen organisasional akan meningkat pula.

Berdasarkan analisis hasil rekapitulasi responden menunjukkan bahwa tanggapan responden dalam kategori sangat baik. Nilai skor tertinggi pada indikator tanggap terhadap masalah yang terjadi, yang berarti para karyawan dapat mengontrol dan mengelola serta menangani masalah yang terjadi dengan baik. Semakin baik karakteristik individu yang ada pada karyawan maka akan dapat meningkatkan komitmennya untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan untuk nilai skor terendah pada indikator mampu menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan, yang berarti perusahaan perlu membenahi dan memberikan dorongan kepada karyawan agar semangat dalam bekerja sehingga hasil kinerjanya dan target perusahaan dapat tercapai.

Hasil penelitian ini telah sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Ngurah Agung Guruh Saputra (2014) dengan hasil dari penelitian tersebut yaitu karakteristik individu ada pengaruh positif yang signifikan antara karakteristik individu terhadap komitmen organisasi.

### 5.10.2 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan analisis data dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh pada komitmen organisasional karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien beta sebesar 0,575 dengan nilai sig 0,000. Arah hubungan positif menunjukkan ketika karakteristik pekerjaan karyawan meningkat, maka akan meningkatkan komitmen organisasional karyawan, dan sebaliknya ketika karakteristik menurun maka komitmen organisasional akan menurun pula. Hal ini menandakan bahwa sebagian karyawan menyelesaikan pekerjaan secara keseluruhan, terlibat dari awal hingga akhir dan melihat proses pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai variable karakteristik pekerjaan menunjukkan bahwa nilai skor tertinggi terdapat pada indikator keberartian pekerjaan bagi perusahaan yang berarti para karyawan telah mengutamakan pekerjaannya guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan memiliki rasa empati pada perusahaan tentunya memiliki kebanggan tersendiri bagi karyawan yang dikarenakan pekerjaan yang sesuai dengan bidang kerja akan dikerjakan secara optimal dan maksimal. Sedangkan untuk nilai skor terendah terdapat pada indikator kebebasan menyelesaikan pekerjaan yaitu ternyata masih banyak karyawan yang belum memiliki kebebasan dalam bekerja, karyawan tersebut merasa selalu diawasi dan tidak bisa bekerja secara leluasa. Sebagai seorang karyawan tentunya menginginkan adanya kebebasan dalam bekerja, bekerja tanpa kebebasan tentunya akan menjadi tantangan bagi karyawan terutama untuk karyawan baru.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Dwiningrum (2015) bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan.

### **5.10.3 Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan hasil analisis secara simultan karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional pada PT. PLN (Persero) UPDK (Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan) Pekanbaru hal ini dibuktikan dengan besaran nilai F hitung  $>$  F tabel yaitu ( $59,668 > 2,78$ ) yang memiliki arti bahwa variabel karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasional pada PT. PLN (Persero) Sumbagut Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan (UPDK) Pekanbaru.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Rina Friska Bintang (2011) dengan judul penelitian Pengaruh Karakteristik Individu Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Angkasa Pura II Bandar Udara Polonia Medan dengan hasil penelitian Hasil dari penelitian ini adalah karakteristik individu yang terdiri dari usia, masa kerja, status perkawinan dan jumlah tanggungan tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT. Angkasa Pura II Bandar Udara Polonia Medan.

## BAB VI PENUTUP

### 6.1 Kesimpulan

Adapun kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT. PLN (Persero) UPPK (Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan) Pekanbaru. Hal ini dilihat dari besaran nilai  $t$  hitung yang lebih besar dari nilai  $t$  tabel. Hal ini terjadi dikarenakan karakteristik individu belum sepenuhnya ada pada diri karyawan pada PT. PLN (Persero) UPPK (Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan) Pekanbaru.
2. Karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan. Arah hubungan positif menunjukkan ketika karakteristik pekerjaan karyawan meningkat, maka akan meningkatkan komitmen organisasional karyawan, dan sebaliknya ketika karakteristik menurun maka komitmen organisasional akan menurun pula.
3. Secara simultan karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Pada penelitian ini yang memiliki pengaruh besar adalah variabel karakteristik pekerjaan. Semakin baik karakteristik pekerjaan karyawan maka akan semakin baik pula komitmen organisasional karyawan pada PT. PLN (Persero) UPPK (Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan) Pekanbaru. Hubungan antara variabel karakteristik individu dan pekerjaan terhadap komitmen organisasional dalam kategori kuat, yang berarti kemampuan variabel  $X_1$  dan  $X_2$  menjelaskan variabel  $Y$  sudah baik.

## 6.2 Saran

Adapun saran yang dapat peneliti berikan untuk penelitian ini adalah:

1. Berkaitan dengan variabel karakteristik individu dengan hasil penelitian tidak signifikan, hendaknya perusahaan memberikan upaya memperkecil adanya perbedaan. Skor terendah yaitu mampu menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan, yang berarti perusahaan perlu membenahi dan memberikan dorongan kepada karyawan agar semangat dalam bekerja sehingga hasil kinerjanya dan target perusahaan dapat tercapai. Perusahaan seharusnya memberikan pelatihan pada karyawan agar karyawan memiliki pengetahuan mengenai makna dari karakteristik individu.
2. Karakteristik pekerjaan dalam penelitian ini termasuk dalam kategori baik karena sebagian besar indikator karakteristik pekerjaan memiliki rata-rata indeks yang tinggi pula. Skor terendah terdapat pada indikator kebebasan menyelesaikan pekerjaan yaitu ternyata masih banyak karyawan yang belum memiliki kebebasan dalam bekerja, karyawan tersebut merasa selalu diawasi dan tidak bisa bekerja secara leluasa. Perusahaan perlu memberikan program pendidikan dan pelatihan bagi karyawan dan menciptakan suasana yang tidak monoton dengan mengadakan rapat diluar kantor.
3. Hasil-hasil penelitian ini dan keterbatasan waktu yang ditemukan peneliti dapat dijadikan sumber ide bagi pengembangan, penelitian ini dimasa yang akan datang dan diharapkan peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain dalam penelitian ini guna untuk mengetahui komitmen organisasional.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arief Subyantoro. (2009). " Karakteristik Individu, Karakteristik Perkerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja (Studi pada pengurus KUD di kabupaten Sleman)". *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol.11, No. 1, hal 11-19.
- Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi sepuluh jilid dua. Alih bahasa: Paramitha Rahayu*. Jakarta: PT Indeks.
- Djastuti, Indi. 2011. *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. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ferdinand, Augusty. 2011. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., et al. 2011. *Organisasi, Perilaku, Struktur, dan Proses*. Alih Bahasa oleh Nunuk Andiarni, jilid 1 dan 2. Penerbit : Binarupa Aksara. Jakarta
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS, cetakan keempat*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadiyani, Martha Indah. 2013. *Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Masa Kerja Karyawan*. *Jurnal Online Psikologi*. Vol. 01 No. 01. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia Edisi kedua*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- Meiyanto, Sito dan Fauzan Heru Santhoso. 1999. *Nilai-Nilai Kerja dan Komitmen Organisasi: Sebuah Studi Dalam Konteks Pekerja Indonesia*. *Jurnal Psikologi*, No. 1, 29 – 40. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiono, 2007. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta

Thoha, Miftah. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2010.

Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia

Umar, Husein. 2003. *Metode Riset Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau