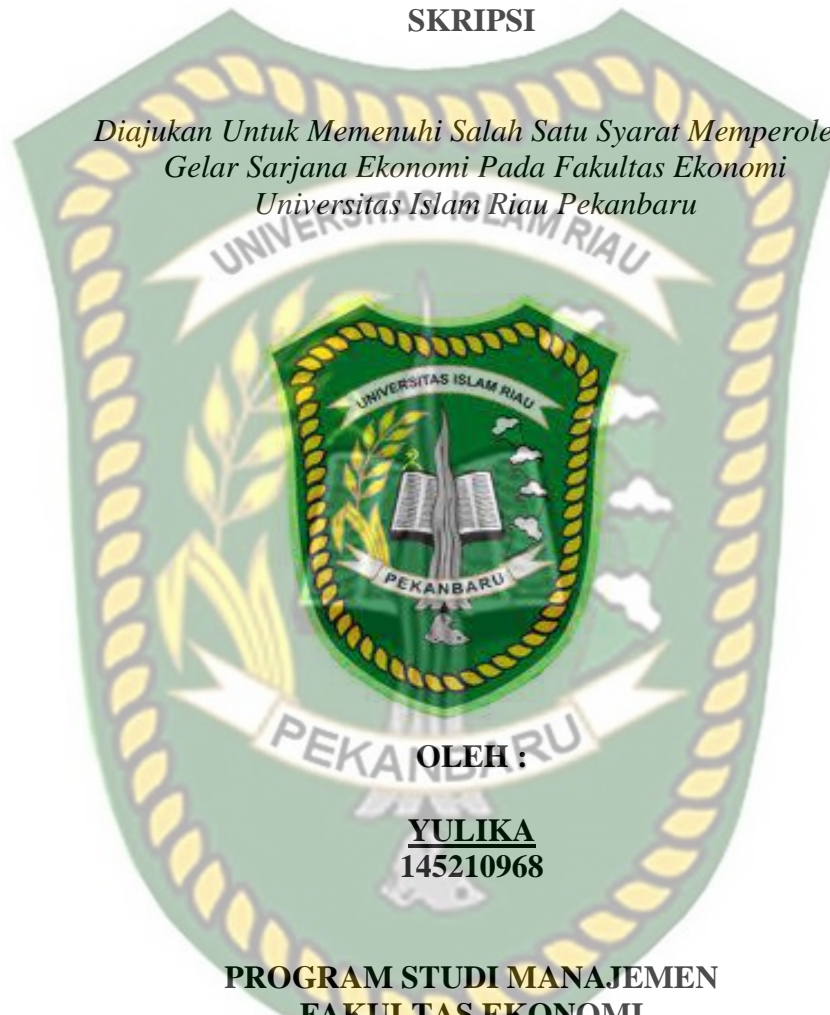


**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN  
TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN PADA PT. TUNGGAL YUNUS  
ESTATE PETAPAHAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh  
Gelara Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi  
Universitas Islam Riau Pekanbaru*



**OLEH :**

**YULIKA**  
**145210968**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
PEKANBARU**

**2019**



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

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

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : Yulika  
Npm : 145210968  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi  
Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Karyawan pada PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan

**Disahkan Oleh:**

Pembimbing I

(Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA)

Pembimbing II

(Yul Efnita, SE., MM)

**Mengetahui:**

Dekan

  
(Drs. H. Abrar, M.Si., Ak. CA)

Ketua Program Studi

  
(Azmansyah, SE., M.Econ)



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

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

**LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI**

Nama : Yulika  
NPM : 145210968  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi  
Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap  
Komitmen Karyawan Pada PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan

Disetujui Oleh:

Tim Penguji:

1. Drs. Syahdanur, M.Si. ( )
2. Ramzi Durin, SH., MH ( )
3. Hj. Susie Suryani, SE., MM ( )

Mengetahui:

Pembimbing I

(Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA)

Pembimbing II

(Yul Efnita, SE., MM)

Ketua Program Studi

(Azmansyah, SE., M.Econ)



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

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

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Telah dilaksanakan Bimbingan Skripsi Terhadap:

Nama : Yulika  
Npm : 145210968  
Fakultas : EKONOMI  
Program Studi : MANAJEMEN S-1  
Sponsor : Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA  
Co. Sponsor : Yul Efnita, SE., MM  
Judul : Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Karyawan Pada PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan

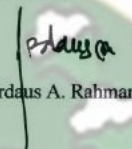
Dengan Perincian Sebagai Berikut:

No.	Tanggal	Catatan		Berita Acara Bimbingan	Paraf	
		Sponsor	Co. Sponsor		Sponsor	Co. Sponsor
1	22/02/2018	√		• Perbaiki latar belakang penulisan, dan sumber, serta perumusan.		
2	09/04/2018	√		• Lanjutkan ke pembimbing II		
3	04/05/2018	√		• Acc seminar proposal		
4	02/11/2018	√		• Acc outline		
5	23/05/2018			• perbaiki		
6	26/11/2018			• teruskan ke pembimbing II		
7	15/12/2018			• Acc seminar hasil		
8	16/04/2018		√	• Perbaiki latar belakang masalah • Data diperbaiki per 3bulan, buat bagian pekerjaan		
9	04/05/2018		√	• Acc seminar proposal		

Dokumen ini adalah Arsip Milik :

No.	Tanggal	Catatan		Berita Acara Bimbingan	Paraf	
		Sponsor	Co. Sponsor		Sponsor	Co. Sponsor
10	29/11/2018		√	<ul style="list-style-type: none"><li>• Perbaiki bab V</li><li>• Interpretasikan sesuai dengan petunjuk perbaikan</li></ul>		
11	04/12/2018		√	<ul style="list-style-type: none"><li>• Lengkapi lampiran</li><li>• Output spss</li><li>• Foto dokumentasi</li></ul>		
12	13/12/2018		√	<ul style="list-style-type: none"><li>• Acc seminar hasil</li></ul>		

Pekanbaru, 15 Desember 2018  
Wakil Dekan 1

  
Dr. Firdaus A. Rahman, SE., M.Si., Ak., CA



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
FAKULTAS EKONOMI**

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

**BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU**

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau No:1601/Kpts/FE-UIR/2019, Tanggal 14 Maret 2019, Maka pada Hari Jum'at 15 Maret 2019 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program S1 Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau pada Jurusan **Manajemen S1** Tahun Akademis 2018/2019.

- |                         |  |
|-------------------------|--|
| 1. Nama                 | : Yulika   |
| 2. NPM                  | : 145210968  |
| 3. Jurusan              | : Manajemen S1   |
| 4. Judul skripsi        | : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Karyawan Pada PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan |
| 5. Tanggal ujian        | : 15 Maret 2019  |
| 6. Waktu ujian          | : 60 menit.  |
| 7. Tempat ujian         | : Ruang sidang meja hijau Fekon UIR  |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : <b>BC 68,67</b>  |
| 9. Keterangan lain      | : Aman dan lancar.   |

**PANITIA UJIAN**

Ketua

**Dr. Firdaus AR, SE, M.Si, Ak. CA**  
Wakil Dekan bid. Akademis

Sekretaris

**Azma Syah, SE, M.Econ**  
Ketua Prodi Mgt S1

Dosen penguji :

1. Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA
2. Yul Efnita, SE., MM
3. Kamar Zaman, SE., MM
4. Dr. Dra. Hj. Eka Nuraini R., M.Si
5. Hj. Susie Suryani, SE., MM

Saksi

1. Awliya Afwa, SE., MM

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

Pekanbaru 15 Maret 2018  
Mengetahui  
Dekan,

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

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**Nomor: 1601/Kpts/FE-UIR/2019**  
**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 2013.  
 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. Pembangunan  
 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 : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/II/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

**MEMUTUSKAN**

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

N a m a : Yulika  
 N P M : 145210968  
 Jurusan/Jenjang Pendd : Manajemen / S1  
 Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Karyawan Pada PT.Tunggal Yunus Estate Petapahan

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

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Prof.Dr. H. Detri Karya, SE., MA	Guru Besar, D/d	Materi	Ketua
2	Yul Efnita, SE., MM	Lektor, C/c	Sistematika	Sekretaris
3	Kamar Zaman, SE., MM	Lektor, C/c	Methodologi	Anggota
4	Dr. Dra. Hj. Eka Nuraini R, M.Si	Lektor Kepala, D/a	Penyajian	Anggota
5	Hj. Susie Suryani, SE., MM	Lektor, C/c	Bahasa	Anggota
6	Awliya Afwa, SE., MM	Assisten Ahli, C/b	-	Saksi I
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 : 15 Maret 2019  
 Dekan,  
  
**Drs. Abrar, 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

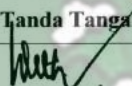
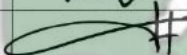
**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI**

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

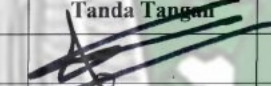


**BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI**

Nama : Yulika  
NPM : 145210968  
Jurusan : Manajemen / S1  
Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap  
Komitmen Karyawan Pada PT.Tunggal Yunus Estate Petapahan  
Hari/Tanggal : Jumat 15 Maret 2019  
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi UIR

**Dosen Pembimbing**

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof.Dr.H.Detri Karya,SE.MA		
2	Yul Efnita,SE.MM		

**Dosen Pembahas / Penguji**


No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Drs. Syahdanur, M.Si.		
2	Ramzi Durin, SH., MH		
3	Hj. Susie Suryani, SE., MM		

**Hasil Seminar : \*)**

1. Lulus (Total Nilai                     )
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai 65,33 (B))
3. Tidak Lulus (Total Nilai                     )

Mengetahui  
An.Dekan

Pekanbaru, 15 Maret 2019  
Ketua Prodi

  
**Dr.Firdaus AR,SE.M.Si.Ak.CA**  
Wakil Dekan I

  
**Azmansyah, ST., M.Econ**

\*) 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 : Yulika  
 NPM : 145210968  
 Judul Proposal : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Karyawan Pada PT. Tunggal Yunus Estate (Agri) Petapahan  
 Pembimbing : 1. Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA  
 2. Yul Efnita, SE., MM  
 Hari/Tanggal Seminar : Jumat 20 Juli 2018

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.	Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA		1. 
2.	Yul Efnita, SE., MM		2. 
3.	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM		3. 
4.	Dr. Dra. Hj. Eka Nuraini R, M.Si		4. 
5.	Kamar Zaman, SE., MM		5. 
6.	Awliya Afwa, SE., MM		6. 

\*Coret yang tidak perlu

Mengetahui  
An. Dekan Bidang Akademis

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

Pekanbaru, 20 Juli 2018  
Sekretaris,

  
Azmansyah, SE., M. Econ

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**Nomor: 200/Kpts/FE-UIR/2018**  
**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 Maret 2018 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 c.Nomor: 0378/U/1986  
 b. Nomor: 0213/0/1987 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/1/2014 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.	Prof.Dr. H. Detri Karya, SE., MA	Guru Besar, D/c	Pembimbing I
2.	Yul Efrita, SE., MM	Lektor, C/c	Pembimbing II

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah:

N a m a : Yulika  
 N P M : 145210968  
 Jusan/Jenjang Pended. : Manajemen / S1  
 Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja dan karakteristik pekerjaan terhadap komitmen karyawan pada PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan.

- 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.
  - Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.
  - Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
  - 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: 13 Maret 2018  
 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.

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar Akademik Sarjana, baik di Universitas Islam Riau maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penilaian saya sendiri tanpa bantuan pihak manapun, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi Akademik berupa pencabutan yang diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lain sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Pekanbaru, 04-12-2018

Saya yang membuat pernyataan



TUBIKA

## ABSTRAK

### PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN PADA PT. TUNGGAL YUNUS ESTATE PETAPAHAN

OLEH

YULIKA  
145210968

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan karakteristik pekerjaan terhadap komitmen karyawan pada PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan. Populasi dan sampel penelitian seluruh karyawan PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan dengan sebesar 34 orang. Dan untuk meningkatkan upaya komitmen karyawan salah satu usaha yang dapat dilakukan adalah memperhatikan kepuasan kerja karyawan dan karakteristik pekerjaan.

Maka dari itu sebagai faktor yang mendukung kepuasan kerja dan karakteristik pekerjaan harus diperhatikan untuk terciptanya komitmen karyawan yang baik dalam suatu perusahaan tersebut. PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan telah berusaha untuk menciptakan kepuasan dan karakteristik pekerjaan bagi setiap karyawan-karyawannya.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Dari uji hipotesis didapatkan hasil pengaruh kepuasan kerja, dan karakteristik pekerjaan terhadap komitmen karyawan memiliki pengaruh yang signifikan dengan t hitung masing-masing. Pada uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel kepuasan kerja dan karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan.

**Kata Kunci:** Kepuasan Kerja, Karakteristik Pekerjaan, Komitmen Karyawan.

## ABSTRACT

### **PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN PADA PT. TUNGGAL YUNUS ESTATE PETAPAHAN**

By

**YULIKA**  
**145210968**

*The purpose of this study was to determine the effect of job satisfaction and job characteristics on the commitment of employees at PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan. Population and research sample of all employees of PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan with 34 people. And to increase employee commitment efforts one of the efforts that can be done is to pay attention to employee job satisfaction and job characteristics.*

*So from that as a factor that supports job satisfaction and job characteristics must be considered for the creation of good employee commitment in a company. PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan has been trying to create satisfaction and job characteristics for each of its employees.*

*The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. From the hypothesis test the results of the influence of job satisfaction, and the job characteristics of employee. commitment have a significant effect with t count respectively. In the F test shows that the variables of work satisfaction and job characteristics together have a significant effect on employee commitment. And the results of the coefficient of.*

**Keywords:** *Job Satisfaction, Job Characteristics, Employee Commitment.*

## KATA PENGANTAR

Dengan segala kerendahan hati penulis ucapkan rasa syukur yang dalam kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunia-Nya yang berupa kemampuan, kesehatan dan juga kesempatan kepada penulis untuk menyelesaikan Tugas Akhir ini yang berjudul **“PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN PADA PT. TUNGGAL YUNUS ESTATE PETAPAHAN”**. yang merupakan salah satu syarat memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

Dalam proses penulisan skripsi ini, penulis telah banyak mendapatkan masukan, bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Untuk itu, pada kesempatan ini diucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Drs. Abrar, M. Si, Ak. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
2. Bapak Azmansyah, SE.,M.Econ. Selaku ketua jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

3. Bapak Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA selaku pembimbing I dalam penelitian ini yang telah banyak meluangkan waktunya, memberikan pengarahan, kepada penulis demi kelancaran dan selesainya skripsi ini.
4. Ibu Yul Efnita. SE., MM selaku pembimbing II yang banyak meluangkan waktunya serta dengan ikhlas memberikan bimbingan, dan pengarahan kepada penulis demi kelancaran dan selesainya skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau terima kasih atas semua ilmu dan pengetahuan yang diberikan kepada penulis.
6. Bapak Rico Marpaung selaku kepala KTU di PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan yang banyak meluangkan waktunya dan memberikan bimbingan kepada peneliti di perusahaan selama proses selesainya skripsi ini.
7. Seluruh karyawan PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan yang telah bersedia membantu dan meluangkan waktu untuk penulis dalam meneliti.
8. Kedua orang tua tercinta Ayahanda Ramlan Matondang ( Alm) Ibunda Rawati Br Hutagaol yang telah banyak mengorbankan, meneteskan air mata dalam doanya dan menyucurkan keringat dalam usahanya, terima kasih juga kepada seluruh keluarga Kakak Velly, Abang rekbol, Kakak Erlina, Abang Wandu, Wandu Hutagaol, Adek sihol, Lamtio, dan Aliaman serta ponaan-ponaan Theresia dan desry yang selalu memberikan doa dan dukungan baik moril maupun materil kepada penulis dalam menyelesaikan pembuatan skripsi ini.

9. Dan buat, Nanni Siahaan SE, Tina marbun SE, Emma Pandu SE, Ummi Fatimah SE, Ita Rosdelima SE, itok aku Casman Munte, Ranto Sitompul dan kelas Manajemen F terima kasih sahabatku.

Akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan, walaupun skripsi ini tidak sempurna namun semoga dapat memberi manfaat semua pihak yang membutuhkan.

Pekanbaru, November 2018

Penulis

YULIKA





## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	7
1.4 Sistematika Penulisan .....	9
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA</b> .....	
2.1 Komitmen Karyawan.....	12
2.1.1 Pengertian Komitmen Karyawan.....	12
2.1.2 Teori Komitmen Karyawan .....	14
2.1.3 Faktor-faktor Komitmen Karyawan Pada Perusahaan .....	15
2.1.4 Dimensi Komitmen Karyawan .....	17
2.1.5 Proses Terjadinya Komitmen Karyawan Pada Organisasi .....	17
2.2 Kepuasan Kerja.....	19
2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	19

2.2.2 Teori Kepuasan Kerja.....	21
2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	23
2.2.4 Dimensi Kepuasan Kerja .....	25
2.3 Karakteristik Pekerja.....	27
2.3.1 Pengertian Karakteristik Pekerja.....	27
2.3.2 Dimensi Karakteristik Pekerja .....	29
2.3.3 Pengaruh Karakteristik Terhadap Kepuasan Kerja.....	31
2.4 Penelitian Terdahulu.....	31
2.5 Kerangka Pemikiran .....	32
2.6 Hipotesis .....	33
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	
3.1 Lokasi Penelitian .....	34
3.2 Operasional Variabel.....	34
3.3 Populasi dan Sampel.....	36
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	37
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	39
3.6 Teknik Analisis Data .....	40
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....</b>	
4.1 Profil Perusahaan .....	46
4.2 Struktur Organisasional .....	47
4.3 Aktivitas Perusahaan .....	63

<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	
5.1 Identitas Responden.....	64
5.1.1 Jenis Kelamin Responden.....	65
5.1.2 Tingkat Usia Responden .....	65
5.1.3 Tingkat Pendidikan Responden .....	66
5.1.4 Lama Bekerja Responden .....	67
5.2 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	68
5.2.1 Uji Validitas .....	68
5.2.2 Uji Reliabilitas .....	70
5.3 Analisis Deskriptif variabel kepuasan kerja.....	72
5.3.1 Pekerjaan itu Sendiri .....	73
5.3.1.1 Adanya Rasa Tanggung Jawab Karyawan.....	74
5.3.1.2 Gaji/Upah.....	75
5.3.2.1 Upah Yang Didapat Sesuai Dengan Jabatan.....	75
5.3.3 Kesempatan Promosi.....	76
5.3.3.1 Adanya Kesempatan yang Sama untuk Peningkatan karir ..77	
5.3.2 Adanya Promosi Jabatan Atas Pekerjaan Yang Baik.....	78
5.3.4 Pengawasan.....	80
5.3.4.1 Pengawasan yang dilakukan atasan berdampak positif 80	
5.3.4.2 Adanya Pengawasan yang Intensif .....	82
5.3.4.3. Adanya Kebebasan Berpendapat Mengenai Pekerjaan....	83
5.3.5 Rekan Kerja.....	84

5.3.5.1 Memiliki Rekan Kerja Yang Menyengkan .....	85
5.3.4.5.2 Memiliki Rekan Kerja Yang selalu mendukung.....	86
5.3.4.5.3 Adanya Bantuan Dari Rekan Kerja .....	88
5.4. Analisis Deskriptif Variabel Karakteristik Pekerjaan .....	91
5.4.1 Keanekaragaman Keterampilan .....	92
5.4.1.1 Menggunakan Sejumlah Keterampilan yang Komplek..	93
5.4.1.2 Melakukan Pekerjaan Yang Tidak Membosankan.....	94
5.4.2 Identitas Tugas .....	95
5.4.2.1 Tugas yang saya kerjakan selalu selesai tepat waktu..	96
5.4.2.2 Melaksanakan Pekerjaan Dari Awal Sampai Akhir....	97
5.4.3 Pentingnya Tugas .....	98
5.4.3.1 Keberhasilan Pekerjaan yang Dilakukan Terhadap Diri..	98
5.4.3.2 Keberhasilan Pekerjaan Berpengaruh Terhadap Rekan...	100
5.4.3.3 Pekerjaan Yang Kita Kerjakan Bermanfaat .....	101
5.4.4 Otonomi .....	102
5.4.4.1 Adanya Kebebasan Bagi Karyawan .....	103
5.4.4.2 Kewewenangan Mengambil Keputusan Atas Pekerjanya..	104
5.4.5 Umpan Balik.....	105
5.4.5.1 Keterbukaan Atas Hasil Pekerjaan .....	107
5.4.5.2 Umpan Balik Atas Hasil Kerja Dari Supervisor.....	107
5.5 Analisis Deskriptif Variabel Komitmen Karyawan .....	110
5.5.1 Komitmen Afektif .....	111

5.5.1.1 Bahagia Menghabiskan Sisa Karir Diperusahaan .....	112
5.5.1.2 Bangga Menjadi Bagian Dari Perusahaan .....	113
5.5.1.3 Adanya Rasa Memiliki yang Kuat Terhadap Perusahaan...	114
5.5.1.4 Perusahaan Sangatlah Berarti.....	115
5.5.1.5 Bekerja Diperusahaan Merupakan Kebutuhan .....	116
5.5.2 Komitmen Berkelanjutan .....	117
5.5.2.1 Berat Untuk Meninggalkan Perusahaan .....	118
5.5.2.2 Kehidupan Terganggu Bila Meninggalkan Perusahaan ...	119
5.5.3 Komitmen Normative .....	120
5.5.3.1 Ketidakrelaan Untuk Meninggalkan Perusahaan .....	122
5.5.3.2 Kesiediaan Untuk Membantu Perusahaan Dalam.....	123
5.5.3.3 Tingkat Kepatuhan Terhadap Nilai .....	123
5.5.3.4 Taat Peraturan Perusahaan.....	124
5.6 Uji Instrumen Penelitian .....	128
5.7 Uji Normalitas Data .....	130
5.8 Analisis Regresi Linear Berganda .....	131
5.8.1. Koefisien Korelasi dan Determinasi ( $R^2$ ) .....	132
5.8.2 Uji t (Uji Parsial) .....	133
5.8.3 Uji - f (Uji Simultan.....)	135
5.9 Pembahasan .....	139

**BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....**

6.1 Kesimpulan ..... 139

6.2 Saran ..... 140

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**



Dokumen ini adalah Arsip Milik :  
**Perpustakaan Universitas Islam Riau**

## DAFTAR TABEL

	Halaman
<b>Tabel 1.1</b> Data Kehadiran Karyawan PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan..	4
<b>Tabel 1.2</b> Labour Turn Over Karyawan .....	6
<b>Tabel 1.3</b> Jumlah Karyawan Berdasarkan Jabatan .....	7
<b>Tabel 2.1</b> Penelitian Terdahulu.....	32
<b>Tabel 3.1</b> Operasional Variabel .....	36
<b>Tabel 3.2</b> Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan .....	44
<b>Tabel 5.1</b> Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	65
<b>Tabel 5.2</b> Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	65
<b>Tabel 5.3</b> Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	66
<b>Tabel 5.4</b> Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	67
<b>Tabel 5.5</b> Hasil Uji Validitas .....	70
<b>Tabel 5.6</b> Hasil Uji Reliabilitas .....	71
<b>Tabel 5.7</b> Tanggapan Responden Tentang Adanya Rasa Tanggung Jawab Karyawan Terhadap Pekerjaannya.....	74
<b>Tabel 5.8</b> Tanggapan Responden Tentang Upah yang Didapat Sesuai Dengan Jabatan .....	75
<b>Tabel 5.9</b> Tanggapan Responden Tentang Adanya Kesempatan Yang Sama untuk Peningkatan Karir Atau Ddipromosikan.....	77
<b>Tabel 5.10</b> Tanggapan Responden Tentang Adanya Promosi Jabatan Atas Pekerjaan yang Baik... ..	78

<b>Tabel 5.11</b> Tanggapan Responden tentang	
Pengawasan yang Dilakukan Atasan Berdampak Positif.....	80
<b>Tabel 5.12</b> Tanggapan Responden Tentang	
Adanya pengawasan yang intensif yang dilakukan oleh atasan.....	82
<b>Tabel 5.13</b> Tanggapan Responden	
Adanya kebebasan berpendapat mengenai pekerjaan yang diberikan oleh atasan.....	83
<b>Tabel 5.14</b> Tanggapan Responden Tentang Memiliki rekan	
kerja yang sangat menyenangkan .....	84
<b>Tabel 5.15</b> Tanggapan Responden Tentang Memiliki	
rekan kerja yang Selalu Mendukung .....	86
<b>Tabel 5.16</b> Tanggapan Responden Tentang Adanya bantuan	
dari rekan kerja terhadap pekerjaan .....	88
<b>Tabel 5.17</b> Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang	
Variabel Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) .....	90
<b>Tabel 5.18</b> Tanggapan Responden Tentang Menggunakan Sejumlah	
Keterampilan yang Kompleks dalam Bekerja.....	93
<b>Tabel 5.19</b> Tanggapan Responden Tentang Melakukan Pekerjaan	
yang Tidak Membosankan .....	94
<b>Tabel 5.20</b> Tanggapan Responden Tentang	
tugas yang diberikan selalu selesai tepat waktu .....	96
<b>Tabel 5.21</b> Tanggapan Responden Tentang Melaksanakan Pekerjaan	
Dari Awal Sampai Akhir.....	97



<b>Tabel 5.22</b> Tanggapan Responden Tentang Keberhasilan Pekerjaan yang Dilakukan Terhadap Diri Sendiri .....	99
<b>Tabel 5.23</b> Tanggapan Responden Tentang Keberhasilan Pekerjaan Berpengaruh Pada Rekan Kerja .....	100
<b>Tabel 5.24</b> Tanggapan Responden Tentang Pekerjaan yang Dikerjakan Bermanfaat Bagi Perusahaan .....	101
<b>Tabel 5.25</b> Tanggapan Responden Tentang Adanya Kebebasan Bagi Karyawan Dalam Melaksanakan Tugasnya .....	103
<b>Tabel 5.26</b> Tanggapan Responden Tentang Kewewenangan Mengambil Keputusan Atas Pekerjaannya.....	104
<b>Tabel 5.27</b> Tanggapan Responden Tentang Keterbukaan Atas Hasil Pekerjaan .....	106
<b>Tabel 5.28</b> Tanggapan Responden Tentang Umpan Balik Atas Hasil Kerja Dari Supervisor .....	107
<b>Tabel 5.29</b> Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Variabel Karakteristik Pekerjaan ( $X_2$ ) .....	109
<b>Tabel 5.30</b> Tanggapan Responden Tentang Bahagia Menghabiskan Sisa Karir Diperusahaan.....	112
<b>Tabel 5.31</b> Tanggapan Responden Tentang Bangga Menjadi Bagian Dari Perusahaan .....	113
<b>Tabel 5.32</b> Tanggapan Responden Tentang Adanya memiliki rasa yang kuat terhadap perusahaan ini.....	114
<b>Tabel 5.33</b> Tanggapan Responden Tentang Perusahaan sangatlah berarti bagi .....	115
<b>Tabel 5.34</b> Tanggapan Responden Tentang Perusahaan sangatlah berarti bagi .....	116

<b>Tabel 5.35</b> Tanggapan Responden Tentang Berat untuk meninggalkan perusahaan .....	118
<b>Tabel 5.36</b> Tanggapan Responden Tentang Kehidupan terganggu bila meninggalkan perusahaan .....	119
<b>Tabel 5.37</b> Tanggapan Responden Tentang ketidak rela untuk meninggalkan perusahaan .....	120
<b>Tabel 5.38</b> Tanggapan Responden Tentang kesedian untuk membantu perusahaan dalam pencapaian tujuan ...	121
<b>Tabel 5.39</b> Tanggapan Responden Tentang Tingkat Tingkat kepatuhan terhadap nilai yang ada perusahaan.....	123
<b>Tabel 5.40</b> Tanggapan Responden Tentang Patuh terhadap peraturan di perusahaan.....	124
<b>Tabel 5.41</b> Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Variabel Komitmen Karyawan (Y).....	127
<b>Tabel 5.42</b> Rekapitulasi Pengaruh Kepuasan Kerja dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Karyawan .....	128
<b>Tabel 5.43</b> Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	130
<b>Tabel 5.44</b> Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	132
<b>Tabel 5.45</b> Hasil Uji f .....	135

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Loyalitas karyawan terhadap perusahaan sangat tergantung dari tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Komitmen organisasi mencakup pada sikap dan kesetiaan karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Sikap ini merupakan suatu proses yang berlangsung terus menerus (*countinue*) dimana karyawan juga memperhatikan kepedulian tinggi pada organisasi, sehingga komitmen organisasi merupakan sikap kerja yang bersifat tahan lama (*durable*) dan stabil.

Secara umum, untuk dapat melihat bagaimana tingkat komitmen karyawan dalam perusahaan, dapat tercermin dari tinggi rendahnya tingkat keluar masuk karyawan (*Labour Turn Over*). Karyawan yang memiliki komitmen tinggi, ia akan memiliki kesetiaan dan kepedulian kepada perusahaan. Dengan begitu ia akan selalu berusaha menyelaraskan sikap dan perilakunya agar sesuai dengan nilai, norma dan aturan yang berlaku diperusahaan dan berkeinginan kuat untuk tetap bertahan didalam perusahaan.

Hal ini sejalan dengan karakteristik karyawan yang berkomitmen yaitu terdapat keinginan untuk mempertahankan diri agar tetap menjadi bagian dari organisasi atau perusahaan. Karyawan yang berkomitmen sepenuhnya menyadari bahwa kontribusinya sangat penting bagi perusahaan, dan apabila ia melalaikannya, maka

itu berarti ia telah mencemari kesetiaan dan kepeduliannya kepada perusahaan (Steers dan Porter 2009).

Objek dalam penelitian ini PT. Tunggal Yunus Estate (Agri) Petapahan, bergerak dibidang penanaman bibit unggul dan merawat hingga menjadi kelapa sawit yang lebih bagus. Sebagai perusahaan swasta yang bergerak dibidang penanam bibit unggul yang berkembang pesat dan telah mendapatkan sertifikat SMM ISO 9001 : 2015, tentunya sangat membutuhkan partisipasi karyawan dalam kualitas komitmen yang tinggi. Karyawan yang berkomitmen rendah, menyebabkan perusahaan sulit untuk bersaing pada era global sekarang ini, oleh karena itu perusahaan harus mampu membina karyawan yang berkomitmen tinggi. Untuk membina karyawan yang berkomitmen tinggi terhadap organisasi harus diketahui apa itu sebenarnya komitmen dan faktor-faktor yang berperan dalam pembentukan komitmen terhadap organisasi. Jadi jelasnya bahwa rendahnya komitmen karyawan kemungkinan salah satunya disebabkan karena kurang terpuasnya kebutuhan karyawan. Artinya karyawan puas terhadap perlakuan organisasi maka mereka akan bekerja penuh semangat dan bertanggung jawab.

Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari karyawan yang mempunyai motivasi untuk bekerja yang tinggi, mereka senang untuk melakukan pekerjaannya, mempunyai disiplin yang tinggi. Banyak hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja tersebut contohnya: adanya kesempatan untuk maju yang diberikan perusahaan, gaji/pendapatan yang dianggap sesuai atau mencukupi dengan apa yang diharapkan,

perlindungan keamanan disaat bekerja, komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan dan lain sebagainya.

Sehingga dilihat dari tingkat absen karyawan setiap pertiga bulannya sangatlah tinggi. Diantaranya adalah: tingginya tingkat absensi karyawan, perputaran keluarnya karyawan (*Labour Turn Over*) yaitu meninggalkan pekerjaan termasuk mencari pekerjaan lain, rendahnya semangat kerja, mengeluh, membangkang, menghindari sebagian tanggung jawab pekerjaan mereka dan lain sebagainya. Hal ini kemungkinan karena ketidakpuasan terhadap kompensasi yang dirasakan kurang memadai dengan beban pekerjaan yang diberikan, adanya perbedaan perlakuan misalnya, pemberian kompensasi yang berbeda dari beberapa pekerja yang mempunyai golongan yang sama. Kecemburuan antara sesama pekerja yang merasa tidak diberikan kesempatan yang sama untuk promosi jabatan dan hanya diberlakukannya pada karyawan tertentu saja.

Asumsi diatas diperkuat dengan teori yang melandasi hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi adalah teori harapan (*expectancy theory*) yang dikemukakan oleh Viktor H Vhroom yang menyatakan bahwa kekuatan yang memotivasi seseorang untuk bekerja giat dalam mengerjakan pekerjaannya tergantung dari hubungan timbal balik antara apa yang dia inginkan dan butuhkan dari hasil pekerjaan itu. Seberapa besar ia yakin perusahaan akan memberikan pemuasan bagi keinginannya sebagai imbalan atas usaha yang dilakukannya itu. Bila keyakinan yang diharapkan cukup besar untuk memperoleh kepuasannya maka ia

akan bekerja keras dan berkomitmen tinggi kepada perusahaan atau organisasinya dan sebaliknya.

Dari asumsi diatas jelas terlihat bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan perlu mendapat perhatian yang sungguh-sungguh dari pihak perusahaan. Adanya ketidakpuasan kerja karyawan seharusnya dapat diketahui dan disikapi lebih lanjut oleh perusahaan.

**Tabel 1.1**  
**Data Kehadiran Karyawan Kantor PT. Tunggal Yunus Estate (Agri) Petapahan**  
**Dari Tahun 2017 (Pertiga Bulan ).**

Bulan	Hari Kerja (pertigabulan)	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Hari Kerja (pertigabulan)	Jumlah Hari Absen (pertigabulan)	Tingkat Absensi (%)
Januari-mar	73	36	2,628	128	4,9
April-juni	67	35	2,345	146	6,22
Juli-sept	76	35	2,660	145	5,45
Okto-des	75	34	2,550	207	8,11
<b>Total</b>			<b>10,183</b>	<b>626</b>	<b>24,68</b>

Sumber : PT. Tunggal Yunus Estate(Agri) Petapahan, 2017

Tingkat Absensi dihitung dengan rumus :

$$\text{Tingkat Absensi} = \frac{\text{jumlah hari absen pertiga bulan}}{\text{jumlah pertiga bulan kerja}} \times 100\%$$

(Hasibuan, 2003)

Dari tabel 1 diatas diperoleh keterangan bahwa tingkat absensi karyawan PT. Tunggal Yunus Estate (agri) Petapahan dalam pertiga bulan terakhir ini mengalami

naik turun (fluktuasi) dengan tingkat absensi dari bulan januari sampai maret sebesar 4,9%, dibulan april sampai juni mengalami tingkat tinggi absen sebesar 6,22% dan pada bulan juli sampai September tingkat absen terendah 5,45%. Pada bulan oktober sampai desember terjadi tingkat absen tertinggi sebesar 8,11%. Tingkat absensi tersebut di nilai cukup tinggi mengingat batas nilai toleransi yang diberikan perusahaan sebesar 5% pertahun. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan tergolong rendah, karena rata-rata tingkat absensi melebihi batas toleransi yang ditentukan perusahaan. Rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan merupakan indikasi rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan.

Pentingnya kepuasan kerja dalam mempengaruhi komitmen karyawan digambarkan secara teoritis oleh Sutrisno (2010) “Yang menyatakan bahwa adanya kepuasan kerja yang tinggi juga bias menguatkan komitmen pada diri karyawan yang bersangkutan. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi pula komitmen kerjanya”.

Selain masalah pada kepuasan kerja, sebagian karyawan juga merasakan adanya permasalahan pada penerapan karakteristik pekerjaan yang dihadapinya. Salah satu contohnya adalah pada indikator pemberian tugas-tugas secara jelas kepada karyawan. Contoh masalah karakteristik pekerjaan lain yang juga cukup sering terjadi adalah pada pemberian umpan balik positif dari perusahaan kepada karyawan yang berprestasi.

Selain faktor yang dapat dilihat dari data ketidakhadiran hal yang perlu diperhatikan juga yakni faktor tingkat kenaikan turnover karyawan yang berfluktuasi setiap pertiga bulannya. Berikut tabel turnover PT. Tunggal Yunus Estate (Agri) Petapahan.

**Tabel 1.2**  
**Labour Turn Over (LTO) Karyawan Kantor PT. Tunggal Yunus Estate(Agri)**  
**Petapahan Dari Tahun 2017 (Pertiga Bulan).**

Bulan	Jumlah karyawan	Jumlah karyawan keluar	Jumlah karyawan masuk	Jumlah karyawan akhir bulan
Januari-maret	36	2	1	35
April- Juni	35	1	1	35
Juli-September	35	-	-	35
Oktober-Desember	35	1	-	34
Persentase karyawan LTO	34	4	2	50.63%

Sumber : PT. Tunggal Yunus Estate (Agri) Petapahan, 2017

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa tingkat perputaran tenaga kerja dalam pertiga bulan terakhir begitu tinggi. Dari presentase labour turnover terlihat mengalami naik turun. Karena LTO nya hanya 50,63% % karena karyawan yang keluar 4 dan yang masuk 2.

LTO (*Labour Turn Over*) Rumus perhitungan untuk mengetahui besarnya LTO yakni sebagai berikut:

$$\text{Turnover} = \frac{\Sigma(\text{karyawan keluar}-\text{karyawan masuk})}{1/2(\text{jumlah karyawan awal}+\text{karyawan akhir})} \times 100\%$$

(Hasibuan,2003).



**Tabel 1.3**  
**Jumlah Karyawan Berdasarkan Jabatan Pada PT.Tunggal Yunus Estate**  
**(Agri) Petapahan.**

No	Bagian	Jumlah
1	Head R&D	1
2	Group Manajer	1
3	OPRS Manajer	1
4	MU Manajer	1
5	Asisten Seedbunch Production	3
6	PengawasSeedbunch Production	5
7	Teknisi Monitoring Polinasi III	4
8	Teknisi Buka Bag dan Pasang Label	4
9	Asisten Seed Processing	2
10	Pengawas Seed Processing	2
11	Recorder Penerimaan Tandan	4
12	Recorder Perkecambahan Biji	2
13	Operator Komputer	1
14	Seed Marketing Executive	2
15	Kepala Tata Usaha	1
	<b>Total</b>	<b>34</b>

*Sumber: PT.Tunggal Yunus Estate (Agri) Petapahan,2017*

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan yang bekerja pada bagian kantor PT. Tunggal Yunus Estate (Agri) Petapahan adalah sebanyak 34 orang.

Komitmen karyawan tumbuh seiring dengan kepuasan yang dirasakan oleh karyawan, dan komitmen karyawan juga akan meningkat ketika karakteristik pekerjaan berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri dimana ia berkaitan dengan cara bagaimana karyawan menilai tugas-tugas yang ada dalam pekerjaannya. Apabila karakteristik pekerjaan karyawan menghendaki yang sesuai dengan harapannya, yaitu pekerjaan yang menyediakan kesempatan bagi terpenuhinya kebutuhan untuk

mengembangkan diri, pengakuan akan tugas bagi diri sendiri maupun rekan kerja, umpan balik yang diterima dari pekerjaan tugas.

Menurut (Steers dan Porter) “Menyatakan bahwa salah satu faktor pendorong terjadinya komitmen organisasi adalah karakteristik pekerjaan dimana karyawan merasakan bagaimana sifat-sifat pekerjaan mempengaruhi persepsinya dalam memandang pekerjaannya tersebut”. Secara empiris penelitian ini yang dilakukan Dwiarta (2010) “Menyimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan mempengaruhi komitmen dan juga kepuasan kerja karyawan”.

Dengan adanya fenomena permasalahan pada kepuasan kerja dan juga contoh permasalahan karakteristik pekerjaan yang terjadi maka ada kemungkinan kedua aspek tersebut mempengaruhi tingkat komitmen karyawan pada perusahaan. Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti mengangkat tema sebagai bahan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Komitmen Karyawan Pada PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan”**.

## 1.2 Perumusan Masalah

- a. Bagaimana Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Karakteristik Pekerjaan Secara Simultan Terhadap Komitmen Karyawan Pada PT. Tunggal Yunus Estate?
- b. Bagaimana Pengaruh Kepuasan Kerja Secara Parsial Terhadap Komitmen Karyawan Pada PT. Tunggal Yunus Estate?

- c. Bagaimana Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Secara Parsial Terhadap Komitmen Karyawan Pada PT. Tunggal Yunus Estate?

### **1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

Tujuan dan kegunaan penelitian merupakan fokus yang ingin dicapai dalam suatu penelitian. Maka dengan demikian berikut ini penulis menjabarkan tujuan dan kegunaan dilakukannya penelitian ini.

#### **1. Tujuan Penelitian**

- a. Untuk Menganalisis Pengaruh Kepuasan Kerja PT. Tunggal Yunus Estate (Agri) Petapahan.
- b. Untuk Menganalisis Karakteristik Pekerjaan Karyawan PT. Tunggal Yunus Estate (Agri) Petapahan.
- c. Untuk Menganalisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Karyawan PT. Tunggal Yunus Estate (Agri) Petapahan.

#### **2. Manfaat Penelitian**

- a. Bagi peneliti ini dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja sesungguhnya.
- b. Bagi perusahaan diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi PT. Tunggal Yunus Estate dalam upaya membuat kebijakan SDM terutama yang

berkaitan dengan kepuasan kerja, karakteristik pekerjaan dan komitmen karyawan.

- c. Bagi pihak lain diharapkan dapat memberikan manfaat untuk mengambil kebijaksanaan dalam mengelola SDM pada suatu organisasi/ perusahaan.

#### **1.4 Sistematika Penulisan**

Dalam Gambaran secara umum mengenai bagian-bagian yang akan dibahas dalam pembahasan skripsi ini, maka penulis melengkapi penguraian dengan sistematika sebagai berikut:

##### **BAB I PENDAHULUAN**

Di dalam bab ini berisikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

##### **BAB II TELAAH PUSTAKA**

Dalam bab ini akan menguraikan teori-teori yang berkaitan dengan kepuasan kerja, karakteristik pekerjaan dan komitmen karyawan, hipotesis dan variabel yang diteliti.

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

Pada bab ini akan diuraikan tentang metode penelitian yang terdiri dari lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan terakhir yaitu teknik analisis data.

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

Pada bab ini akan memuat sejarah singkat, bagian dan tanggung jawab, dan struktur organisasi PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan.

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

Dalam bab ini akan memaparkan hasil pembahasan dari penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh kepuasan kerja dan karakteristik pekerjaan terhadap komitmen karyawan.

#### **BAB VI            PENUTUP**

Pada bab ini dikemukakan kesimpulan dari pembahasan terhadap permasalahan yang diteliti, sebagai tindak lanjut dari kesimpulan, penulis kemukakan beberapa saran.



## BAB II

### TELAAH PUSTAKA

#### 2.1 Komitmen karyawan

##### 2.1.1 Pengertian Komitmen Karyawan

Ada beragam definisi tentang komitmen karyawan sebagai suatu sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Luthans (dalam Habe, 2012 : 19) “Mendefinisikan komitmen karyawan sebagai: (1) Suatu keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu (2) Suatu kehendak untuk bekerja sekuat tenaga demi kesuksesan organisasi (3) Suatu kepercayaan dan penerimaan. Menurut Greenberg dan Baron (dalam Habe, 2012:19) mengdefenisikan komitmen karyawan sebagai derajat keberpihakan dan keterlibatan karyawan pada organisasi serta keinginan karyawan untuk bertahan pada organisasi itu.

Habe (2012 : 22) “Komitmen karyawan mutlak diperlukan pegawai untuk perusahaannya. Untuk menanamkan perasaan setia pegawai maka perusahaan perlu menstimulasi kesetiaan tersebut dengan usaha-usaha menumbuh kembangkan sikap loyal pegawai. Pencapaian tujuan pegawai dimulai dari sikap setia pegawai terhadap pekerjaannya”. Menurut Steers dan Porter (dalam Habe, 2012:23) “Komitmen terhadap karyawan dapat dibedakan menjadi dua:

1. Pengertian komitmen dalam kategori sikap, komitmen sikap menunjukkan nilai positif karyawan untuk bekerja keras menyukseskan tujuan organisasi. Sikap karyawan dalam mendefinisikan dirinya terhadap organisasi mengacu pada nilai dan tujuan serta keinginan kuat untuk tetap bergabung.
2. Pengertian komitmen dalam kategori perilaku aktivitas karyawan mampu menimbulkan komitmen dalam perilaku untuk tetap loyal terhadap perusahaan.

Pendapat Allen dan Mayer (dalam Sopiah,2008) “ Mengatakan kondisi psikologis yang menunjukkan karakteristik hubungan antara karyawan dengan organisasi dan mempunyai pengaruh dalam keputusan untuk tetap melanjutkan keanggotannya didalam organisasi tersebut.

Dari berbagai macam definisi yang dikemukakan oleh para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen karyawan merupakan hubungan antara individu karyawan dengan organisasi kerja yang mencakup unsur loyalitas organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan dan identifikasi terhadap nilai dan tujuan organisasi. Hal ini mengandung pengertian sebagai sesuatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan yang pasif terhadap organisasi, namun lebih kepada menunjukkan bagaimana hubungan antara karyawan dengan organisasi kerja.

### 2.1.2 Teori Komitmen Karyawan

Komitmen organisasi merupakan perwujudan dari kerelaan seseorang dalam bentuk pengikatan diri dengan dirinya sendiri (komitmen individu) atau dengan organisasinya (komitmen organisasi), yang digambarkan oleh besarnya usaha atau besarnya semangat untuk terus belajar bagi pencapaian cita-cita pribadi (komitmen individu) atau visi bersama/komitmen organisasi. Komitmen organisasi individu. Menurut Mowday (1982) merupakan kekuatan pengikat diri seseorang individu pada cita-citanya, terdiri: (1) komitmen inti(komitmen atas dasar keyakinan); (2) komitmen kalkulatif (komitmen atas dasar perhitungan untung-rugi) dan (3) komitmen kebiasaan (komitmen pada rasa aman dan kenikmatan karena status/kebiasaan). Sedangkan komitmen organisasi menurut Mowday (1982) merupakan kekuatan pengikat diri seorang visi bersama, terdiri dari: (1) komitmen pada pekerjaan; (2) komitmen pada kelompok kerja ; (3) komitmen pada organisasi.

Dan yang lebih penting lagi bahwa semakin tinggi komitmen organisasi suatu perusahaan maka semakin baik pula perusahaan tersebut, sebagaimana dikatakan oleh Riggio (2000) “seseorang pekerja yang mempunyai perasaan positif terhadap keseluruhan organisasi kerja kelihatannya akan lebih sedikit absennya dalam bekerja dan sedikit meninggalkannya untuk bekerja pada organisasi lain dibandingkan jika pekerja mempunyai sikap perasaan negatif terhadap organisasinya”.



### 2.1.3 Faktor-Faktor Komitmen Karyawan Pada Perusahaan

Faktor-faktor yang membentuk komitmen karyawan menurut Luthans (dalam Habe, 2012 : 23), yaitu: (1) Faktor individu, seperti usia, sikap positif dan masa kerja (2) Faktor organisasi, seperti desain pekerjaan dan gaya kepemimpinan (3) Faktor-faktor non organisasi, seperti adanya alternatif lain setelah karyawan memutuskan untuk bergabung dalam suatu organisasi yang mempengaruhi komitmennya pada organisasi.

Komitmen karyawan pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Komitmen karyawan pada organisasi juga ditentukan oleh sejumlah faktor. Strees (dalam Sopiah, 2008 : 163) mengidentifikasi ada 3 (tiga) faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu: (1) ciri pribadi pekerja, termasuk masa jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda tiap karyawan. (2) ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja. (3) pengalaman kerja, seperti keterangan organisasi dimasa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya mengenai organisasi.

David (dalam Sopiah 2008 : 163) mengemukakan 4 (empat) faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

1. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dll.

2. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dll.
3. Karakteristik struktur, misalnya besar/kecinya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengandaian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
4. Pengalaman kerja, pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

Strees dan Porter (dalam Sopiah, 2008, : 164) mengemukakan ada sejumlah faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

1. Faktor personal yang meliputi *job expectations, psychological contract, job, choice factors*, karakteristik personal. Keseluruhan faktor ini akan membentuk komitmen awal.
2. Faktor organisasi. Meliputi *initial works experiences, jobs scope, supervision, goal consistency organizational*, semua faktor itu akan membentuk atau memunculkan tanggung jawab.

3. *Non-organizational factors*, yang meliputi *availability of alternative jobs*. Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalnya ada tidaknya alternatif pekerjaan lain. Jika ada dan lebih baik, tentu karyawan akan meninggalkannya.

#### 2.1.4 Dimensi Komitmen Karyawan

Luthans (dalam Hermawan, 2012 : 80) mengemukakan 3 (tiga) bentuk komitmen karyawan pada organisasi yaitu:

1. Komitmen afektif (*affective commitment*) yaitu keikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan dalam suatu organisasi. Individu bertahan dalam suatu organisasi karena keinginan sendiri.
2. Komitmen berkesinambungan (*continue commitment*), yaitu komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan organisasi. Individu memutuskan untuk tetap berada pada suatu organisasi karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan.
3. Komitmen normatif (*normative commitment*), yaitu keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap organisasi. Individu tetap tinggal pada suatu organisasi karena merasa wajib untuk loyal pada organisasi tersebut.

#### 2.1.5 Proses Terjadinya Komitmen Karyawan Pada Organisasi

Bashaw dan Grant (dalam Sopiah, 2008 : 159) “Menjelaskan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan sebuah proses berkesinambungan dan

merupakan sebuah pengalaman individu ketika bergabung dalam sebuah organisasi”. Gary Dessler (dalam Sopiah, 2008 : 159) mengemukakan sejumlah cara yang bisa dilakukan untuk membangun komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

1. *Make it charismatic*: jadikan visi dan misi organisasi sebagai sesuatu yang karismatik, sesuatu yang dijadikan pijakan, dasar bagi setiap karyawan dalam berperilaku, bersikap dan bertindak.
2. *Build value-based homogeneity*: membangun nilai-nilai yang didasarkan adanya kesamaan. Setiap anggota organisasi memiliki kesempatan yang sama, misalnya untuk promosi maka dasar yang digunakan untuk promosi adalah kemampuan, keterampilan, minat, motivasi, kinerja, tanpa ada diskriminasi.
3. *Emphasize barnraising, cross-utilization, and teamwork*: organisasi sebagai suatu community harus bekerja sama, saling berbagi, saling memberi manfaat dan memberikan kesempatan yang sama pada anggota organisasi. Misalnya perlu adanya rotasi sehingga orang yang bekerja di “tempat basah” perlu juga ditempatkan di “tempat yang kering”. Semua anggota organisasi merupakan suatu tim kerja. Semuanya harus memberikan kontribusi yang maksimal demi keberhasilan organisasi tersebut.
4. *Build the tradition*: segala sesuatu yang baik di organisasi jadikan sebagai suatu tradisi yang secara terus menerus dipelihara, dijaga oleh generasi berikutnya.

5. *Create a sense of communit*: jadikan semua unsur dalam organisasi sebagai suatu *community* dimana didalamnya ada nilai-nilai kebersamaan, rasa memiliki, kerjasama, berbagi, dll.
6. *Promote from within*: bila ada lowongan jabatan, sebaiknya kesempatan pertama diberikan kepada pihak intern perusahaan sebelum merekrut karyawan dari luar perusahaan.
7. *Commit to people-first values*: membangun komitmen karyawan pada organisasi merupakan proses yang panjang dan tidak bisa dibentuk secara instan. Oleh karena itu perusahaan harus benar-benar memberikan perlakuan yang benar pada masa awal karyawan memasuki organisasi. Dengan demikian karyawan akan mempunyai persepsi yang positif terhadap organisasi.
8. *commit to actualizing*: setiap karyawan diberi kesempatan yang sama untuk mengaktualisasikan diri secara maksimal di organisasi sesuai dengan kapasitas masing-masing.

## **2.2 Kepuasan Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Menurut Locke (dalam Luthans 2006 : 243) “Kepuasan kerja melibatkan reaksi kognitif, afektif dan evaluatif atau sikap. Menurutnya kepuasan kerja adalah kondisi emosi positif atau menyenangkan dari penilaian kerja atau pengalaman kerja

seseorang”. Sementara itu Luthans (2006 : 243) “Mengatakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan memberikan hal yang dianggap penting”. Menurut Robbins dan Judge (2008 : 40) “Kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik-karakteristiknya”. Lebih lanjut Robbins dan Judge (2008 : 99) “Kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya, selanjutnya dijelaskan pula bahwa seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan itu, sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu.

Porter (dalam Sopiah, 2008 : 170) “*Job satisfaction is difference between how much of something there should be and how much there is now*” (kepuasan kerja adalah perbedaan antar seberapa banyak sesuatu yang seharusnya diterima dengan seberapa banyak sesuatu yang sebenarnya dia terima). Mathis dan Jackson (dalam Sopiah, 2008 : 170) “*Job satisfaction is a positive emotional state resulting one’s job experience*”. (kepuasan kerja merupakan pernyataan emosional yang positif yang merupakan hasil evaluasi dari pengalaman kerja. Kepuasan kerja adalah sesuatu yang bersifat subjektif dimana penilaian ini merupakan hasil dari kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima oleh pegawai dan pekerjaan dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan dan diperkirakan sebagai hal yang pantas atau berhak baginya. Gomes (dalam Indrastuti,

2017 : 67). Siagian (dalam Indrastuti, 2017 : 67) “Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negatif terhadap pekerjaannya”.

Menurut Handoko (dalam Habe, 2012 : 21) “Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka”. Menurut Spector (dalam Hermawan, 2012 : 76) “Kepuasan kerja diartikan sebagai perasaan umum tentang pekerjaan atau juga sebagai hubungan konstelasi dari sikap tentang berbagai aspek pekerjaan. Aspek pekerjaan yang dimaksud meliputi kompensasi, pengawasan penyelia, ciri-ciri intrinsik pekerjaan, teman sekerja, jaminan kerja, dan kesempatan berprestasi”.

### 2.2.2 Teori Kepuasan Kerja

#### a. Teori perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Proter (1961), yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan selisih atau perbandingan antara harapan dengan kenyataan. Locke (dalam Indrastuti, 2017 : 70) “Seorang karyawan akan merasa puas bila kondisi yang aktual (sesungguhnya) sesuai dengan harapan atau yang diinginkannya. Semakin sesuai antara harapan seseorang dengan kenyataan yang ia hadapi maka orang tersebut akan semakin puas”.

#### b. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya.

c. Teori Dua Faktor dari Herzberg (*Two Factor Theory*)

Teori dua factor dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Faktor yang menyebabkan kepuasan adalah faktor pemeliharaan dan faktor motivasi. Faktor pemeliharaan berupa *factor dissatisfiers, hygiene factor, job context, extrinsic*, yang meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, upah, keamanan kerja, kondisi kerja, dan status. Faktor motivasi disebut *satisfier, motivation, job content, intrinsic factor* meliputi dorongan prestasi, pengenalan, kemajuan, *work it self*, kesempatan berkembang dan tanggung jawab.

d. Teori keseimbangan (*Equity Theory*)

teori ini dikemukakan oleh Adam yang komponennya adalah *input output comparison person and equity in equity*. Menurut Wesley dan Yuki (dalam Indrastuti, 2017 : 69) “Input adalah *“input is anything of value that an employee perceives that the contributes to this job”* input adalah semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. *outcome* adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan pegawai, misalnya upah, keuntungan tambahan status simbol, pengenalan kembali, kesempatan untuk berprestasi. *Comparison*



*person* adalah seorang pegawai dalam organisasi yang sama seorang pegawai dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya. Kepuasan kerja yang dicapai karyawan bergantung dari puas atau tidak puasnya karyawan yang merupakan perbandingan *input-output* dirinya dibandingkan dengan karyawan lainnya.

e. Teori Pandangan Kelompok (*Social Refrence Group Theory*)

kepuasan kerja pegawai bukan bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja tapi juga bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok acuan.

### 2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Mangkunegara (dalam Hermawan, 2012 : 77) terdapat dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja:

1. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan sosial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja.

Sedangkan Siagian (dalam Hermawan, 2012 : 78-79) mengemukakan bahwa terdapat empat faktor yang turut berperan dalam kepuasan kerja yaitu:

1. Pekerjaan yang penuh tantangan.

Pekerjaan yang penuh tantangan menuntut imajinasi, inovasi dan kreatifitas dalam pelaksanaannya, merupakan salah satu sumber kepuasan. Pekerja ingin mendapatkan tugas yang tidak terlalu mudah sehingga penyelesaiannya dapat dilakukan tanpa mengerahkan segala keterampilan, tenaga dan waktu, sebab pekerjaan yang terlalu mudah akan menimbulkan kebosanan yang tinggi, sehingga mengurangi kepuasan kerja.

2. Penerapan sistem penghargaan yang adil.

Dalam kehidupan organisasi, masalah keadilan sesungguhnya adalah masalah persepsi. Dalam organisasi persepsi tentang keadilan tersebut dikaitkan dengan pengupahan dan penggajian serta sistem promosi. Masalah keadilan biasanya dilihat dengan perbandingan, perbandingan dikaitkan dengan harapan seseorang berdasarkan tingkat pendidikan, pengalaman, masa kerja, jumlah tanggungan, status sosial, dan kebutuhan ekonominya. Perbandingan kedua dikaitkan dengan orang lain dalam organisasi terutama mereka yang memiliki karakteristik yang serupa dengan dirinya. Selanjutnya persepsi keadilan tentang sistem promosi, salah satu kebutuhan nyata seseorang ialah memuaskan kebutuhan maju dalam karier. Sukar membayangkan adanya pekerja yang akan merasa puas apabila

berada pada tangga karier yang sama sejak ia mulai masuk dalam organisasi sampai dia meninggalkan organisasi itu.

### 3. Kondisi kerja yang mendukung

Kondisi kerja yang mendukung meliputi tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikan. Betapapun positifnya perilaku manusia seperti tercermin dalam kesetiaan yang besar, disiplin yang tinggi dan dedikasi yang tidak diragukan, tanpa sarana dan prasarana kerja ia tidak akan dapat berbuat banyak, apalagi meningkatkan efisiensi, efektifitas dan produktivitas kerjanya. Tingkat keterampilan yang tinggipun tidak akan banyak artinya apabila tidak didukung oleh kondisi kerja yang memadai.

### 4. Sikap orang lain dalam organisasi

Seperti diketahui bahwa manusia tidak bisa hidup sendiri. Dalam kehidupan organisasi, seseorang mau tidak mau harus melakukan interaksi dengan orang lain, apakah itu rekan kerja, atasannya, dan bagi mereka yang menduduki jabatan manjerial, para bawahan. Keharusan melakukan interaksi itu timbul karena adanya saling ketergantungan dan keterikatan antara satu tugas dengan tugas lain.

## 2.2.4 Dimensi Kepuasan Kerja

Luthans (2006 : 243) menyatakan bahwa pengaruh utama dari kepuasan kerja ditunjukkan dari lima dimensi berikut, yaitu:

#### 1. Pekerjaan itu sendiri

Dalam hal ini pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab. Penelitian terbaru menemukan bahwa karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan menghubungkan antara kepribadian dan kepuasan kerja, dan jika persyaratan kreatif pekerjaan terpenuhi, maka mereka cenderung menjadi puas.

#### 2. Gaji

Gaji adalah sejumlah upah yang diterima dan tingkat ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibanding orang lain dalam organisasi. Gaji merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Uang tidak hanya membantu orang untuk memenuhi kebutuhan dasar, tetapi juga alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan untuk tingkat yang lebih tinggi.

#### 3. Promosi

Kesempatan promosi merupakan suatu kesempatan untuk maju dalam organisasi. Dengan strategi perataan organisasi dan pemberian wewenang, promosi dalam pengertian tradisional yang berarti manapaki tangga kesuksesan dalam perusahaan.

#### 4. Pengawasan

Merupakan kemampuan penyelia (pemimpin) untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Pada saat ini, dapat dikatakan bahwa ada dua dimensi gaya

pengawasan yang mempengaruhi kepuasan kerja. Dimensi pertama kepuasan pada karyawan, diukur menurut tingkat penyelia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan. Dimensi kedua adalah partisipasi atau pengaruh, karyawan berkemungkinan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi pekerjaan mereka.

#### 5. Rekan kerja

Ini merupakan tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial. Rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu. Kelompok kerja, terutama tim yang kuat dapat menjadi pendukung, pemberi kenyamanan, penasihat, dan pemberi bantuan pada anggota individu.

### 2.3 Karakteristik Pekerjaan

#### 2.3.1 Pengertian Karakteristik Pekerjaan

Menurut MacCarthy (dalam Handaru dkk, 2013 : 242) “Adalah ciri-ciri dari lingkungan pekerjaan yang meliputi lingkungan fisik dan sosial. Lingkungan fisik meliputi suasana kerja dilihat dari faktor fisik, seperti keadaan suhu cuaca, konstruksi bangunan dan temperatur tempat kerja. Sedangkan lingkungan sosial meliputi sosial budaya di lingkungan kerja, besar atau kecilnya beban kerja, kompensasi yang diterima, hubungan kerja seprofesi, dan kualitas kehidupan kerjanya”. Kemudian karakteristik pekerjaan menurut Purwaningsih (dalam Handaru dkk, 2013 : 242)

“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 pekerjaanya”.

Menurut Robbins (dalam Hermawan, 2012:75) “Karakteristik pekerjaan merupakan upaya mengidentifikasi karakteristik tugas dari pekerjaan, bagaimana karakteristik itu bergabung untuk membentuk pekerjaan-pekerjaan yang berbeda, dan hubungannya dengan motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan”. Greer (dalam Hermawan, 2012 : 75) “Mengemukakan dua fakta tentang pekerjaan itu berlainan, dan beberapa lebih menarik dan menantang daripada yang lain. Selanjutnya dikembangkan teori karakteristik kerja yang berupa mengidentifikasi karakteristik tugas dari pekerjaan-pekerjaan, bagaimana karakteristik itu digabung untuk membentuk pekerjaan yang berbeda, dan hubungan dari karakteristik tersebut dengan motivasi, kepuasan, dan kinerja karyawan yang dikenal dengan Model Karakteristik Pekerjaan (*Job Characteristics Model*) dari Hackman dan Oldham”.

Panggabean (dalam Bangun, 2006 : 147) “Mengatakan bahwa karakteristik pekerjaan berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri ia berkaitan dengan cara bagaimana karyawan menilai tugas-tugas yang ada ddalam pekerjaannya”. Menurut Rivai (dalam Tumewu 2014) “Karakteristik pekerjaan merupakan sebuah model atau pendekatan dari suatu tindakan dalam merancang pekerjaan adalah proses penentuan tugas-tugas yang akan dilaksanakan, metode-metode yang digunakan untuk melaksanakan tugas

ini, dan bagaimana pekerjaan tersebut berkaitan dengan pekerjaan lainnya didalam perusahaan”. Sedangkan menurut Sugiyanto (2010) “Karakteristik pekerjaan adalah faktor yang menunjukkan ciri dari suatu jenis pekerjaan atau faktor yang membedakan antara suatu pekerjaan dengan sejenis pekerjaan lainnya”.

### **2.3.2 Dimensi Karakteristik Pekerjaan**

Menurut Robbins (dalam Hermawan, 2012:75) Menjelaskan tentang model karakteristik pekerjaan bahwa setiap pekerjaan dapat dideskripsikan dalam lima dimensi pekerjaan inti, yaitu sebagai berikut:

#### **1. Keanekaragaman Keterampilan**

Sejauh mana pekerjaan itu menuntut keanekaragaman kegiatan yang berbeda sehingga pekerjaan itu dapat menggunakan sejumlah keterampilan dan bakat yang berbeda, dibandingkan dengan pekerjaan yang membutuhkan hanya satu keterampilan dan bakat saja.

#### **2. Identitas tugas**

Tingkat dimana pekerjaan menuntut kelengkapan dalam suatu kesatuan dan tiap bagian pekerjaan dapat diidentifikasi, yaitu menyelesaikan pekerjaan mulai dari permulaan hingga akhir dengan hasil yang nyata.

### 3. Pentingnya tugas

Sejauh mana pekerjaan itu mempunyai dampak yang cukup besar pada pekerjaan orang lain. Pengaruh yang dihasilkan oleh sebuah pekerjaan memiliki nilai penting. Suatu pekerjaan akan memiliki nilai tinggi jika suatu pekerjaan memberikan pengaruh substansial terhadap lingkungan dan pekerjaan individu lain dalam lingkungan kerja.

### 4. Otonomi

Sejauh mana pekerjaan itu memberikan kebebasan, ketidak-tergantungan, dan keleluasaan yang cukup besar kepada individu dalam menjadwalkan prosedur yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

### 5. Umpan balik

Sejauh mana pelaksanaan kegiatan pekerjaan yang dituntut oleh pekerjaan itu menghasilkan diperolehnya informasi yang langsung dan jelas oleh individu mengenai keefektifan kinerjanya.

Menurut Gitosudarmo (dalam Hermawan, 2012:75) Mengemukakan bahwa berdasarkan model karakteristik pekerjaan terdapat empat hasil penting yang diharapkan organisasi yaitu:

- a. Prestasi yang dapat diandalkan: kualitas dan kuantitas kerja yang tinggi.
- b. Rajin : tingkat kehadiran tinggi dan kelambatan rendah



- c. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi
- d. Perilaku spontan dan inovatif. Mengerjakan lebih dari yang ditentukan secara formal dalam uraian tugas, seperti menunjukkan inisiatif, memberikan saran dan kreatif, bekerja sama dengan pekerja lain, dan melakukan pengembangan diri.

### 2.3.3 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan tugas-tugas yang bervariasi, kebebasan dan umpan balik tentang seberapa baik mereka bekerja. Karakteristik-karakteristik ini membuat pekerjaan secara mentalitas menantang. Pekerjaan-pekerjaan yang terlalu kecil tantangannya menciptakan kebosanan, tetapi banyak tantangan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Di bawah kondisi tantangan yang sedang kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan (Robbins, 2008).

## 2.4 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama/ Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Syarifah Fira Novianti (2015)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Karyawan PT. Riau Andalan Pulp and Paper PT. RAPP (Divisi HRD) Pangkalan Kerinci, Kabupaten Pelelawan	Kepuasan kerja dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan pada PT. Riau Andalan Pulp and Paper (RAPP) bagus atau meningkat, maka komitmen karyawan terhadap perusahaan akan meningkat pula. Begitu sebaliknya.

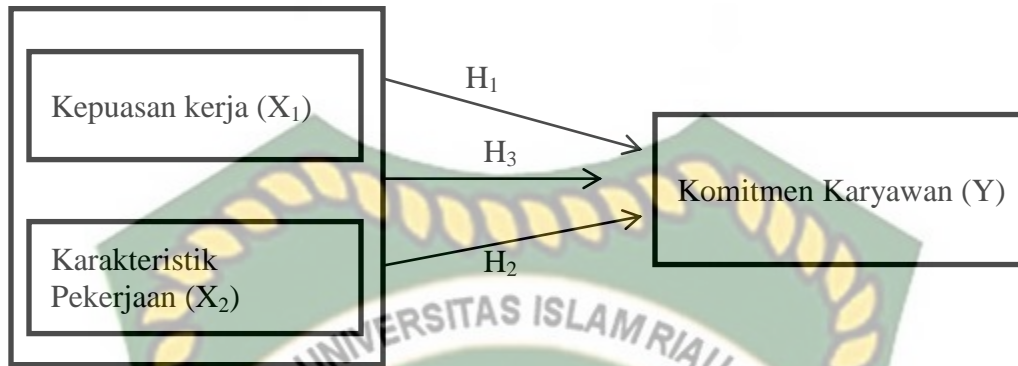
2	AgusTio Saputra (2016)	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Karyawan pada PT. Rama Jaya Pramukti	Variabel karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) karyawan pada PT. Rama Jaya Pramukti. Hal ini terlihat dari nilai $f$ hitung $(38,497) > F$ tabel $(2,922)$ dan signifikasnsi $90,00 < 0,05$ . Artinya semakin baik pekerjaan dan kepuasan kerja maka akan semakin baik pula <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (OCB) karyawan PT. Rama Jaya Pramukti.
3	Kurniawaty Fitri (2014)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Komitmen Karyawan PT. Delta Internusa Pekanbaru	Berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat diuraikan maka ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan karakteristik pekerjaan dengan komitmen karyawan

## 2.5 Struktur Penelitian

Kerangka pemikiran merupakan sintensis / kesimpulan tentang hubungan antara variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Berdasarkan teori-teori yang telah dideskripsikan tersebut, selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis, sehingga menghasilkan kesimpulan tentang hubungan untuk merumuskan hipotesis (2002). Selanjutnya menurut Sapto Haryoko (dalam Sugiyono, 2002) “Menyatakan bahwa kerangka pemikirin dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dengan dua variabel atau lebih”.

Pola hubungan antara ketiga variabel penelitian tersebut dapat digambarkan dalam model kerangka pemikiran sebagai berikut:

**Gambar 2.1: Model Kerangka Pemikiran**



*Sumber: Sapto Haryoko (dalam Sugiyono, 2002)*

## 2.6 Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

“Diduga Kepuasan kerja dan Karakteristik pekerjaan secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan”.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi Penelitian

Adapun lokasi penelitian ini penulis mengambil lokasi pada PT. Tunggal Yunus Estate (Agri) kebun Petapahan, Kampar, Riau Kampar, Provinsi Riau.

#### 3.2 Operasional Variabel

Tabel 3.1  
Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kepuasan kerja (X1) Kepuasan kerja (job satisfaction) adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan memberikan hal yang dianggap penting. (Luthans 2006:243)	1. Pekerjaan itu sendiri	a. Adanya rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya	Ordinal
	2. Gaji/Upah	a. Upah yang didapat sesuai dengan jabatan	
	3. Kesempatan Promosi	a. Adanya kesempatan yang sama untuk peningkatan karier atau dipromosikan. b. Adanya promosi jabatan atas pekerjaan yang baik	
	4. Pengawasan	a. Pengawasan yang dilakukan oleh atasan berdampak positif b. Adanya pengawasan yang intensif yang dilakukan oleh atasan c. Adanya kebebasan berpendapat mengenai pekerjaan yang diberikan oleh atasan	

	5. Rekan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Memiliki rekan kerja yang menyenangkan</li> <li>b. Rekan kerja yang selalu mendukung</li> <li>c. Adanya bantuan dari rekan terhadap pekerjaan</li> </ul>	
Mengatakan bahwa karakteristik pekerjaan berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri ia berkaitan dengan cara bagaimana karyawan menilai tugas-tugas yang ada ddalam pekerjaannya. Panggabean (dalam Bangun, 2006 : 147)	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Keanekaragaman keterampilan</li> <li>2. Identitas tugas</li> <li>3. Pentingnya Tugas</li> <li>4. Otonomi</li> <li>5. Umpan balik</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Menggunakan sejumlah keterampilan yang kompleks dalam bekerja</li> <li>b. Melakukan pekerjaan yang tidak membosankan</li> <li>a. Tugas yang diberikan selalu tepat waktu</li> <li>b. Melaksanakan pekerjaan dari awal sampai akhir</li> <li>a. Keberhasilan pekerjaan yang dilakukan terhadap diri sendiri</li> <li>b. Keberhasilan pekerjaan berpengaruh pada rekan kerja</li> <li>c. Pekerjaan yang dikerjakan bermanfaat bagi perusahaan</li> <li>a. Ada kebebasan bagi karyawan dalam melaksanakan tugasnya</li> <li>b. Kewenangan mengambil keputusan atas pekerjaannya</li> <li>a. Keterbukaan atas hasil pekerjaan</li> <li>b. Umpan balik atas hasil kerja dari supervisor</li> </ul>	Ordinal

<p>Komitmen karyawan kondisi psikologis yang menunjukkan karakteristik hubungan antara karyawan dengan organisasi dan mempunyai pengaruh keputusan untuk tetap melanjutkan keanggotannya didalam organisasi tersebut. Allen dan Mayer (dalam Sopiah, 2008)</p>	<p>1. Komitmen affektif</p> <p>2. Komitmen berkelanjutan</p> <p>3. Komitmen Normative</p>	<p>a. Bahagia menghabiskan sisa karir diperusahaan ini</p> <p>b. Bangga menjadi bagian dari perusahaan</p> <p>c. Adanya rasa memiliki yang kuat terhadap perusahaan</p> <p>d. Perusahaan sangatlah berarti</p> <p>e. Bekerja diperusahaan merupakan kebutuhan</p> <p>a. Berat untuk meninggalkan perusahaan</p> <p>b. Kehidupan terganggu bila meninggalkan perusahaan</p> <p>a. Ketidakrelaan untuk meninggalkan perusahaan</p> <p>b. Kesiediaan untuk membantu perusahaan dalam pencapaian tujuan</p> <p>c. Tingkat kepatuhan terhadap nilai</p> <p>d. dan peraturan perusahaan</p>	<p>Ordinal</p>
--	---	---	----------------

### 3.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2002 : 72). Populasi pada

penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Tunggal Yunus Estate (AGRI) Petapahan yang berjumlah 34 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono (2002 : 73). Teknik yang dipakai untuk pengambilan sampel pada penelitian ini adalah tehnik sampling jenuh, menurut Sugiyono (2002 : 78) sampling jenuh adalah tehnik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering digunakan bila jumlah populasi relatif kecil yaitu kurang dari 30 orang. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

### **3.4 Jenis dan Sumber Data**

Dalam melaksanakan penelitian ini, penulis memerlukan data dan informasi yang lengkap dan akurat. Adapun jenis data dan sumber data dari penelitian ini terdiri dari uraian berikut ini.

#### **a. Jenis Data**

Pada penulisan materi ini, penulis mengacu pada jenis data yang sudah umum sebagai berikut:

1. Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari angka-angka kemudian disajikan dalam bentuk tabel.

2. Data kualitatif yaitu data yang digambarkan dengan kata-kata atau kalimat kemudian dijabarkan dalam bentuk narasi.

**b. Sumber Data**

Sumber data yang penulis ambil adalah sebagai berikut:

1. Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. (Siregar, 2013 : 16). Data primer pada penelitian ini diperoleh melalui riset lapangan dengan mengadakan penelitian langsung kepada PT. Tunggal Yunus Estate (AGRI) Petapahan yang menjadi objek penelitian guna mendapatkan sejumlah informasi dan keterangan yang dibutuhkan. Dalam hal ini pengumpulan data diperoleh dari hasil pengisian kuesioner.
2. Data Sekunder data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahannya. (Siregar, 2013 : 16). Data sekunder pada penelitian yaitu data yang sudah tersedia yang diperoleh dari PT. Tunggal Yunus Estate (AGRI) Petapahan yang ada hubungannya dengan penelitian ini, diantaranya seperti jumlah tenaga kerja, struktur organisasi perusahaan dan sebagainya.

**3.5 Teknik Pengumpulan Data**

- a. Observasi, Observasi atau pengamatan langsung adalah kegiatan pengumpulan data dengan melakukan penelitian langsung terhadap kondisi



lingkungan objek penelitian yang mendukung kegiatan penelitian, sehingga didapat gambaran secara jelas tentang kondisi objek penelitian tersebut (Siregar, 2013 : 19). Penulis melakukan observasi secara langsung di PT. Tunggal Yunus Estate (AGRI) Petapahan.

- b. Wawancara, adalah proses memperoleh keterangan/data untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden dengan menggunakan alat yang dinamakan panduan wawancara. (Siregar, 2013 : 18). Dimana penulis melakukan wawancara secara langsung dengan pihak-pihak yang berkaitan langsung dengan objek penelitian seperti pimpinan dan para karyawan.
- c. Kuesioner, merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. (Sugiyono, 2002 : 135).

### **3.6 Teknik Analisis Data**

Analisis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **3.6.1 Statistik Deskriptif**

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengancara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul (Sugiyono2002). Metode yang bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi bentuk yang mudah dipahami dengan cara mendeskripsikan atau menguraikan data

yang telah terkumpul. Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala ordinal. Skala ordinal adalah skala yang berjenjang dimana sesuatu lebih atau kurang dari yang lain. Data yang diperoleh dari pengukuran dengan skala ini disebut data ordinal yaitu data berjenjang yang jarak antara satu data dengan yang lain tidak sama. (Sugiyono, 2002 : 70).

Skala pengukuran :

-Sangat Setuju	: bobot/ nilai = 5
-Setuju	: bobot/ nilai = 4
-Ragu-Ragu	: bobot/ nilai = 3
-Tidak Setuju	: bobot/ nilai = 2
-Sangat tidak Setuju	: bobot/ nilai = 1

### 3.6.2 Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah analisis data yang berupa angka. Agar mendapatkan hasil penelitian yang sesuai dengan tujuan penelitian, maka diperlukan metode analisis data yang benar. Pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan *software* SPSS 20. SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis statistika.

### 3.6.3 Uji Validitas

Uji validitas atau kesahihan digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin (Siregar, 2014 : 75). Suatu angket dikatakan valid jika pertanyaan pada suatu angket mampu untuk mengungkapkan

sesuatu yang akan diukur oleh angket tersebut. Validitas alat ukur sama pentingnya dengan realibilitas alat ukur itu sendiri. Ini artinya bahwa alat ukur haruslah memiliki akurasi yang baik terutama apabila alat ukur tersebut digunakan sebagai validitas akan meningkatkan bobot kebenaran yang diinginkan peneliti. Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Sedangkan untuk mengetahui skor masing – masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria *statistic* sebagai berikut :

1. Jika  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$  dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
2. Jika  $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ , maka variabel tersebut tidak valid.

#### 3.6.4 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan konsistensi dari alat ukur dalam mengukur gejala yang sama di lain kesempatan. Suatu kuisisioner dinyatakan reliabel atau handal jika kuesioner tersebut konsistensi apabila digunakan untuk mengukur konsep atau konstruk dari suatu kondisi ke kondisi yang lain.(Santosa dan Ashari, 2005 : 251) Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu :

- a. *Repeted measure* atau pengukuran berulang. Disini pengukuran dilakukan berulang-ulang pada waktu yang berbeda, dengan kuesioner atau pertanyaan yang sama. Hasil pengukuran dilihat apakah konsistensi dengan pengukuran sebelumnya

- b. *One shot* pada tehnik ini pengukuran dilakukan hanya pada satu waktu, kemudian dilakukan perbandingan dengan pertanyaan yang lain atau dengan pengukuran korelasi anatr jawaban. Pada program SPSS metode ini dilakukan dengan metode Croanbach Alpha, dimana suatu kuesioner dikatakan reliabel jika nilai Croanbach Alpha lebih besar dari 0,60.

#### **3.6.4 Uji Instrumen Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada para responden melalui variabel kepuasan kerja, karakteristik pekerjaan dan komitmen karyawan maka perlu diuji kelayakan dari masing-masing variabel dan indikator-indikator tersebut, atau dapat juga dikatakan sebagai pengujian kualitas data yang bertujuan untuk menentukan batas-batas kebenaran ketepatan alat ukur (kuesioner) suatu indikator variabel penelitian yang dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Uji Normalitas, bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Jika data menyebar disekitar garis diagonalnya dan mengikuti arah garis diagonalnya/grafik histogram maka menunjukkan pola distribusi normal (Imam Ghozali, 2011: 35).

#### **3.6.5 Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis deskriptif adalah tehnik analisa data ysng digunakan untuk menggambarkan kondisi variabel penelitian. Analissa deskriptif dapat disajikan dalam

bentuk skor minimum, skor maksimum, jangkauan (range), mean, median, modus, standar deviasi dan variannya (Widodo, 2017 : 76), sedangkan analisis kuantitatif adalah analisis data yang dilakukan dengan angka-angka dan perhitungannya menggunakan alat bantu statistik yaitu *SPSS for Windows*.

Dalam menganalisa data yang diperoleh dari penelitian ini, penulis menggunakan metode regresi linear berganda, persamaan regresi berganda merupakan persamaan regresi dengan menggunakan dua atau lebih variabel independen (Santosa dan Ashari, 2005 : 144). Bentuk umum persamaan regresi berganda ini adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \epsilon$$

Dimana :

Y = Komitmen Karyawan

a = Koefisien Konstanta

b<sub>1</sub> = Koefisien Regresi Variabel X<sub>1</sub>

b<sub>2</sub> = koefisien regresi variabel X<sub>2</sub>

X<sub>1</sub> = Kepuasan Kerja

X<sub>2</sub> = Karakteristik Pekerjaan

$\epsilon$  = Epsilon (koefisien pengganggu)

### 3.6.6 Analisis Korelasi (R)

Koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga dapat menentukan arah hubungan dari kedua variabel

(Siregar 2014 : 338). Untuk melihat tingkat korelasi dan kekuatan hubungan dijelaskan dibawah ini:

**Tabel 3.2: Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan**

No	Nilai Korelasi (r)	Tingkat Hubungan
1	0,00 – 0,199	Sangat Lemah
2	0,20 – 0,399	Lemah
3	0,40 – 0,599	Cukup
4	0,60 – 0,799	Kuat
5	0,80 – 0,100	Sangat Kuat

Sumber: Siregar 2014 : 338

### 3.6.7 Uji Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi (KD) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel X (bebas) terhadap variabel Y (terikat). (Siregar 2014 : 338). pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi mempunyai range antara 0 sampai ( $0 < r^2 < 1$ ). Semakin besar nilai (mendekati 1) maka berarti pengaruh variabel bebas secara serentak dianggap kuat dan apabila ( $R^2$ ) mendekati nol (0) maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat serentak adalah lemah.

### 3.6.8 Uji Epsilon (Koefisien Penganggu)

Epsilon atau koefisien pengganggu merupakan variabel-variabel lain yang mempengaruhi *Komitmen Karyawan* pada PT.Tunggal Yunus Estate Petapahan, selain dari variabel Kepuasan kerja dan Karakteristik Pekerjaan yang penulis kemukakan.

### 3.6.9 Uji T (Parsial)

Untuk mengetahui variabel bebas mana yang paling berpengaruh terhadap variabel terikat, maka digunakan uji t yaitu dengan cara membandingkan t hitung dengan t tabel pada tingkat signifikan 0,05. Jika t hitung > t tabel maka variabel bebas dengan variabel terikatnya (Sugiyono, 2005:221).

### 3.6.10 Uji F (Simultan)

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat, maka dilakukan uji F hitung dengan F tabel apabila F hitung > F tabel maka variabel-variabel bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap tungakan kredit sebagai variabel terikatnya (Sugiyono, 2005:221).



## BAB IV

### SEJARAH PERUSAHAAN

#### 4.1 Profil Perusahaan

PT. Tunggal Yunus Estate Estate OPRS Topaz (agri) Petapahan merupakan perusahaan atau industri yang bergerak dibidang produksi penanam bibit unggul kepala sawit. Perusahaan ini memulai usahannya dibidang perkebunan kelapa sawit pada tahun 1992. Sesuai dengan surat keputusan Menteri Pertanian RI No.57,58,59, dan 60/ KPTS/ SR, 120/ I/2004, masing-masing tertanggal 16 Januari 2004 Varietas unggul kelapa sawit DxP Topaz telah memperoleh izin pelepasan varietas.

PT. Tunggal Yunus berindustri dibidang penanaman bibit unggul kelapa sawit PT. T unggal Yunus adalah anak cabang dari Asian Agri Group. PT. Tunggal Yunus Estate yang bergerak di bidang pembibitan kelapa sawit menerapkan Quality Manajemen Sistem termasuk ISO 1400: 2015 dan ISO 9001: 2015 di lingkup kerjanya yang menjelaskan menjamin pelaksanaan seluruh sistem manajemen perusahaan.

Dengan adanya pekerjaan penanaman pembibitan kepala sawit ini terciptalah lapangan pekerjaan bagi masyarakat dengan menerapkan Quality Manajemen System. Pt. Tunggal Yunus Estate menerapkan sumberdaya yang bagus untuk menghasilkan benih unggul sawit dan menerapkan system manajemen yang bermutu. sehingga menghasilkan bibit unggul berkualitas yang merupakan suatu kewajiban



bagi setiap petani maupun perusahaan kelapa sawit untuk mengoptimalkan sumberdaya alam yang ada agar mendapatkan produktivitas yang tinggi.

Dimana PT. Tunggal Yunus Estate ini juga harus memiliki karyawan yang memiliki prestasi dalam bekerja yang baik dan disiplin dalam bekerja yang tinggi untuk menghasilkan atau mampu untuk menerapkan Quality Manajement System yang bagus pula dalam lingkungan kerjanya masing-masing sehingga setiap karyawannya mampu untuk menghasilkan produksi bahan tanaman kelapa sawit unggul dan mendapatkan kehidupan yang sejahtera dalam setiap karyawannya.

Adapun visi, misi PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan yaitu:

**Visi:** Menjadi salah satu perusahaan berbasis sumberdaya berkelanjutan terbesar dan terbaik, senantiasa menciptakan manfaat bagi Masyarakat, Negara, Iklim, Pelanggan, dan Perusahaan.

**Misi:** Meningkatkan kualitas hidup melalui pengembangan sumberdaya berkelanjutan

#### **4.2 Struktur Organisasi**

Struktur organisasi perusahaan merupakan bentuk kerangka manajemen sumber daya manusia, yang menunjukkan jenjang dan tanggung jawab serta wewenang masing-masing perusahaan dalam usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Struktur organisasi perusahaan PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan adalah campuran yaitu berbentuk hubungan garis dan fungsional.

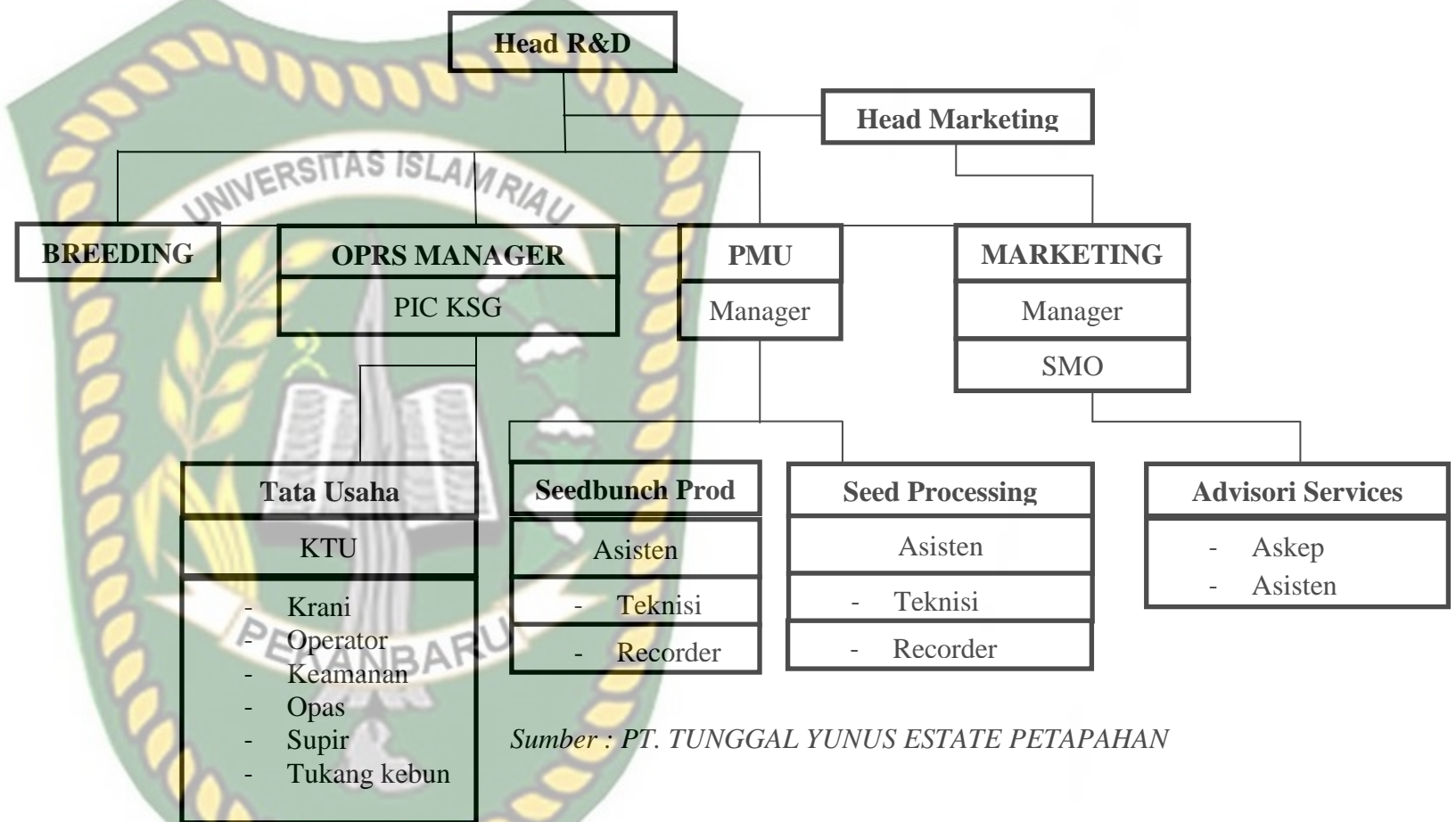
Dalam menjalankan struktur organisasinya adanya pembagian tugas yang jelas antara pimpinan dan pelaksana dan koordinasi dapat mudah dikerjakan karena sudah ada pembidangnya masing-masing. Struktur organisasi juga menerapkan system hubungan dalam organisasi yang memungkinkan tercapainya koordinasi dan pengintegrasian segenap organisasi baik secara vertical maupun horizontal. PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan mempunyai fungsi manajemen yang sangat jelas, dimana pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab dalam organisasi dilakukan menurut struktur organisasi yang telah ditetapkan.

Sehingga dengan adanya struktur organisasi tersebut para pekerja juga akan lebih mudah dan cepat untuk mengetahui siapa menjadi pimpinannya mulai dari terendah sampai tingkat tertinggi. Struktur organisasi PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan dapat dilihat pada gambar berikut ini:



## ORGANIZATION STRUCTURE FOR STAFF LEVEL

ASIAN AGRI GROUP, PT. TUNGGAL YUNUS ESTATE PERIODE : 2018



Sumber : PT. TUNGGAL YUNUS ESTATE PETAPAHAN

Dari struktur organisasi diatas, maka dapat di jelaskan uraian tanggung jaab dan wewenang masing-masing bagian. Untuk lebih jelasnya dapat diuraikan sebagai berikut:

Berdasarkan Struktur Organisasi maka diperlukan suatu sistem permbagian kerja/tugas ( Job Description ) yaitu sebagai berikut :

#### 1. Head R&D

- a. Menyusun uraian fisik dan financial ( Budget ) OPRS Topaz sebagai pedoman kerja organisasi.
- b. Mengkordinasikan dan membangun kerjasama dengan bagian terkait sehingga terdapat persepsi yang sama terhadap tujuan perusahaan.
- c. Mengelola seluruh SDM dan Aset dilingkungan OPRS Topaz dimanfaatkan untuk mencapai kinerja perusahaan.
- d. Melaksanakan arus informasi timbal balik dengan bagian terkait untuk kelanjutan pengelolaan organisasi.
- e. Membina karyawan untuk meningkatkan prestasi dan disiplin kerja.

#### 2. Head Marketing

- a. Menyusun strategi penjualan dengan membuat paket dan promosi.
- b. Melakukan kordinasi kerja dan pembagian atau pendelegasian tugas serta tanggungjawab lingkungan intern bagi marketing untuk menghasilkan pola kerja yang lebih baik.
- c. Melakukan perencanaan strategi pemasaran dengan memperhatikan trend pasar dan sumber daya perusahaan.

- d. Menanggapi permasalahan terkait keluhan pelanggan jika tidak mampu ditangani oleh bawahan.
  - e. Melakukan analisa perilaku pasar atau konsumen sebagai dasar menentukan kebijakan pemasaran.
3. Breeding
- a. Memonitoring pokok induk terpilih baik bunga jantan maupun bunga betina.
  - b. Terhadap pelaksanaan pembungkusan bunga baik jantan maupun betina sampai dengan menjadi tandan buah benih.
  - c. Terhadap penerimaan bunga jantan sampai dengan pengolahan tepung sari.
  - d. Terhadap permanen tandan buah benih dan diserahkan ke seed processing.
  - e. Terhadap pemeliharaan pokok induk terpilih baik jantan maupun betina.
4. OPRS Manager
- a. Mengkoordinir penyusunan budget sesuai dengan petunjuk Group Manager OPRS Topaz dan kebijakan Manajemen Asian Agri.
  - b. Membuat rencana bulanan dan memberikan pengarahan atau bimbingan untuk persiapan pelaksanaan rencana kerja tersebut baik dari segi kebutuhan tenaga kerja maupun kegiatan operasional.
  - c. Menyusun dan membuat permintaan bahan, barang dan jasa yang diperlukan untuk kelancaran OPRS demi pencapaian kapasitas dan mutu produksi yang telah ditetapkan.

- d. Memantau perkembangan dan efisiensi-efisiensi mesin-mesin dan fasilitas listrik, air dan telekomunikasi, ipal dan proses dilingkungan OPRS serta bertanggungjawab atas tercapainya mutu serta kelancaran kerja.
  - e. Meneliti/mengevaluasi laporan dari Kepala Tata Usaha dan Asisten untuk mengikuti segala kegiatan yang dilaksanakan guna mencengah penyimpangan dari ketentuan yang berlaku.
5. Kepala Tata Usaha ( KTU )
- a. Memonitoring proses pengajuan permintaan pembelian material sesuai permintaan user.
  - b. Penyediaan barang yang dilakukan melalui pesanan lokal.
  - c. Penerimaan barang dari Purchase RO Pekanbaru dalam hal ini adalah pemeriksaan Purchase RO Pekanbaru.
  - d. Follow up setiap permintaan pembelian dengan Purchase RO Pekanbaru, baik barang yang belum diterima maupun barang yang telah dikembalikan karena tidak sesuai dengan spesifikasi.
  - e. Pengembalian barang yang tidak sesuai dengan spesifikasi yang dibutuhkan ke Purchase RO Pekanbaru.

(a) Kerani

Kerani Umum

1. Penyajian laporan baik laporan keuangan dan laporan rutin lainnya tepat waktu.
2. Keakuratan setiap laporan yang dilaporkan baik laporan keuangan dan laporan rutin lainnya.

3. Melakukan penghematan dalam penggunaan ATK.

(b) Kerani Gudang

1. Membuat permintaan pembelian barang ke Purchase RO Pekanbaru.
2. Penerimaan dan pemeriksaan setiap barang yang dikirim oleh Purchase RO Pekanbaru.
3. Pengembalian barang yang tidak sesuai dengan spesifikasi yang dibutuhkan.

(c) Operator Mesin dan Air

1. Kelancaran operasi mesin genset dan mesin air.
2. Melakukan servis atau pemeliharaan mesin genset dan mesin penunjang lainnya seperti AC, dan Mesin Air.
3. Kualitas air yang disediakan untuk laboratorium dan perumahan.

(d) Petugas Keamanan

1. Terhadap terciptanya keamanan areal laboratorium, kantor, gudang dan perumahan dari tindak pencurian.
2. Memastikan semua penerangan diareal laboratorium, kantor dan gudang telah menyala pada malam hari.
3. Mencatat semua mobil masuk dan keluar, tujuan keamanan dan kegiatan apa yang akan dilaksanakan.

(e) Opas

1. Kebersihan setiap kantor.

2. Memberikan pelayanan yang baik untuk setiap tamu yang datang untuk penyajian minum atau makanan.
3. Memelihara peralatan dapur dan alat kebersihan lainnya.

(f) Supir

1. Kelancaran operasi kendaraan atau mobil.
2. Melakukan servis atau pemeliharaan kendaraan atau mobil.
3. Keselamatan penumpang ( barang atau manusia ).

(g) Tukang Kebun

1. Kebersihan perkarangan areal kantor dan lab.
2. Menjaga keasrian dan kehijauan taman areal kantor dan lab.

6. PMU Manager

- a. Mengkoordinir penyusunan budget dibagian PMU sesuai dengan petunjuk Group Manajer dan kebijakan manajemen Asian Agri.
- b. Membuat rencana kerja bulanan dan memberikan pengarahan atau bimbingan untuk persiapan pelaksanaan rencana kerja tersebut baik dari segi kebutuhan tenaga kerja maupun kegiatan operasional.
- c. Menyusun dan membuat permintaan bahan, barang dan jasa yang diperlukan untuk lelangaran operasional demi pencapaian kapasitas dan mutu produksi yang telah ditetapkan.
- d. Memantau perkembangan dan efisiensi-efisiensi dalam proses produksi.
- e. Meneliti atau mengevaluasi laporan dari masing-masing Asisten untuk mengikuti segala kegiatan yang dilaksanakan guna mencegah penyimpangan dari ketentuan yang berlaku.



## 7. Assisten Seedbunch Production

- a. Memonitoring pokok induk terpilih baik Bungan jantan maupun bunga betina.
- b. Terhadap pelaksanaan pembungkusan bunga baik jantan maupun betina sampai dengan menjadi tandan buah benih.
- c. Terhadap penerimaan Bunga jantan sampai dengan pengolahan tepung sari.
- d. Terhadap pemanenan tandan buah benih dan diserahkan ke seed processing. Terhadap pemeliharaan pokok induk terpilih baik jantan maupun betina

Teknisi Seed Processing :

(a) Teknisi Monitoring Bagging I & II

1. Memonitoring bunga yang sudah dibungkus.
2. Terhadap keakurasian data termasuk labeling, pencatatan laporan di Form isian.
3. Terhadap kualitas terhadap pembungkusan bunga.

(b) Teknisi Monitoring Polinasi ( III ).

1. Memonitoring bunga yang telah dipolinasi.
2. Terhadap keakurasian data termasuk labeling, pencatatan laporan di Form isian.
3. Terhadap kualitas dan kuantitas terhadap bunga yang dipolinasi.

(c) Teknisi Penyerbukan

1. Bertanggung jawab memonitoring bunga yang akan dipolinasi.

2. Bertanggung jawab terhadap keakurasian data termasuk labeling, pencatatan laporan di Form isian.
  3. Bertanggung jawab terhadap kualitas dan kuantitas terhadap bunga yang dipolinasi.
- (d) Teknisi Buka Bag dan Pasang Label
1. Terhadap bunga yang akan dibuka.
  2. Terhadap kelengkapan label pada tandan buah benih.
  3. Terhadap keakurasian data termasuk labeling, pencatatan laporan di Form isian.
- (e) Teknisi Panen Tandan Buah Benih & Chopping.
1. Terhadap kematangan buah tandan dan benih.
  2. Terhadap kelengkapan label panen pada tandan buah benih.
  3. Terhadap jumlah tandan yang dipanen dilapangan hingga sampai di penerimaan tandan buah benih ( Seed Processing ).
- (f) Teknisi Sensus Tandan Buah Benih
1. Memonitoring pokok induk terpilih bunga betina Dura.
  2. Untuk pelaksanaan sensus bunga yang akan dibungkus.
  3. Untuk pelaksanaan pembungkusan bunga betina.
- (g) Teknisi Sensus, Bagging & Panen Bunga Jantan
1. Memonitoring pokok induk terpilih bunga jantan Pisifera.
  2. Untuk pelaksanaan sensus bunga yang akan dibungkus
  3. Dalam pelaksanaan pembungkusan bunga jantan
- (h) Teknisi Polen Processing.

1. Terhadap penerimaan bunga jantan yang dibungkus.
  2. Dalam pelaksanaan pemrosesan tepung sari sampai dengan penyimpanan.
  3. Dalam pemeliharaan bahan dan peralatan kerja
- (i) Teknisi Viabilitas Testing

1. Untuk proses pencampuran media untuk pengujian viabilitas
2. Untuk memastikan penggunaan alat pengujian viabilitas yang akurat
3. Menjaga tempat pengujian viabilitas agar tetap steril.

8. Asisten Seed Processing

1. Memastikan dan memonitor operasional seed processing dapat berjalan dengan baik
2. Memonitor dan mengevaluasi tingkat losses pencincangan tandan, penyimpanan, pemanasan dan perkecambahan
3. Memastikan dan menyediakan semua prasarana yang dibutuhkan
4. Mengidentifikasi masalah yang muncul dan memberikan solusi terhadap masalah yang dihadapi
5. Mengarahkan dan memotivasi kinerja karyawan

Teknisi :

(a) Teknisi Pengupasan Daging Buah.

1. Memastikan semua buah yang akan diproses telah memenuhi syarat pemeraman
2. Memastikan semua daging buah dapat terlepas dari biji
3. Memastikan label tandan dan label panen dalam kondisi baik

(b) Teknisi Pemisahan Biji Pecah

1. Memastikan semua biji partenokarpik dan pecah telah dipisahkan dengan benar
2. Mencatat semua biji pecah dalam form pemisahan biji pecah
3. Memastikan label tandan dan label panen dalam kondisi

(c) Teknisi Perendaman dan Pencucian biji

1. Memastikan campuran desinfektan, air sabun dan fungisida telah tercampur dengan benar
2. Memastikan semua biji benar-benar terendam
3. Memastikan penggunaan alat pelindung diri

(d) Teknisi Pemeriksaan Suhu

1. Memeriksa suhu semua ruangan setiap pagi dan petang setiap hari kerja
2. Mencatat suhu ruangan pada form pemantauan suhu.

(e) Teknisi Pemanasan biji

1. Memastikan susunan kantong biji memenuhi aturan yang telah ditentukan
2. Melakukan pemeriksaan setiap 7 – 20 hari per rotasi
3. Memastikan semua biji terinfeksi jamur telah diberi perlakuan dengan benar

(f) Teknisi Penyimpanan Biji

1. Memeriksa semua kantong biji menurut sandi penyimpanan.
2. Memeriksa kondisi biji bila telah disimpan setelah 2 - 3 bulan.

3. Memastikan semua biji yang terinfeksi jamur telah diberi perlakuan yang benar.
- (g) Teknisi Perendaman & Pengeringan Biji untuk Pemanasan
  1. Memastikan semua biji yang direndam sesuai dengan program.
  2. Memastikan semua biji telah ditimbang dan dicatat.
  3. Memastikan semua biji terendam.
- (h) Teknisi Perendaman dan Pengeringan Biji untuk Perkecambahan.
  1. Memastikan semua biji yang direndam sesuai dengan program.
  2. Memastikan semua biji telah ditimbang dan dicatat.
  3. Memastikan semua biji terendam.
- (i) Teknisi Sortir Biji
  1. Memastikan semua biji afkir telah dipisahkan
  2. Memastikan label panen, label biji dan kartu perkecambahan terikat pada kantong biji.
  3. Memastikan semua biji berambut telah dipotong dengan benar.
- (j) Teknisi Uji Kandungan Air
  1. Memastikan biji ditimbang dengan benar.
  2. Memastikan panas Oven  $105 \pm 5^{\circ}\text{C}$ .
  3. Memastikan lama pemanasan  $\pm 24$  Jam.
- (k) Teknisi Perkecambahan Biji
  1. Melakukan pemeriksaan setiap 3-6 hari per rotasi.
  2. Memastikan semua biji dan kecambah dalam kondisi lembab.

3. Memastikan semua biji dan kecambah yang terinfeksi jamur telah diberi perlakuan yang benar.
- (l) Teknisi Pemeriksaan Kecambah di Ruang Penyimpanan.
  1. Memastikan identitas kantong pengiriman kecambah sudah benar.
  2. Memastikan kondisi kecambah bebas dari infeksi jamur dan segar.
  3. Memastikan panjang akar kecambah telah sesuai dengan permintaan pelanggan.
- (m) Teknisi Persiapan Pengiriman Kecambah
  1. Memastikan identitas kantong pengiriman kecambah sudah benar.
  2. Memastikan kondisi kecambah bebas dari infeksi jamur dan segar.
  3. Memastikan panjang akar kecambah telah sesuai dengan permintaan pelanggan.
- (n) Teknisi Pengepakan Kecambah
  1. Memastikan identitas kantong pengiriman kecambah sudah benar
  2. Memastikan kondisi kecambah bebas dari infeksi jamur dan segar
  3. Memastikan panjang akar kecambah telah sesuai dengan permintaan pelanggan.

Recorder Seed Pocesing :

- (a) Recorder Penerimaan Tandan.
  1. Menerima dan memastikan jumlah tandan panen sudah sesuai dengan daftar panen tandan
  2. Memeriksa kondisi label tandan dan label panen
  3. Memeriksa kondisi dan fruit set tandan

(b) Recorder Pemanasan Biji

1. Memastikan susunan kantong biji memenuhi aturan yang telah ditentukan.
2. Melakukan pemeriksaan setiap 7-20 hari per rotasi.
3. Memastikan suhu ruangan 37-43 oC.

(c) Recorder Penyimpanan Biji

1. Memeriksa semua kantong biji menurut sandi penyimpanan.
2. Memeriksa kondisi biji bila telah disimpan setelah 2-3 bulan.
3. Memastikan suhu ruangan 18-24°C.

(d) Recorder Sortir Biji

1. Memastikan semua biji akhir telah dipisahkan.
2. Memastikan label panen, label biji dan kartu perkecambahan terikat pada kantong biji.
3. Memastikan semua biji berambut telah dipotong dengan benar.

(e) Recorder Perkecambahan Biji

1. Melakukan pemeriksaan setiap 3-6 hari per rotasi.
2. Memastikan semua kecambah yang memnuhi syarat telah dipisahkan.
3. Memastikan suhu ruangan 31-35°C.

(f) Recorder Pemeriksaan Kecambah di Ruang.

1. Memastikan identitas kantong pengiriman kecambah sudah benar.
2. Memastikan kondisi kecambah bebas dari infeksi jamur dan segar.

3. Memastikan panjang akar kecambah telah sesuai dengan permintaan pelanggan.

#### 4.3 Aktivitas Perusahaan

Sebagaimana telah diuraikan bahwa PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan yang terletak PT. Tunggal Yunus Estate (Agri) kebun Petapahan, Kampar, Riau Kampar, Provinsi Riau. Yang bergerak dibidang perkebunan penanam bibit unggul kepala sawit. Dalam melaksanakan aktifitasnya, PT. Tunggal Yunus Estate berusaha untuk meningkatkan produksi pada setiap tahunnya melalui peningkatan pengelolaan baik dibidang tanaman. Selain aktifitas, perusahaan melaksanakan pemasaran produksi berupa bibit unggul yang bagus.

Dalam produksi penanaman kelapa sawit, akan berkaitan dengan banyak hal seperti: bibit, pemupukan, pemeliharaan, pemberantasan hama, dan factor-faktor yang berkaitan dengan alam yakni iklim dan kesuburan tanah. Penerapan teknologi juga akan mempengaruhi tingkat produksi seperti varietas unggul yang digunakan serta bercocok tanam.



## BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN

### 5.1 Identitas Responden

Pada bab ini akan dibahas analisis dan pembahasan terhadap hasil-hasil penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja dan karakteristik pekerjaan terhadap komitmen karyawan pada PT. Tunggal Yunus Estate OPRS (*Oil Palm Research Station*) Topaz di Kabupaten Kampar Provinsi Riau. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan karakteristik pekerjaan terhadap komitmen karyawan pada perusahaan tersebut.

Data-data yang dianalisis diperoleh melalui kuesioner yang ditujukan kepada para responden yang merupakan karyawan pada PT. Tunggal Yunus Estate OPRS Topaz di Kabupaten Kampar. Maka terlebih dahulu akan dianalisis identitas responden yang menjadi sampel pada penelitian ini yang berjumlah 34 responden. Hal-hal tersebut antara lain mencakup jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan lama bekerja yang menjadi responden dalam penelitian ini.

#### 5.1.1 Jenis Kelamin

Untuk mengetahui jenis kelamin responden pada PT. Tunggal Yunus Estate OPRS (*Oil Palm Research Station*) Topaz di Kabupaten Kampar Provinsi Riau, maka dapat dilihat pada tabel 5.1 berikut ini:

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

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	23	67.65
2	Perempuan	11	32.35
<b>Jumlah</b>		<b>34</b>	<b>100.00</b>

*Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.*

Berdasarkan tabel 5.1 diatas, diketahui bahwa dari 34 responden pada PT. Tunggal Yunus Estate OPRS (*Oil Palm Research Station*) Topaz di Kabupaten Kampar Provinsi Riau, responden yang berjenis kelamin Laki-Laki yaitu sebanyak 23 orang atau 67.65% dan sedangkan yang berjenis kelamin Perempuan yaitu sebanyak 11 orang atau 32.35%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja pada PT. Tunggal Yunus Estate OPRS Topaz di Kabupaten Kampar Provinsi Riau mayoritas karyawannya berjenis kelamin Laki-Laki.

#### 5.1.2 Usia

Didalam sebuah perusahaan usia menjadi faktor yang diperhitungkan, karena hal ini bisa mempengaruhi kinerja seseorang didalam perusahaan tersebut. Biasanya semakin tua usia seorang karyawan maka semakin menurun pula kinerjanya. Berikut jumlah responden berdasarkan tingkat usia :

**Tabel 5.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Kelompok Umur	Frekuensi	Persentase
1	20 s.d 29	5	14.71
2	30 s.d 39	19	55.88
3	40 s.d 49	9	26.47
4	>50	1	2.94
<b>Jumlah</b>		<b>34</b>	<b>100.00</b>

*Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.*

Berdasarkan tabel 5.2 diatas, diketahui bahwa dari 34 responden pada PT. Tunggal Yunus Estate OPRS (*Oil Palm Research Station*) Topaz di Kabupaten Kampar Provinsi Riau, responden yang berusia antara 20 s.d 29 tahun yaitu sebanyak 5 orang atau 14.71%, responden yang berusia antara 30 s.d 39 tahun yaitu sebanyak 19 orang atau 55.88%, responden yang berusia antara 40 s.d 49 tahun yaitu sebanyak 9 orang atau 26.47%, dan responden yang berusia diatas 50 tahun yaitu sebanyak 1 orang atau 2.94%. Dengan demikian responden terbanyak adalah responden yang berusia antara 30 s.d 39 tahun.

### 5.1.3 Tingkat Pendidikan

Pendidikan merupakan faktor penting dalam upaya meningkatkan kemampuan seorang karyawan. Karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi pada umumnya akan lebih mudah memahami tugas dan pembelajaran yang diberikan. Berikut ini adalah jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan:

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

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SMA/Sederajat	6	17.65
2	Diploma	12	35.29
3	S1	16	47.06
4	S2	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>34</b>	<b>100.00</b>

*Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.*

Berdasarkan tabel 5.3 diatas, diketahui bahwa dari 34 responden pada PT. Tunggal Yunus Estate OPRS (*Oil Palm Research Station*) Topaz di Kabupaten Kampar Provinsi Riau, responden dengan tingkat pendidikan SMA/Sederajat sebanyak 6 orang atau 17.65%, responden dengan tingkat pendidikan Diploma

sebanyak 12 orang atau 35.29%, responden dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 16 orang atau 47.06%, dan responden dengan tingkat pendidikan S2 tidak ada. Dengan demikian secara garis besar dapat dilihat responden terbanyak merupakan responden dengan tingkat pendidikan S1 yaitu sebanyak 16 orang atau 47.06%.

#### 5.1.4 Lama Bekerja

Adapun lamanya bekerja karyawan dalam memberikan kontribusi terhadap perusahaan pada PT. Tunggal Yunus Estate OPRS (*Oil Palm Research Station*) Topaz di Kabupaten Kampar Provinsi Riau, dapat dilihat pada tabel 5.4 berikut ini:

**Tabel 5.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1	< 1 Tahun	-	-
2	1-5 Tahun	4	11.76
3	6-10 Tahun	19	55.88
	> 10 Tahun	11	32.35
	<b>Jumlah</b>	<b>34</b>	<b>100.00</b>

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel 5.4 diatas, diketahui bahwa dari 34 responden pada PT. Tunggal Yunus Estate OPRS (*Oil Palm Research Station*) Topaz di Kabupaten Kampar Provinsi Riau, responden dengan lama masa kerja kurang dari 1 tahun tidak ada, responden dengan lama masa kerja antara 1-5 tahun adalah sebanyak 4 orang atau 11.76%, responden dengan lama masa kerja antara 6-10 tahun adalah sebanyak 19 orang atau 55.88%, dan responden dengan lama masa kerja diatas 10 tahun adalah sebanyak 11 orang atau 32.35%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja pada PT. Tunggal Yunus Estate OPRS

(*Oil Palm Research Station*) Topaz di Kabupaten Kampar Provinsi Riau mayoritas karyawannya adalah dengan lama masa kerja antara 6-10 tahun yaitu 19 orang atau 55.88%.

## 5.2 Hasil Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Setelah data dikumpulkan, terlebih dahulu diseleksi kelengkapannya untuk dianalisis, setelah itu langkah selanjutnya yaitu melakukan pengujian terhadap validitas dan reliabilitas data. Pengujian validitas dan reliabilitas data dilakukan secara keseluruhan pada seluruh jumlah item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel penelitian dengan menggunakan program *software* SPSS (*statistical product and service solution*).

### 5.2.1 Uji Validitas

Berkaitan dengan pengujian validitas instrument, Sugiyono (2007:172) menjelaskan bahwa yang dimaksud validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kehandalan atau keaslian suatu alat ukur. Jika instrument dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid, sehingga valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Menurut Sugiyono (2007:179), perlu diketahui bahwa keputusan hasil perhitungan korelasi dapat dinyatakan dengan  $r$ -hitung dan  $r$ -tabel sebagai berikut: Jika  $r$ -hitung  $>$   $r$ -tabel maka dinyatakan valid. Sebaliknya, jika  $r$ -hitung  $<$   $r$ -tabel maka dinyatakan tidak valid.

Pengukuran validitas instrument menggunakan korelasi produk moment dengan tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0.05$ ) dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing item dengan skor totalnya. Uji validitas yang ditentukan pada penelitian ini berjumlah sebanyak 34 orang responden. Kemudian untuk menentukan r tabel digunakan  $df = n - 2$ , berarti  $34 - 2 = 32$ . Dari r tabel uji dua arah untuk  $\alpha = 5\%$  diketahui **r tabel sebesar 0,349**.

Kemudian untuk mendapatkan nilai koefisien korelasi r hitung dari item pertanyaan (instrument) yang digunakan untuk variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ), karakteristik pekerjaan ( $X_2$ ) dan komitmen karyawan (Y) pada PT. Tunggal Yunus Estate OPRS (*Oil Palm Research Station*) Topaz di Kabupaten Kampar Provinsi Riau, diperoleh hasil analisis program SPSS dan nilai r tabel yang disajikan pada tabel 5.41 berikut ini:

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

Variabel	Item	r - hitung	r - tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja ( $X_1$ )	X <sub>1.1</sub>	0.749	<b>0.349</b>	Valid
	X <sub>1.2</sub>	0.809	<b>0.349</b>	Valid
	X <sub>1.3</sub>	0.768	<b>0.349</b>	Valid
	X <sub>1.4</sub>	0.844	<b>0.349</b>	Valid
	X <sub>1.5</sub>	0.796	<b>0.349</b>	Valid
	X <sub>1.6</sub>	0.527	<b>0.349</b>	Valid
	X <sub>1.7</sub>	0.778	<b>0.349</b>	Valid
	X <sub>1.8</sub>	0.714	<b>0.349</b>	Valid
	X <sub>1.9</sub>	0.745	<b>0.349</b>	Valid
	X <sub>1.10</sub>	0.665	<b>0.349</b>	Valid
Karakteristik Pekerjaan ( $X_2$ )	X <sub>2.1</sub>	0.628	<b>0.349</b>	Valid
	X <sub>2.2</sub>	0.680	<b>0.349</b>	Valid
	X <sub>2.3</sub>	0.725	<b>0.349</b>	Valid
	X <sub>2.4</sub>	0.667	<b>0.349</b>	Valid
	X <sub>2.5</sub>	0.622	<b>0.349</b>	Valid
	X <sub>2.6</sub>	0.520	<b>0.349</b>	Valid
	X <sub>2.7</sub>	0.584	<b>0.349</b>	Valid

	X <sub>2.8</sub>	0.672	<b>0.349</b>	Valid
	X <sub>2.9</sub>	0.553	<b>0.349</b>	Valid
	X <sub>2.10</sub>	0.752	<b>0.349</b>	Valid
	X <sub>2.11</sub>	0.724	<b>0.349</b>	Valid
Komitmen Karyawan (Y)	Y <sub>.1</sub>	0.909	<b>0.349</b>	Valid
	Y <sub>.2</sub>	0.903	<b>0.349</b>	Valid
	Y <sub>.3</sub>	0.675	<b>0.349</b>	Valid
	Y <sub>.4</sub>	0.585	<b>0.349</b>	Valid
	Y <sub>.5</sub>	0.496	<b>0.349</b>	Valid
	Y <sub>.6</sub>	0.550	<b>0.349</b>	Valid
	Y <sub>.7</sub>	0.469	<b>0.349</b>	Valid
	Y <sub>.8</sub>	0.933	<b>0.349</b>	Valid
	Y <sub>.9</sub>	0.440	<b>0.349</b>	Valid
	Y <sub>.10</sub>	0.903	<b>0.349</b>	Valid
	Y <sub>.11</sub>	0.852	<b>0.349</b>	Valid

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel 5.5 diatas, dapat dilihat nilai *corrected item total* (r-hitung) lebih besar dari r-tabel. Dengan demikian berarti butir-butir pernyataan tentang variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ), karakteristik pekerjaan ( $X_2$ ) dan komitmen karyawan (Y) yang digunakan pada penelitian ini dinyatakan valid dan layak dianalisis.

### 5.2.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah angka indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dipercaya atau dapat diandalkan. Dengan kata lain reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala yang sama.

Pengujian reliabilitas adalah untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran variabel. Pengukuran yang reliabilitas menunjukkan instrument sudah dipercaya sehingga menghasilkan data yang dapat dipercaya. Uji reliabilitas adalah alat untuk indikator dari variabel dan konstruk. SPSS memberikan fasilitas

untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu pengukuran dapat diandalkan apabila memiliki koefisien *Cronbach Alpha* sama atau lebih dari 0,60.

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

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
1	Kepuasan Kerja ( $X_1$ )	0.909	0.60	Reliabel
2	Karakteristik Pekerjaan ( $X_2$ )	0.850	0.60	Reliabel
3	Komitmen Karyawan (Y)	0.908	0.60	Reliabel

*Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018*

Berdasarkan tabel 5.6 tersebut, dapat dilihat koefisien alpha untuk variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ) sebesar  $0.909 > 0.60$ , variabel karakteristik pekerjaan ( $X_2$ ) sebesar  $0.850 > 0.60$ , dan variabel komitmen karyawan (Y) sebesar  $0.908 > 0.60$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument penelitian ini reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari nilai koefisien alpha 0.60. Berarti variabel yang digunakan sudah konsisten dan dapat dipercaya.

Hasil pengujian reliabilitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien alpha dari variabel-variabel yang diteliti menunjukkan hasil yang beragam dan variabel menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0.60, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.



### 5.3 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja ( $X_1$ )

Menurut Siagian (Indrastuti, 2014: 67) kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negative terhadap pekerjaannya.

Setiap orang bekerja mengharapkan kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian yang dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya dari pada tidak menyukainya.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya.

Untuk melihat unsur kepuasan kerja, dapat dilihat dari pekerjaan itu sendiri, gaji/upah, kesempatan promosi, pengawasan dan rekan kerja.

Berikut ini adalah hasil tanggapan responden mengenai kepuasan kerja sebagai berikut ini:

### **5.3.1 Pekerjaan itu Sendiri**

Kepuasan kerja itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan, dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan. Kepuasan kerja terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya terlihat masih kurang. Dimana sumber utama kepuasan karyawan dalam bekerja adalah kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri.

Dimana pekerjaan juga menyadari bahwa dirinya bertanggungjawab atas hasil pekerjaan itu secara pribadi. Pekerja dapat memastikan dengan cara yang teratur dan terandalkan mengenai hasil usahannya, apa saja yang telah dicapai, dan memuaskan atau tidak.

#### **5.3.1.1 Adanya Rasa Tanggung Jawab Karyawan Terhadap Pekerjaannya**

Setiap karyawan memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap setiap pekerjaan yang diberikan oleh atasannya ataupun pemimpin. Apakah mereka memang benar benar serius ataupun tekun menjalankan tugas yang diberikan.

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai adanya rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya pada PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.7**  
**Tanggapan Responden Tentang Adanya Rasa Tanggung Jawab**  
**Karyawan Terhadap Pekerjaannya Pada PT. Tunggal Yunus Estate**  
**Petapahan**

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	7	20.59
2	Setuju	17	50.00
3	Cukup Setuju	8	23.53
4	Tidak Setuju	2	5.88
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>34</b>	<b>100.00</b>

*Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.*

Berdasarkan tabel 5.7 diatas, dapat diketahui dari 34 orang responden menyatakan tanggapan tentang Saya memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan. Responden yang memberikan jawaban Setuju yaitu sebanyak 17 orang atau 50.00%, responden yang memberikan jawaban Cukup Setuju yaitu sebanyak 8 orang atau 23.53%, responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu sebanyak 7 orang atau 20.59%, responden yang memberikan jawaban Tidak Setuju yaitu sebanyak 2 orang atau 5.88%, dan responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang Saya memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan berada pada kategori Setuju.

Penilaian adanya rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya merupakan suatu proses dimana setiap karyawan memiliki tanggung jawab masing-masing dalam setiap pekerjaan yang mereka kerjakan agar tercapainya suatu tujuan dalam PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan.

### 5.3.2 Gaji/Upah

Gaji merupakan salah satu dimensi kepuasan kerja yang diteliti pada penelitian ini. Gaji diukur dengan gaji yang sesuai dengan harapan dan gaji yang mampu memuaskan. Gaji sesuai dengan harapan haruslah dapat tercapai dengan begitu kepuasan kerja dapat tercapai, sehingga kinerja yang baik pun akan dirasakan oleh organisasi.

#### 5.3.2.1 Upah yang Didapat Sesuai Dengan Jabatan

Upah yang diterima setiap pimpinan ataupun karyawan menerima sesuai dengan jabatannya masing-masing didalam perusahaan tersebut.

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai upah yang didapat sesuai dengan jabatan pada PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.8**  
**Tanggapan Responden Tentang Upah yang Didapat Sesuai Dengan Jabatan Pada PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan**

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	4	11.76
2	Setuju	18	52.94
3	Cukup Setuju	10	29.41
4	Tidak Setuju	2	5.88
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>34</b>	<b>100.00</b>

*Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.*

Berdasarkan tabel 5.8 diatas, dapat diketahui dari 34 orang responden menyatakan tanggapan tentang Upah yang saya dapatkan sesuai dengan jabatan saya. Responden yang memberikan jawaban Setuju yaitu sebanyak 18 orang atau 52.94%, responden yang memberikan jawaban Cukup Setuju yaitu sebanyak 10

orang atau 29.41%, responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu sebanyak 4 orang atau 11.76%, responden yang memberikan jawaban Tidak Setuju yaitu sebanyak 2 orang atau 5.88%, dan responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang Upah yang saya dapatkan sesuai dengan jabatan saya berada pada kategori Setuju.

Penilaian upah yang didapat sesuai dengan jabatan merupakan suatu yang sudah ditetapkan disetiap perusahaan bahwanya gaji ataupun upah didapat iyalah sesuai dengan jabatan masing-masing karyawan dalam PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan. Dimana dalam kategori yang ditabel para responden lebih banyak untuk memberikan jawaban dengan setuju, jadi gaji ataupun upah diterima sesuai dengan jabatanny masing-masing didalam perusahaan tersebut.

### **5.3.3 Kesempatan Promosi**

Kesempatan untuk maju didalam organisasi sring dinamakan sebagai promosi (naik pangkat) suatu promosi berarti perpindahan dari suatu jabatan kejabatan lain yang mempunyai status dan tanggungjawab yang lebih tinggi. Promosi diukur dengan jelas, promosi sesuai dengan harapan. Promosi yang jelas memberikan gambaran kedepan kepada karyawan dengan begitu karyawan semakin giat dan puas melakukan tugasnya.

#### **5.3.3.1 Adanya Kesempatan Yang Sama untuk Peningkatan Karir Atau Ddipromosikan**

Dalam peningkatan karir atau dipromosikan didalam perusahaan setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama.

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai adanya kesempatan yang sama untuk peningkatan karir atau dipromosikan pada PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.9**  
**Tanggapan Responden Tentang Adanya Kesempatan Yang Sama untuk Peningkatan Karir Atau Ddipromosikan Pada PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan**

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	4	11.76
2	Setuju	19	55.88
3	Cukup Setuju	9	26.47
4	Tidak Setuju	2	5.88
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>34</b>	<b>100.00</b>

*Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.*

Berdasarkan tabel 5.9 diatas, dapat diketahui dari 34 orang responden menyatakan tanggapan tentang Perusahaan memberikan kesempatan yang sama dalam peningkatan karir ataupun dipromosikan kepada karyawan. Responden yang memberikan jawaban Setuju yaitu sebanyak 19 orang atau 55.88%, responden yang memberikan jawaban Cukup Setuju yaitu sebanyak 9 orang atau 26.47%, responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu sebanyak 4 orang atau 11.76%, responden yang memberikan jawaban Tidak Setuju yaitu sebanyak 2 orang atau 5.88%, dan responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang Perusahaan memberikan kesempatan yang sama dalam peningkatan karir ataupun dipromosikan kepada karyawan berada pada kategori Setuju.

Adanya kesempatan yang sama dalam peningkatan karir atau dipromosikan merupakan keinginan setiap karyawan-karyawan dalam PT.

Tunggal Yunus Estate Petapahan. Dengan adanya kesempatan dalam peningkatan karir atau dipromosikan maka karyawan-karyawannya pun pasti akan sangat bergiat dalam bekerja.

### 5.3.3.2 Adanya Promosi Jabatan Atas Pekerjaan yang Baik

Setiap perusahaan memiliki promosi jabatan yang baik kepada pimpinan maupun karyawan atas pekerjaan yang yang mereka kerjakan dengan baik.

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai adanya promosi jabatan atas pekerjaan yang baik pada PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.10**  
**Tanggapan Responden Tentang Adanya Promosi Jabatan Atas Pekerjaan yang Baik Pada PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan**

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	4	11.76
2	Setuju	14	41.18
3	Cukup Setuju	13	38.24
4	Tidak Setuju	3	8.82
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>34</b>	<b>100.00</b>

*Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.*

Berdasarkan tabel 5.10 diatas, dapat diketahui dari 34 orang responden menyatakan tanggapan tentang Adanya peluang promosi jabatan atas pekerjaan yang baik terbuka bagi seluruh karyawan. Responden yang memberikan jawaban Setuju yaitu sebanyak 14 orang atau 41.18%, responden yang memberikan jawaban Cukup Setuju yaitu sebanyak 13 orang atau 38.24%, responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu sebanyak 4 orang atau 11.76%, responden yang memberikan jawaban Tidak Setuju yaitu sebanyak 3 orang atau

8.82%, dan responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang Adanya peluang promosi jabatan atas pekerjaan yang baik terbuka bagi seluruh karyawan berada pada kategori Setuju.

Dengan adanya promosi jabatan atas pekerjaan yang baik dalam setiap karyawan-karyawannya maka PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan akan semakin semangat bekerja untuk mencapai suatu tujuan perusahaan tersebut. Dalam tanggapan para responden pun mereka memberikan jawaban setuju. Promosi jabatan bagi sebagian karyawan merupakan salah satu bukti bahwa mereka memiliki kinerja yang bagus, PT. Tunggal Yunus Estate memotivasi karyawan dalam hal bekerja dengan cara membuat promosi jabatan, sehingga para karyawan menantikan hal ini setiap bekerja. Selain gaji yang besar, kenyamanan dalam bekerja dan promosi jabatan itu adalah hal yang sama yang di tunggu para karyawan.

#### **5.3.4 Pengawasan**

Merupakan kemampuan penyelia ( pimpinan) untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Pada saat ini, dapat dikatakan bahwa ada dua dimensi gaya pengawasan yang mempengaruhi kepuasan kerja. Dimensi pertama kepuasan pada karyawan, diukur menurut tingkat penyelia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan. Dimensi kedua adalah partisipasi atau pengaruh, karyawan berkemungkinan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi pekerjaan mereka.



### 5.3.4.1 Pengawasan yang dilakukan atasan berdampak positif

Setiap pengawasan yang dilakukan atasan atau pimpinan didalam perusahaan selalu dilakukan dengan positif agar karyawan-karyawannya nyaman dengan pengawasan ataupun arahan yang dilakukan atasan ataupun pimpinan tersebut.

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai pengawasan yang dilakukan atasan berdampak positif pada PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.11**  
**Tanggapan Responden Tentang Pengawasan yang Dilakukan Atasan Berdampak Positif Pada PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan**

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	7	20.59
2	Setuju	16	47.06
3	Cukup Setuju	9	26.47
4	Tidak Setuju	2	5.88
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>34</b>	<b>100.00</b>

*Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.*

Berdasarkan tabel 5.11 diatas, dapat diketahui dari 34 orang responden menyatakan tanggapan tentang Pengawasan yang dilakukan atasan berdampak positif. Responden yang memberikan jawaban Setuju yaitu sebanyak 16 orang atau 47.06%, responden yang memberikan jawaban Cukup Setuju yaitu sebanyak 9 orang atau 26.47%, responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu sebanyak 7 orang atau 20.59%, responden yang memberikan jawaban Tidak Setuju yaitu sebanyak 2 orang atau 5.88%, dan responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan

responden tentang Pengawasan yang dilakukan atasan berdampak positif berada pada kategori Setuju.

Sebagian karyawan merasa setuju dengan adanya setiap pengawasan yang dilakukan oleh atasan selalu berdampak positif bagi karyawan-karyawannya dan dengan dampak positif tersebut maka karyawan-karyawannya tidak akan merasakan rasa risih jika mereka diawasi oleh atasan mereka didalam PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan.

#### **5.3.4.2 Adanya Pengawasan yang Intensif yang Dilakukan Oleh Atasan**

Dalam setiap perusahaan atasan selalu melakukan pengawasan yang intensif kepada setiap karyawan-karyawannya agar terciptkan karyawan yang baik dalam setiap pekerjaan yang mereka laksanakan ataupun kerjakan.

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai adanya pengawasan yang intensif yang dilakukan oleh atasan pada PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.12

**Tanggapan Responden Tentang Adanya pengawasan yang intensif yang dilakukan oleh atasan Pada PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan**

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	8	23.53
2	Setuju	14	41.18
3	Cukup Setuju	9	26.47
4	Tidak Setuju	3	8.82
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>34</b>	<b>100.00</b>

Sumber: *Data Olahan Penelitian, 2018.*

Berdasarkan tabel 5.12 diatas, dapat diketahui dari 34 orang responden menyatakan tanggapan tentang Adanya pengawasan yang intensif yang dilakukan oleh atasan. Responden yang memberikan jawaban Setuju yaitu sebanyak 14 orang atau 41.18%, responden yang memberikan jawaban Cukup Setuju yaitu sebanyak 9 orang atau 26.47%, responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu sebanyak 8 orang atau 23.53%, responden yang memberikan jawaban Tidak Setuju yaitu sebanyak 3 orang atau 8.82%, dan responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang Adanya pengawasan yang intensif yang dilakukan oleh atasan berada pada kategori Setuju.

Penilaian adanya pengawasan yang intensif yang dilakukan oleh atasan merupakan pengawasan yang baik untuk memberikan teknik bantuan dan dukungan tingkah laku bagi setiap karyawan-karyawannya dalam PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan.

### 5.3.4.3 Adanya kebebasan berpendapat mengenai pekerjaan yang diberikan oleh atasan

Setiap karyawan berhak untuk memberikan pendapat kepada pimpinannya ataupun atasannya terhadap pekerjaan yang yang dikerjakan oleh karyawan. Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai adanya kebebasan berpendapat mengenai pekerjaan yang diberikan oleh atasan pada PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.13**  
**Tanggapan Responden Tentang Adanya kebebasan berpendapat mengenai pekerjaan yang diberikan oleh atasan Pada PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan**

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	3	8.82
2	Setuju	18	52.94
3	Cukup Setuju	12	35.29
4	Tidak Setuju	1	2.94
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>34</b>	<b>100.00</b>

*Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.*

Berdasarkan tabel 5.13 diatas, dapat diketahui dari 34 orang responden menyatakan tanggapan tentang Adanya pembinaan professional yang dilakukan oleh atasan. Responden yang memberikan jawaban Setuju yaitu sebanyak 18 orang atau 52.94%, responden yang memberikan jawaban Cukup Setuju yaitu sebanyak 12 orang atau 35.29%, responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu sebanyak 3 orang atau 8.82%, responden yang memberikan jawaban Tidak Setuju yaitu sebanyak 1 orang atau 2.94%, dan responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju tidak ada. Jadi dapat disimpulkan

bahwa tanggapan responden tentang Adanya pembinaan professional yang dilakukan oleh atasan berada pada kategori Setuju.

Sebagian karyawan merasa setuju apabila adanya kebebasan berpendapat mengenai pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Karena dengan adanya pembinaan professional dari atasan, karyawan akan lebih terarahkan semua pekerjaan yang akan mereka kerjakan didalam PT. Tunggal Yunus estate Petapahan.

### **5.3.5 Rekan Kerja**

Ini merupakan tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara social. Rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu, kelompok kerja, terutama tim yang kuat dapat menjadi pendukung, pemberi kenyamanan, penasihat, dan memberi bantuan pada anggota individu.

#### **5.3.5.1 Memiliki Rekan Kerja Yang Menyenangkan**

Setiap karyawan memiliki rekan kerja yang bias saling tolong menolong dalam bekerja sehingga dalam bekerja menyenangkan. Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai memiliki rekan kerja yang menyenangkan pada PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.14**  
**Tanggapan Responden Tentang Memiliki Rekan Kerja Yang**  
**Menyenangkan Pada PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan**

<b>No</b>	<b>Kriteria Jawaban Responden</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
1	Sangat Setuju	8	23.53
2	Setuju	18	52.94
3	Cukup Setuju	6	17.65
4	Tidak Setuju	2	5.88
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>34</b>	<b>100.00</b>

*Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.*

Berdasarkan tabel 5.14 diatas, dapat diketahui dari 34 orang responden menyatakan tanggapan tentang Memiliki rekan kerja yang sangat menyenangkan. Responden yang memberikan jawaban Setuju yaitu sebanyak 18 orang atau 52.94%, responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu sebanyak 8 orang atau 23.53%, responden yang memberikan jawaban Cukup Setuju yaitu sebanyak 6 orang atau 17.65%, responden yang memberikan jawaban Tidak Setuju yaitu sebanyak 2 orang atau 5.88%, dan responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang Memiliki rekan kerja yang sangat menyenangkan berada pada kategori Setuju.

Penilaian memiliki rekan kerja yang menyenangkan merupakan proses setiap karyawan mampu beradaptasi dengan setiap rekan rekan kerjanya didalam PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan. Dengan adanya rekan kerja yang mmpu untuk menyenangkan pekerjaan juga hal yang sangat mulia. Karena masih memiliki rasa ingin menolong sesame rekan kerjanya.

### 5.3.5.2 Memiliki Rekan Kerja Yang Selalu Mendukung

Setiap karyawan pasti memiliki rekan kerja yang selalu mendukung didalam setiap perusahaan. Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai memiliki rekan kerja yang ramah dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.15**

**Tanggapan Responden Tentang Memiliki rekan kerja yang selalu mendukung Pada PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan**

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	14.71
2	Setuju	18	52.94
3	Cukup Setuju	8	23.53
4	Tidak Setuju	3	8.82
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>34</b>	<b>100.00</b>

*Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.*

Berdasarkan tabel 5.15 diatas, dapat diketahui dari 34 orang responden menyatakan tanggapan tentang Memiliki rekan kerja yang selalu mendukung. Responden yang memberikan jawaban Setuju yaitu sebanyak 18 orang atau 52.94%, responden yang memberikan jawaban Cukup Setuju yaitu sebanyak 8 orang atau 23.53%, responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu sebanyak 5 orang atau 14.71%, responden yang memberikan jawaban Tidak Setuju yaitu sebanyak 3 orang atau 8.82%, dan responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang Memiliki rekan kerja yang selalu mendukung berada pada kategori Setuju.

Penilaian memiliki rekan kerja yang selalu mendukung merupakan proses setiap karyawan mampu beradaptasi dengan setiap rekan rekan kerjanya didalam

PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan. Dengan adanya rekan kerja yang mampu untuk menyenangkan pekerjaan juga hal yang sangat mulia. Karena masih memiliki rasa ingin menolong sesama rekan kerjanya. Sebagai makhluk sosial manusia tidak dapat dipisahkan dari komunitasnya dan setiap orang didunia ini tidak ada yang dapat berdiri sendiri melakukan segala aktivitas untuk memenuhi kebutuhannya, tanpa bantuan orang lain. Secara alamiah, manusia melakukan interaksi dengan lingkungannya, baik sesama manusia maupun dengan makhluk hidup lainnya. Sehingga diperlukan menjaga hubungan yang baik antar sesama karyawan agar terbentuknya kerjasama yang dilakukan secara terpadu yang diarahkan kepada suatu target atau tujuan tertentu sehingga sebagian besar karyawan merasa setuju apabila penilaian untuk promosi jabatan dilihat dari saling menjaga hubungan yang baik antar sesama karyawan.

#### **5.3.5.3 Adanya Bantuan dari Rekan Kerja Terhadap Pekerjaan**

Setiap karyawan memiliki rekan kerja yang mau saling tolong menolong dalam melakukan pekerjaan tersebut.

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai adanya bantuan dari rekan kerja terhadap pekerjaan pada PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan dapat dilihat pada tabel berikut ini:



**Tabel 5.16**  
**Tanggapan Responden Tentang Adanya bantuan dari rekan kerja terhadap pekerjaan Pada PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan**

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	7	20.59
2	Setuju	14	41.18
3	Cukup Setuju	11	32.35
4	Tidak Setuju	2	5.88
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>34</b>	<b>100.00</b>

*Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.*

Berdasarkan tabel 5.16 diatas, dapat diketahui dari 34 orang responden menyatakan tanggapan tentang Adanya bantuan dari rekan kerja terhadap pekerjaan. Responden yang memberikan jawaban Setuju yaitu sebanyak 14 orang atau 41.18%, responden yang memberikan jawaban Cukup Setuju yaitu sebanyak 11 orang atau 32.35%, responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu sebanyak 7 orang atau 20.59%, responden yang memberikan jawaban Tidak Setuju yaitu sebanyak 2 orang atau 5.88%, dan responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang Adanya bantuan dari rekan kerja terhadap pekerjaan berada pada kategori Setuju.

Penilaian adanya bantuan dari rekan kerja terhadap pekerjaan merupakan proses karyawan dalam bekerja dengan rekan kerjanya masing-masing didalam PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan. Dalam tanggapan responden diatas juga mereka sebagian memberikan jawaban setuju atas pernyataan tersebut. Sebagian karyawan merasa setuju apabila dengan adanya promosi jabatan dapat membuat karyawan bekerjasama dengan rekan kerjanya. Karena dengan adanya saling kerjasama, perusahaan akan lebih mudah untuk menilai setiap karyawan dalam

bekerja secara tim dan dapat menentukan penempatan jabatan yang sesuai. Berikut ini adalah rekapitulasi jawaban responden Variabel Kepuasan Kerja pada PT. Tunggol Yunus Estate Petapahan:

**Tabel 5.17**  
**Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Variabel Kepuasan Kerja (X<sub>1</sub>) Pada PT. Tunggol Yunus Estate Petapahan**

No	Pernyataan	Kategori					Jumlah	Rata-Rata
		SS	S	CS	TS	STS		
1	Saya memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan.	7	17	8	2	-	34	3.85
		35	68	24	4	0	131	
2	Upah yang saya dapatkan sesuai dengan jabatan saya.	4	18	10	2	-	34	3.71
		20	72	30	4	0	126	
3	Perusahaan memberikan kesempatan yang sama dalam peningkatan karir ataupun dipromosikan kepada karyawan.	4	19	9	2	-	34	3.71
		20	76	27	4	0	124	
4	Adanya peluang promosi jabatan atas pekerjaan yang baik terbuka bagi seluruh karyawan.	4	14	13	3	-	34	3.56
		20	56	39	6	0	121	
5	Adanya pengawasan yang intensif yang dilakukan oleh atasan.	8	14	9	3	-	34	3.79
		40	56	27	6	0	129	
6	Adanya pembinaan profesional yang dilakukan oleh atasan.	3	18	12	1	-	34	3.68
		15	72	36	2	0	125	
7	Pengawasan yang dilakukan atasan berdampak positif.	7	16	9	2	-	34	3.82
		35	64	27	4	0	130	
8	Memiliki rekan kerja yang sangat menyenangkan.	8	18	6	2	-	34	3.94
		40	72	18	4	0	134	
9	Memiliki rekan kerja yang selalu mendukung.	5	18	8	3	-	34	3.73
		25	72	24	6	0	127	
10	Adanya bantuan dari	7	14	11	2	-	34	

rekan kerja terhadap pekerjaan.	35	56	33	4	0	128	3.76
<b>Jumlah</b>	<b>57</b>	<b>166</b>	<b>95</b>	<b>22</b>	<b>0</b>	<b>340</b>	<b>3.76</b>
<b>Jumlah Bobot</b>	<b>285</b>	<b>664</b>	<b>285</b>	<b>44</b>	<b>0</b>	<b>1278</b>	

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Dari data tabel 5.17 diatas, memperlihatkan tanggapan responden secara keseluruhan terhadap variabel dari kepuasan kerja ( $X_1$ ), dengan jumlah rata-rata keseluruhan 3.76, yang menunjukkan bahwa tanggapan responden tentang variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ) secara keseluruhan pada PT. Tunggal Yunus Estate OPRS (*Oil Palm Research Station*) Topaz di Kabupaten Kampar Provinsi Riau adalah Setuju.

Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan terendah pada butiran pertanyaan responden mengenai variabel Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Skor Maksimal} &= \text{Item} \times \text{Nilai Tertinggi} \times \text{Responden} \\
 &= 10 \times 5 \times 34 \\
 &= 1700
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Skor Minimal} &= \text{Item} \times \text{Nilai Terendah} \times \text{Responden} \\
 &= 10 \times 1 \times 34 \\
 &= 340
 \end{aligned}$$

$$\text{Rata-rata} = \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$$

$$\begin{aligned}
 &= \frac{1700 - 340}{5} \\
 &= 272
 \end{aligned}$$

Untuk menentukan tingkat kategori pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan, maka dapat ditentukan sebagai berikut:

Kategori Sangat Setuju : 1428 - 1700

Kategori Setuju : 1156 - 1427

Kategori Cukup Setuju : 884 - 1154

Kategori Tidak Setuju : 612 - 883

Kategori Sangat Tidak Setuju : 340 - 611

Dari kategori diatas maka dapat diketahui tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan berada pada kategori sangat setuju.

#### **5.4 Analisis Deskriptif Variabel Karakteristik Pekerjaan ( $X_2$ )**

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 (Handaru,2013).

Menjelaskan tentang model karakteristik pekerjaan bahwa setiap pekerjaan dapat di deskripsikan dalam lima dimensi pekerjaan inti, yaitu sebagai berikut: Keanekaragaman Keterampilan, Identitas Tugas, Pentingnya Tugas, Otonomi dan Umpan Balik. Robbins (dalam Hermawan, 2012:75). Berikut ini adalah hasil tanggapan responden mengenai karakteristik pekerjaan sebagai berikut ini:

#### 5.4.1 Keanekaragaman Keterampilan

Sejauh mana pekerjaan itu menuntut keanekaragaman kegiatan yang berbeda sehingga pekerjaan itu dapat menggunakan sejumlah keterampilan dan bakat yang berbeda, dibandingkan dengan pekerjaan yang membutuhkan hanya satu keterampilan dan bakat saja. Maka dari itu keanekaragaman keterampilan yang dimiliki karyawan sangat dibutuhkan dalam bekerja agar menyelesaikan pekerjaan dilakukan dengan tepat dan akurat. Keanekaragaman keterampilan yang dimiliki karyawan diketahui masih kurang memadai dan kurang terampil dalam menyelesaikan berbagai pekerjaan yang ada diperusahaan.

##### 5.4.1.1 Menggunakan Sejumlah Keterampilan yang Kompleks dalam Bekerja

Setiap karyawan dalam bekerja harus memiliki keterampilan atau skill yang bagus dalam bekerja agar perusahaan senang dalam memperkerjakan dia. Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai menggunakan sejumlah keterampilan yang kompleks dalam bekerja pada PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.18**  
**Tanggapan Responden Tentang Menggunakan Sejumlah Keterampilan yang Kompleks dalam Bekerja Pada PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan**

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	2	5.88
2	Setuju	21	61.76
3	Cukup Setuju	5	14.71
4	Tidak Setuju	6	17.65
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>34</b>	<b>100.00</b>

*Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.*

Berdasarkan tabel 5.18 diatas, dapat diketahui dari 34 orang responden menyatakan tanggapan tentang Dalam bekerja saya menggunakan keterampilan yang kompleks. Responden yang memberikan jawaban Setuju yaitu sebanyak 21 orang atau 61.76%, responden yang memberikan jawaban Tidak Setuju yaitu sebanyak 6 orang atau 17.65%, responden yang memberikan jawaban Cukup Setuju yaitu sebanyak 5 orang atau 14.71%, responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu sebanyak 2 orang atau 5.88%, dan responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang Dalam bekerja saya menggunakan keterampilan yang kompleks berada pada kategori Setuju.

Dalam penilaian menggunakan sejumlah keterampilan yang kompleks dalam bekerja merupakan suatu hal yang sangat bagus dalam melaksanakan atau melakukan pekerjaanya sehingga dengan demikian maka pekerjaan yang dikerjakan nntinya tidak akan sia-sia begitu saja didalam PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan.

#### 5.4.1.2 Melakukan Pekerjaan yang Tidak Membosankan

Agar pekerjaan yang dikerjakan tidak membosankan karyawan harus mampu mengubah kebiasaan, lebih banyak bercengkrama dengan rekan kerja, membuat tujuan baru dan mempelajari hal baru dalam perusahaan tersebut. Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai melakukan pekerjaan yang tidak membosankan pada PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.19**  
**Tanggapan Responden Tentang Melakukan Pekerjaan yang Tidak Membosankan Pada PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan**

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	14.71
2	Setuju	24	70.59
3	Cukup Setuju	5	14.71
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>34</b>	<b>100.00</b>

*Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.*

Berdasarkan tabel 5.19 diatas, dapat diketahui dari 34 orang responden menyatakan tanggapan tentang Selama saya bekerja tidak pernah bosan. Responden yang memberikan jawaban Setuju yaitu sebanyak 24 orang atau 70.59%, responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu sebanyak 5 orang atau 14.71%, responden yang memberikan jawaban Cukup Setuju yaitu sebanyak 5 orang atau 14.71%, responden yang memberikan jawaban Tidak Setuju dan responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang Selama saya bekerja tidak pernah bosan berada pada kategori Setuju.

Penilaian dalam melakukan pekerjaan yang tidak membosankan merupakan hal yang harus dimiliki oleh setiap karyawan. Maka dengan begitu setiap karyawan harus mempunyai cara atau tipsnya masing-masing dalam bekerja agar pekerjaan yang mereka kerjakan tidak membosankan bagi mereka dan bagi perusahaan dalam PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan.

#### **5.4.2 Identitas Tugas**

Signifikansi tugas dalam penelitian ini berupa tingkat sampai mana suatu pekerjaan berpengaruh dalam kehidupan atau pekerjaan individu lain. Pengaruh yang dihasilkan oleh sebuah pekerjaan memiliki nilai penting. Suatu pekerjaan akan memiliki nilai tinggi jika pekerjaan tersebut memberikan pengaruh substansial terhadap lingkungan dan pekerjaan individu lain dalam lingkungan kerja. Signifikansi tugas diperusahaan masih kurang berjalan dengan baik karena belum berpengaruh terhadap lingkungan dan individu lain.

##### **5.4.2.1 Tugas Yang Diberikan Selalu Selesai Tepat Waktu**

Setiap pimpinan ataupun karyawan dalam melaksanakan tugas ataupun pekerjaan yang diberikan harus selalu tepat waktu untuk menyelesaikannya. Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai tugas yang diberikan selalu selesai tepat waktu. pada PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan dapat dilihat pada tabel berikut ini:



**Tabel 5.20**  
**Tanggapan Responden Tentang tugas yang diberikan selalu selesai tepat waktu Pada PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan**

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	12	35.29
2	Setuju	22	64.71
3	Cukup Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>34</b>	<b>100.00</b>

*Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.*

Berdasarkan tabel 5.20 diatas, dapat diketahui dari 34 orang responden menyatakan tanggapan tentang Saya sangat suka bekerja dengan banyak orang saat bekerja. Responden yang memberikan jawaban Setuju yaitu sebanyak 22 orang atau 64.71%, responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu sebanyak 12 orang atau 35.29%, responden yang memberikan jawaban Cukup Setuju, responden yang memberikan jawaban Tidak Setuju, dan responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang tugas yang diberikan selalu selesai tepat waktu berada pada kategori Setuju.

Sebagai makhluk sosial manusia tidak dapat dipisahkan dari komunitasnya dan setiap orang didunia ini tidak ada yang dapat berdiri sendiri melakukan segala aktivitas untuk memenuhi kebutuhannya, tanpa bantuan orang lain. Secara alamiah, manusia melakukan interaksi dengan libngkungannya, baik sesama manusia maupun dengan makhluk hidup lainnya. Sehingga diperlukan menjaga hubungan yang baik antar sesama karyawan agar terbentuknya kerjasama yang dilakukan secara terpadu yang diarahkan kepada suatu target atau tujuan tertentu

sehingga sebagian besar karyawan merasa setuju apabila penilaian untuk promosi jabatan dilihat dari saling menjaga hubungan yang baik antar sesama karyawan.

#### 5.4.2.2 Melaksanakan Pekerjaan Dari Awal Sampai Akhir

Pimpinan ataupun karyawan memulai pekerjaan dari awal sampai akhir sampai jam kerja selesai agar perusahaan senang dengan kerjaan mereka. Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai melaksanakan pekerjaan dari awal sampai akhir dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.21**  
**Tanggapan Responden Tentang Melaksanakan Pekerjaan**  
**Dari Awal Sampai Akhir Pada PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan**

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	14.71
2	Setuju	28	82.35
3	Cukup Setuju	1	2.94
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>34</b>	<b>100.00</b>

*Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.*

Berdasarkan tabel 5.21 diatas, dapat diketahui dari 34 orang responden menyatakan tanggapan tentang Saya selalu melakukan pekerjaan dari awal sampai akhir jam pulang kerja. Responden yang memberikan jawaban Setuju yaitu sebanyak 28 orang atau 82.35%, responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu sebanyak 5 orang atau 14.71%, responden yang memberikan jawaban Cukup Setuju yaitu sebanyak 1 orang atau 2.94%, responden yang memberikan jawaban Tidak Setuju dan responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang

Saya selalu melakukan pekerjaan dari awal sampai akhir jam pulang kerja berada pada kategori Setuju.

Dalam penilaian ini setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya harus sesuai dengan jam kerja yang sudah ditetapkan oleh PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan dan begitu juga jam pulang kerjanya. Dengan begitu karyawan-karyawannya bekerja dengan optimal dan dilihat dari responden tabel diatas para responden memberikan jawaban dengan setuju.

### **5.4.3 Pentingnya Tugas**

Sejauh mana pekerjaan ini mempunyai dampak yang cukup besar pada pekerjaan orang lain. Pengaruh yang dihasilkan oleh sebuah pekerjaan memiliki nilai penting. Suatu pekerjaan akan memiliki nilai tinggi jika suatu pekerjaan memberikan pengaruh substansial terhadap lingkungan dan pekerjaan individu lain dalam lingkungan kerja.

#### **5.4.3.1 Keberhasilan Pekerjaan yang Dilakukan Terhadap Diri Sendiri**

Dalam setiap bekerja pimpinan ataupun karyawan pasti akan senang dan bangga akan hasil kerja yang dia kerjakan berhasil. Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai keberhasilan pekerjaan yang dilakukan terhadap diri sendiri pada PT. Tunggal Yunus Estate Petapaahan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.22**  
**Tanggapan Responden Tentang Keberhasilan Pekerjaan yang Dilakukan Terhadap Diri Sendiri Pada PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan**

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	4	11.76
2	Setuju	27	79.41
3	Cukup Setuju	3	8.82
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>34</b>	<b>100.00</b>

*Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.*

Berdasarkan tabel 5.22 diatas, dapat diketahui dari 34 orang responden menyatakan tanggapan tentang Saya selalu berhasil dalam melakukan setiap pekerjaan. Responden yang memberikan jawaban Setuju yaitu sebanyak 27 orang atau 79.41%, responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu sebanyak 4 orang atau 11.76%, responden yang memberikan jawaban Cukup Setuju yaitu sebanyak 3 orang atau 8.82%, responden yang memberikan jawaban Tidak Setuju dan responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang Saya selalu berhasil dalam melakukan setiap pekerjaan berada pada kategori Setuju.

Dengan peniaian keberhasilan pekerjaan yang dilakukan terhadap diri sendiri pasti sangat memberikan rasa yang sangat puas terhadap diri sendiri apabila pekerjaan yang dikerjakan dengan hasil yang baik dan sangat membantu perusahaan dalam mencapai suatu tujuan perusahaan tersebut. terutama PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan.

### 5.4.3.2 Keberhasilan Pekerjaan Berpengaruh Pada Rekan Kerja

Dalam setiap keberhasilan pekerjaan yang kita lakukan pasti sangat berpengaruh pada rekan kerja kita agar mereka juga nantinya bagus dalam bekerja. Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai keberhasilan pekerjaan berpengaruh pada rekan kerja pada PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.23**  
**Tanggapan Responden Tentang Keberhasilan Pekerjaan Berpengaruh**  
**Pada Rekan Kerja Pada PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan**

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	4	11.76
2	Setuju	24	70.59
3	Cukup Setuju	6	17.65
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>34</b>	<b>100.00</b>

*Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.*

Berdasarkan tabel 5.23 diatas, dapat diketahui dari 34 orang responden menyatakan tanggapan tentang Keberhasilan pekerjaan yang saya lakukan berpengaruh terhadap rekan kerja. Responden yang memberikan jawaban Setuju yaitu sebanyak 24 orang atau 70.59%, responden yang memberikan jawaban Cukup Setuju yaitu sebanyak 6 orang atau 17.65%, responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu sebanyak 4 orang atau 11.76%, responden yang memberikan jawaban Tidak Setuju dan responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang Keberhasilan pekerjaan yang saya lakukan berpengaruh terhadap rekan kerja berada pada kategori Setuju.

Penilaian ini keberhasilan pekerjaan berpengaruh pada rekan kerja. Jika didalam sebuah tim bekerja dengan baik maka hasil yang mereka dapat pasti akan berpengaruh terhadap rekan kerjanya masing-masing.

#### 5.4.3.3 Pekerjaan yang Dikerjakan Bermanfaat Bagi Perusahaan

Setiap pekerjaan yang dikerjakan karyawan sangatlah bermanfaat bagi perusahaan jika pekerjaan karyawannya bagus maka sangat menguntungkan bagi perusahaan tetapi karyawan yang tidak bagus bekerja akan sangat merugikan perusahaan. Maka dari setiap pekerjaan yang dikerjakan karyawan sangatlah bermanfaat bagi perusahaan. Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai pekerjaan yang dikerjakan bermanfaat bagi perusahaan pada PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.24**  
**Tanggapan Responden Tentang Pekerjaan yang Dikerjakan**  
**Bermanfaat Bagi Perusahaan PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan**

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	6	17.65
2	Setuju	23	67.65
3	Cukup Setuju	5	14.71
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>34</b>	<b>100.00</b>

*Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.*

Berdasarkan tabel 5.24 diatas, dapat diketahui dari 34 orang responden menyatakan tanggapan tentang Adapun pekerjaan yang saya lakukan sangat berpengaruh terhadap perusahaan. Responden yang memberikan jawaban Setuju yaitu sebanyak 23 orang atau 67.65%, responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu sebanyak 6 orang atau 17.65%, responden yang memberikan jawaban Cukup Setuju yaitu sebanyak 5 orang atau 14.71%, responden yang

memberikan jawaban Tidak Setuju dan responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang Adapun pekerjaan yang saya lakukan sangat berpengaruh terhadap perusahaan berada pada kategori Setuju.

Dalam setiap pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan pasti akan sangat bermanfaat bagi perusahaan apabila pekerjaan yang dikerjakan baik dan benar. Maka dengan begitu perusahaan akan sangat merasakan puas terhadap karyawan-karyawannya dalam PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan.

#### **5.4.4 Otonomi**

Otonomi merupakan tingkat sampai mana suatu pekerjaan memberikan kebebasan, kemerdekaan, serta keleluasaan yang substansial untuk individu dalam merencanakan pekerjaan dan menentukan prosedur-prosedur yang akan digunakan untuk menjalankan pekerjaan tersebut. Kebebasan yang dimiliki individu dalam melakukan pekerjaannya membuat pekerjaannya tersebut memiliki nilai yang tinggi dibandingkan yang lain. Hal ini kurang berjalan dengan baik dip perusahaan dimana masih banyak karyawan yang mengatakan otonomi pekerjaan atau kebebasan karyawan dalam menjalankan pekerjaan masih tidak didapatkan.

##### **5.4.4.1 Adanya Kebebasan Bagi Karyawan Dalam Melaksanakan Tugasnya**

Setiap karyawan memiliki kebebasan dalam melaksanakan atau mengerjakan tugasnya di perusahaan. Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai adanya kebebasan bagi karyawan dalam melaksanakan tugasnya pada PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.25**  
**Tanggapan Responden Tentang Adanya Kebebasan Bagi Karyawan**  
**Dalam Melaksanakan Tugasnya Pada PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan**

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	7	20.59
2	Setuju	23	67.65
3	Cukup Setuju	4	11.76
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>34</b>	<b>100.00</b>

*Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.*

Berdasarkan tabel 5.25 diatas, dapat diketahui dari 34 orang responden menyatakan tanggapan tentang Saya mendapatkan kebebasan saat melakukan pekerjaan. Responden yang memberikan jawaban Setuju yaitu sebanyak 23 orang atau 67.65%, responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu sebanyak 7 orang atau 20.59%, responden yang memberikan jawaban Cukup Setuju yaitu sebanyak 4 orang atau 11.76%, responden yang memberikan jawaban Tidak Setuju dan responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang Saya mendapatkan kebebasan saat melakukan pekerjaan berada pada kategori Setuju.

Setiap karyawan akan merasakan kebebasan dalam melaksanakan tugasnya dalam kategori ini juga karyawan merasa setuju dengan adanya kebebasan bagi mereka dalam bekerja diprusahaan tersebut. Tetapi dengan kebebasan yang membawa dampak positif bagi perusahaan. Dalam PT. Tunggal Yunus Estate Petapapahan.

#### **5.4.4.2 Kewewenangan Mengambil Keputusan Atas Pekerjaannya**

Setiap karyawan memiliki kewewenaangan dalam mengambil keputusan atas pekerjaan yang karyawan kerjakan. Untuk mengetahui bagaimana tanggapan



responden mengenai kewenangan mengambil keputusan atas pekerjaannya pada PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.26**  
**Tanggapan Responden Tentang Kewenangan Mengambil Keputusan Atas Pekerjaannya Pada PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan**

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	10	29.41
2	Setuju	19	55.88
3	Cukup Setuju	4	11.76
4	Tidak Setuju	1	2.94
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>34</b>	<b>100.00</b>

*Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.*

Berdasarkan tabel 5.26 diatas, dapat diketahui dari 34 orang responden menyatakan tanggapan tentang Adanya kewenangan dalam mengambil keputusan atas pekerjaan yang saya lakukan. Responden yang memberikan jawaban Setuju yaitu sebanyak 19 orang atau 55.88%, responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu sebanyak 10 orang atau 29.41%, responden yang memberikan jawaban Cukup Setuju yaitu sebanyak 4 orang atau 11.76%, responden yang memberikan jawaban Tidak Setuju yaitu sebanyak 1 orang atau 2.94%, dan responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang Adanya kewenangan dalam mengambil keputusan atas pekerjaan yang saya lakukan berada pada kategori Setuju.

Kewenangan mengambil keputusan atas pekerjaannya sebagian karyawan merasa setuju. Akan tetapi dalam mengambil keputusan yang baik dan benar untuk meningkatkan kualitas perusahaan tersebut dalam PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan.

### 5.4.5 Umpan Balik

Sejauh mana pelaksanaan kegiatan pekerjaan yang dituntut oleh pekerjaan itu menghasilkan diperolehnya informasi yang langsung dan jelas oleh individu mengenai keefektifan kinerjanya. Suatu pekerjaan akan memiliki nilai tinggi dalam umpan balik yang jelas mengenai kinerja individu yang menyelesaikan pekerjaan tersebut. Umpan balik penyelesaian pekerjaan belum semuanya dirasakan karyawan.

#### 5.4.5.1 Keterbukaan Atas Hasil Pekerjaan

Setiap karyawan harus terbuka atas hasil pekerjaan yang dia kerjakan kepada pimpinannya atau pun kepada perusahaan. Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai keterbukaan atas hasil pekerjaan pada PT. tunggal Yunus Estate Petapahan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.27**  
**Tanggapan Responden Tentang Keterbukaan Atas Hasil Pekerjaan**  
**Pada PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan**

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	7	20.59
2	Setuju	20	58.82
3	Cukup Setuju	7	20.59
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>34</b>	<b>100.00</b>

*Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.*

Berdasarkan tabel 5.27 diatas, dapat diketahui dari 34 orang responden menyatakan tanggapan tentang Saya selalu terbuka atas hasil dari pekerjaan yang saya lakukan. Responden yang memberikan jawaban Setuju yaitu sebanyak 20 orang atau 58.82%, responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu

sebanyak 7 orang atau 20.59%, responden yang memberikan jawaban Cukup Setuju yaitu sebanyak 7 orang atau 20.50%, responden yang memberikan jawaban Tidak Setuju dan responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang Saya selalu terbuka atas hasil dari pekerjaan yang saya lakukan berada pada kategori Setuju.

Penilaian ini keterbukaan karyawan atas hasil pekerjaan harus memiliki keterbukaan terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan terhadap atasannya ataupun terhadap perusahaan. Agar atasannya mempercayai setiap pekerjaan yang mereka kerjakan dan tidak memiliki rasa curiga terhadap karyawan-karyawan dalam PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan.

#### 5.4.5.2 Umpan Balik Atas Hasil Kerja Dari Supervisor

Setiap pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan memiliki umpan balik dari setiap pengawasan dari pimpinan perusahaan. Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai umpan balik atas hasil kerja dari supervisor pada PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.28**  
**Tanggapan Responden Tentang Umpan Balik Atas Hasil Kerja Dari Supervisor Pada PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan**

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	7	20.59
2	Setuju	22	64.71
3	Cukup Setuju	4	11.76
4	Tidak Setuju	1	2.94
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>34</b>	<b>100.00</b>

*Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.*

Berdasarkan tabel 5.28 diatas, dapat diketahui dari 34 orang responden menyatakan tanggapan tentang Adanya umpan balik atas hasil pekerjaan yang

saya lakukan dari supervisor. Responden yang memberikan jawaban Setuju yaitu sebanyak 22 orang atau 64.71%, responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu sebanyak 7 orang atau 20.59%, responden yang memberikan jawaban Cukup Setuju yaitu sebanyak 4 orang atau 11.76%, responden yang memberikan jawaban Tidak Setuju yaitu sebanyak 1 orang atau 2.94%, dan responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang Adanya umpan balik atas hasil pekerjaan yang saya lakukan dari supervisor berada pada kategori Setuju.

Setiap karyawan ataupun atasannya harus memiliki umpan balik atas hasil kerja yang mereka kerjakan. Dan dengan begitu tidak akan saling menyalahkan antara atasan atau supervisor dengan bawahannya. Berikut adalah rekapitulasi jawaban responden variabel karakteristik pekerjaan pada PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan.

**Tabel 5.29**  
**Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Variabel Karakteristik Pekerjaan (X<sub>2</sub>) Pada PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan**

No	Pernyataan	Kategori					Jumlah	Rata-Rata
		SS	S	CS	TS	STS		
1	Dalam bekerja saya menggunakan keterampilan yang kompleks.	2	21	5	6	-	34	3.55
		10	84	15	12	0	121	
2	Selama saya bekerja tidak pernah bosan.	5	24	5	-	-	34	4.00
		25	96	15	0	0	136	
3	Tugas yang saya kerjakan selalu selesai tepat waktu	12	22	-	-	-	34	4.35
		60	88	0	0	0	148	
4	Saya selalu melakukan pekerjaan dari awal sampai akhir jam pulang kerja.	5	28	1	-	-	34	4.11
		25	112	3	0	0	140	

5	Saya selalu berhasil dalam melakukan setiap pekerjaan.	4	27	3	-	-	34	<b>4.02</b>
		<b>20</b>	<b>108</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>137</b>	
6	Keberhasilan pekerjaan yang saya lakukan berpengaruh terhadap rekan kerja.	4	24	6	-	-	34	<b>3.94</b>
		<b>20</b>	<b>96</b>	<b>18</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>134</b>	
7	Adapun pekerjaan yang saya lakukan sangat berpengaruh terhadap perusahaan.	6	23	5	-	-	34	<b>4.02</b>
		<b>30</b>	<b>92</b>	<b>15</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>137</b>	
8	Saya mendapatkan kebebasan saat melakukan pekerjaan.	7	23	4	-	-	34	<b>4.08</b>
		<b>35</b>	<b>92</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>139</b>	
9	Adanya kewenangan dalam mengambil keputusan atas pekerjaan yang saya lakukan.	10	19	4	1	-	34	<b>4.11</b>
		<b>50</b>	<b>76</b>	<b>12</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>140</b>	
10	Saya selalu terbuka atas hasil dari pekerjaan yang saya lakukan.	7	20	7	-	-	34	<b>4.00</b>
		<b>35</b>	<b>80</b>	<b>21</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>136</b>	
11	Adanya umpan balik atas hasil pekerjaan yang saya lakukan dari supervisor.	7	22	4	1	-	34	<b>4.02</b>
		<b>35</b>	<b>88</b>	<b>12</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>137</b>	
<b>Jumlah</b>		<b>69</b>	<b>253</b>	<b>44</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>374</b>	<b>4.02</b>
<b>Jumlah Bobot</b>		<b>345</b>	<b>1012</b>	<b>132</b>	<b>16</b>	<b>0</b>	<b>1505</b>	

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Dari data tabel 5.29 diatas, memperlihatkan tanggapan responden secara keseluruhan terhadap variabel dari karakteristik pekerjaan ( $X_2$ ), dengan jumlah rata-rata keseluruhan 4.02, yang menunjukkan bahwa tanggapan responden tentang variabel karakteristik pekerjaan ( $X_2$ ) secara keseluruhan pada PT. Tunggal Yunus Estate OPRS (*Oil Palm Research Station*) Topaz di Kabupaten Kampar Provinsi Riau adalah Setuju.

Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan terendah pada butiran pertanyaan responden mengenai variable karakteristik pekerjaan pada Karyawan pada PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan sebagai berikut:

$$\text{Skor Maksimal} = \text{Item} \times \text{Nilai Tertinggi} \times \text{Responden}$$

$$\begin{aligned} &= 11 \times 5 \times 34 \\ &= 1870 \\ \text{Skor Minimal} &= \text{Item} \times \text{Nilai Terendah} \times \text{Responden} \\ &= 11 \times 1 \times 34 \\ &= 374 \\ \text{Rata-rata} &= \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5} \\ &= \frac{1870 - 374}{5} \\ &= 299,2 \end{aligned}$$

Untuk menentukan tingkat kategori pengaruh karakteristik pekerjaan pada Karyawan pada PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan, maka dapat ditentukan sebagai berikut:

Kategori Sangat Setuju	: 1570,8 - 1870
Kategori Setuju	: 1271,6 - 1570,7
Kategori Cukup Setuju	: 972,4 - 1271,5
Kategori Tidak Setuju	: 673,2 - 972,3
Kategori Sangat Tidak Setuju	: 374 - 673,1

Dari kategori diatas maka dapat diketahui tingkat karakteristik pekerjaan pada karyawan PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan berada pada kategori sangat setuju.

## **5.5 Analisis Deskriptif Variabel Komitmen Karyawan (Y)**

Komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan suatu hubungan antara individu karyawan dengan organisasi kerja, dimana karyawan mempunyai keyakinan dan kepercayaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi kerja, adanya kerelaan untuk menggunakan usahannya secara sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi kerja serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi visi dari organisasi kerja.

### **5.5.1 Komitmen affektif**

Komitmen affektif yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah berkaitan dengan keinginan seorang secara emosional terikat dengan organisasi, identifikasi serta keterlibatan diri dalam organisasi. Berdasarkan tanggapan responden dapat diketahui bahwa komitmen affektif dalam perusahaan diketahui memiliki keinginan yang tinggi untuk tetap berada di perusahaan untuk mendukung tujuan dari perusahaan tersebut dan bersedia membantu untuk mencapai tujuan perusahaan.

#### **5.5.1.1 Bahagia Menghabiskan Sisa Karir Diperusahaan**

Karyawan yang bekerja di perusahaan sangatlah senang menghabiskan sisa karirnya diperusahaan. Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai bahagia menghabiskan sisa karir diperusahaan pada PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.30**  
**Tanggapan Responden Tentang Bahagia Menghabiskan Sisa Karir**  
**Diperusahaan PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan**

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	14.71
2	Setuju	9	26.47
3	Cukup Setuju	9	26.47
4	Tidak Setuju	11	32.35
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>34</b>	<b>100.00</b>

Sumber: *Data Olahan Penelitian, 2018.*

Berdasarkan tabel 5.30 diatas, dapat diketahui dari 34 orang responden menyatakan tanggapan tentang Saya merasa bahagia menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini. Responden yang memberikan jawaban tidak setuju yaitu sebanyak 11 orang atau 32,35%, Ti responden yang memberikan jawaban Setuju yaitu sebanyak 9 orang atau 26.47%, responden yang memberikan jawaban Cukup Setuju yaitu sebanyak 9 orang atau 26.47%, responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu sebanyak 5 orang atau 14.71%, dan responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang Saya merasa bahagia menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini berada pada kategori tidak Setuju.

Dalam penilaian ini setiap karyawan pasti akan sangat senang ataupun bahagia karena mereka menghabiskan sisa karir mereka diperusahaan tersebut dengan hasil kerja mereka yang sangat bagus bagi perusahaan dan perusahaan pun sangat bangga dengan mempekerjakan mereka diperusahaan.

#### 5.5.1.2 Bangga Menjadi Bagian Dari Perusahaan

Setiap pimpinan ataupun karyawan bangga menjadi bagian dari perusahaan karena bagian dari perusahaan sangatlah menyenangkan. Untuk



mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai bangga menjadi bagian dari perusahaan pada PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.31**  
**Tanggapan Responden Tentang Bangga Menjadi Bagian Dari**  
**Perusahaan PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan**

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	14.71
2	Setuju	12	35.29
3	Cukup Setuju	7	20.59
4	Tidak Setuju	10	29.41
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>34</b>	<b>100.00</b>

*Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.*

Berdasarkan tabel 5.31 diatas, dapat diketahui dari 34 orang responden menyatakan tanggapan tentang Saya merasa bangga menjadi bagian di perusahaan ini. Responden yang memberikan jawaban Setuju yaitu sebanyak 12 orang atau 35.29%, responden yang memberikan jawaban Tidak Setuju yaitu sebanyak 10 orang atau 29.41%, responden yang memberikan jawaban Cukup Setuju yaitu sebanyak 7 orang atau 20.59%, responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu sebanyak 5 orang atau 14.71%, dan responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang Saya merasa bangga menjadi bagian di perusahaan ini berada pada kategori Setuju.

Setiap karyawan yang bekerja diperusahaan pasti akan sangat bangga menjadi bagian dari perusahaan karena mereka sudah sangat lama bekerja diperusahaan tersebut dan dengan pekerjaan yang mereka kerjakan sangat bagus.

### 5.5.1.3 Adanya Rasa Memiliki yang Kuat Terhadap Perusahaan

Setiap karyawan yang senang dan bangga bekerja diperusahaan pasti memiliki rasa yang kuat terhadap perusahaan karena mereka sudah merasakan kenyamanan diperusahaan tersebut. Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai adanya rasa memiliki yang kuat terhadap perusahaan pada PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.32**  
**Tanggapan Responden Tentang Adanya Rasa Memiliki yang Kuat Terhadap Perusahaan PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan**

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	6	17.65
2	Setuju	24	70.59
3	Cukup Setuju	4	11.76
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>34</b>	<b>100.00</b>

*Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.*

Berdasarkan tabel 5.32 diatas, dapat diketahui dari 34 orang responden menyatakan tanggapan tentang Adanya memiliki rasa yang kuat terhadap perusahaan ini. Responden yang memberikan jawaban Setuju yaitu sebanyak 24 orang atau 70.59%, responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu sebanyak 6 orang atau 17.65%, responden yang memberikan jawaban Cukup Setuju yaitu sebanyak 4 orang atau 11.76%, responden yang memberikan jawaban Tidak Setuju dan responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang Adanya memiliki rasa yang kuat terhadap perusahaan ini berada pada kategori Setuju.

Setiap orang yang bekerja diperusahaan apalagi dengan kerjanya yang bagus pasti akan memiliki rasa yang kuat terhadap perusahaan tersebut terutama didalam PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan.

#### 5.5.1.4 Perusahaan Sangatlah Berarti

Perusahaan sangatlah berarti bagi setiap orang yang bekerja diperusahaan karena perusahaan sangatlah menjadi kehidupan. Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai perusahaan sangatlah berarti pada PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.33**  
**Tanggapan Responden Tentang Perusahaan Sangatlah Berarti Pada PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan**

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	7	20.59
2	Setuju	23	67.65
3	Cukup Setuju	4	11.76
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>34</b>	<b>100.00</b>

*Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.*

Berdasarkan tabel 5.33 diatas, dapat diketahui dari 34 orang responden menyatakan tanggapan tentang Perusahaan sangatlah berarti responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu sebanyak 7 orang atau 20.59%, responden yang memberikan jawaban Cukup Setuju yaitu sebanyak 4 orang atau 11.76%, responden yang memberikan jawaban Tidak Setuju dan responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang Perusahaan sangatlah berarti bagi saya berada pada kategori Setuju.

Setiap orang yang bekerja diperusahaan pasti lah perusahaan merupakan sangat berarti bagi setiap orang apalagi jika dia sudah sangat lama bekerja diperusahaan tersebut dan kerjaan dia sangat bagus untuk menccapai tujuan perusahaan tersebut.

#### 5.5.1.5 Bekerja Diperusahaan Merupakan Kebutuhan

Bekerja diperusahaan merupakan kebutuhan bagi setiap orang maupun karyawan karyawan yang sudah bekerja diperusahaan tersebut. Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai bekerja diperusahaan meruapakan kebutuhan pada PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.34**  
**Tanggapan Responden Tentang Bekerja Diperusahaan Merupakan Kebutuhan Pada PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan**

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	14.71
2	Setuju	26	76.47
3	Cukup Setuju	1	2.94
4	Tidak Setuju	2	5.88
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>34</b>	<b>100.00</b>

*Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.*

Berdasarkan tabel 5.34 diatas, dapat diketahui dari 34 orang responden menyatakan tanggapan tentang Bekerja di perusahaan merupakan kebutuhan bagi saya. Responden yang memberikan jawaban Setuju yaitu sebanyak 26 orang atau 76.47%, responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu sebanyak 5 orang atau 14.71%, responden yang memberikan jawaban Cukup Setuju yaitu sebanyak 1 orang atau 2.94%, responden yang memberikan jawaban Tidak Setuju yaitu sebanyak 2 orang atau 5.88%, dan responden yang memberikan jawaban

Sangat Tidak Setuju tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang Bekerja di perusahaan merupakan kebutuhan bagi saya berada pada kategori Setuju.

Setiap orang yang bekerja diperusahaan pasti perusahaan merupakan kebutuhan mereka karena bekerja diperusahaan sangat menjamin kehidupan.

### **5.5.2 Komitmen Berkelanjutan**

Komitmen berkelanjutan yang dimaksudkan dalam penelitian adalah didasari oleh keinginan karyawan untuk tetap tinggal di organisasi tersebut karena adanya perhitungan atau analisis tentang untung rugi didalam nilai ekonomi yang dirasakan dari bertahan dalam satu organisasi dibandingkan dengan meninggikan organisasi tersebut. Semakin lama karyawan tinggal dengan organisasi mereka, semakin mereka takut kehilangan apa yang telah mereka investasikan didalam organisasi.

#### **5.5.2.1 Berat untuk Meninggalkan Perusahaan**

Bagi setiap karyawan yang sudah lama bekerja diperusahaan pasti akan berat untuk meninggikan perusahaan karena mereka sudah sangat nyaman bekerja di perusahaan tersebut. Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai berat untuk meninggikan perusahaan pada PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.35**  
**Tanggapan Responden Tentang Berat untuk Meninggalkan**  
**Perusahaan PT. Tunggul Yunus Estate Petapahan**

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	14.71
2	Setuju	25	73.53
3	Cukup Setuju	4	11.76
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>34</b>	<b>100.00</b>

Sumber: *Data Olahan Penelitian, 2018.*

Berdasarkan tabel 5.35 diatas, dapat diketahui dari 34 orang responden menyatakan tanggapan tentang Berat bagi saya untuk meninggalkan perusahaan. Responden yang memberikan jawaban Setuju yaitu sebanyak 25 orang atau 73.53%, responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu sebanyak 5 orang atau 14.71%, responden yang memberikan jawaban Cukup Setuju yaitu sebanyak 4 orang atau 11.76%, responden yang memberikan jawaban Tidak Setuju dan responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang Berat bagi saya untuk meninggalkan perusahaan berada pada kategori Setuju.

Setiap karyawan yang sudah lama bekerja diperusahaan tersebut dan kerjanya sangat bagus pasti akan berat untuk meninggalkan perusahaan tersebut. Dalam kategori diatas responden memberikan jawaban setuju bahwasanya mereka tidak akan rela rela untuk meninggalkan perusahaan tersebut.

#### **5.5.2.2 Kehidupan Terganggu Bila Meninggalkan Perusahaan**

Karyawan yang sudah menetap atau sudah sangat lama bekerja diperusahaan karena kehidupan mereka sudah mengabdikan di perusahaan pasti akan sangat terganggu kehidupannya bila meninggalkan perusahaan tersebut.

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai kehidupan terganggu bila meninggalkan perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.36**  
**Tanggapan Responden Tentang Kehidupan Terganggu Bila Meninggalkan Perusahaan PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan**

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	7	20.59
2	Setuju	24	70.59
3	Cukup Setuju	3	8.82
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>34</b>	<b>100.00</b>

*Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.*

Berdasarkan tabel 5.35 diatas, dapat diketahui dari 34 orang responden menyatakan tanggapan tentang Kehidupan saya terganggu bila meninggalkan perusahaan. Responden yang memberikan jawaban Setuju yaitu sebanyak 24 orang atau 70.59%, responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu sebanyak 7 orang atau 20.59%, responden yang memberikan jawaban Cukup Setuju yaitu sebanyak 3 orang atau 8.82%, responden yang memberikan jawaban Tidak Setuju dan responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang Kehidupan saya terganggu bila meninggalkan perusahaan berada pada kategori Setuju.

### 5.5.3 Komitmen Normative

Komitmen Normatif dalam penelitian ini berupa berdasarkan timbul berdasarkan perasaan sebagai anggota dimana mereka diwajibkan untuk tetap berada di perusahaannya karena adanya tekanan dari yang lain. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen normatif yang tinggi akan sangat memperhatikan apa yang dikatakan orang lain tentang mereka jia mereka meninggalkan perusahaan

tersebut. Mereka tidak ingin mengecewakan atasan mereka dan khawatir jika rekan kerja mereka berpikir buruk terhadap mereka karena pengunduran diri tersebut. Komitmen normatif meliputi loyalitas pada perusahaan, menerima organisasi, dan karir yang diperhatikan.

### 5.5.3.1 Ketidakrelaan Untuk Meninggalkan Perusahaan

Karyawan sangatlah tidak rela untuk meninggalkan perusahaan karena mereka sudah lama bekerja di perusahaan tersebut. Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai ketidakrelaan untuk meninggalkan perusahaan pada PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.37**  
**Tanggapan Responden Tentang Ketidakrelaan Untuk Meninggalkan**  
**Perusahaan PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan**

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	14.71
2	Setuju	10	29.41
3	Cukup Setuju	8	23.53
4	Tidak Setuju	11	32.35
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>34</b>	<b>100.00</b>

*Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.*

Berdasarkan tabel 5.36 diatas, dapat diketahui dari 34 orang responden menyatakan tanggapan tentang Saya tidak rela untuk meninggalkan perusahaan. %, Responden yang memberikan jawaban Tidak Setuju yaitu sebanyak 11 orang atau 32.35%, responden yang memberikan jawaban Setuju yaitu sebanyak 10 orang atau 29.41%, responden yang memberikan jawaban Cukup Setuju yaitu sebanyak 8 orang atau 23.53%, responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu sebanyak 5 orang atau 14.71%, dan responden yang memberikan



jawaban Sangat Tidak Setuju tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang Saya tidak rela untuk meninggalkan perusahaan berada pada kategori Tidak Setuju.

Dalam penilaian ini ketidakrelaan untuk meninggalkan perusahaan karyawan sebagian tidak setuju karena mereka berpikir tanpa diperusahaan itu mereka pasti akan mendapatkkan pekerjaan yang jauh lebih baik.

### 5.5.3.2 Kesiediaan Untuk Membantu Perusahaan Dalam Pencapaian Tujuan

Setiap pimpinan ataupun karyawan harus mampu dan bersedia untuk membantu perusahaan dalam pencapaian tujuan. Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai kesiediaan untuk membantu perusahaan dalam pencapaian tujuan pada PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.38**  
**Tanggapan Responden Tentang Kesiediaan Untuk Membantu**  
**Perusahaan Dalam Pencapaian Tujuan Pada PT. Tunggal Yunus Estate**  
**Petapahan**

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	14.71
2	Setuju	23	67.65
3	Cukup Setuju	5	14.71
4	Tidak Setuju	1	2.94
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>34</b>	<b>100.00</b>

*Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.*

Berdasarkan tabel 5.37 diatas, dapat diketahui dari 34 orang responden menyatakan tanggapan tentang Saya bersedia untuk membantu perusahaan dalam pencapaian tujuan. Responden yang memberikan jawaban Setuju yaitu sebanyak 23 orang atau 67.65%, responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu

sebanyak 5 orang atau 14.71%, responden yang memberikan jawaban Cukup Setuju yaitu sebanyak 5 orang atau 14.71%, responden yang memberikan jawaban Tidak Setuju yaitu sebanyak 1 orang atau 2.94%, dan responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang Saya bersedia untuk membantu perusahaan dalam pencapaian tujuan berada pada kategori Setuju.

Dalam penilaian ini kesediaan untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuan sebagian karyawan merasa setuju untuk membantu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut.

#### 5.5.3.3 Tingkat Kepatuhan Terhadap Nilai Diperusahaan

Karyawan harus memiliki tingkat kepatuhan yang baik terhadap nilai-nilai yang ditetapkan oleh perusahaan. Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai tingkat kepatuhan terhadap nilai diperusahaan pada PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.39**  
**Tanggapan Responden Tentang Tingkat Kepatuhan Terhadap Nilai Diperusahaan PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan**

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	14.71
2	Setuju	12	35.29
3	Cukup Setuju	7	20.59
4	Tidak Setuju	10	29.41
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>34</b>	<b>100.00</b>

*Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.*

Berdasarkan tabel 5.38 diatas, dapat diketahui dari 34 orang responden menyatakan tanggapan tentang Tingkat kebutuhan saya terhadap nilai yang ada di

perusahaan. Responden yang memberikan jawaban Setuju yaitu sebanyak 12 orang atau 35.29%, responden yang memberikan jawaban Tidak Setuju yaitu sebanyak 10 orang atau 29.41%, responden yang memberikan jawaban Cukup Setuju yaitu sebanyak 7 orang atau 20.59%, responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu sebanyak 5 orang atau 14.71%, dan responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang Tingkat kebutuhan saya terhadap nilai yang ada di perusahaan berada pada kategori Setuju.

#### 5.5.3.4 Patuh Terhadap Peraturan Diperusahaan

Setiap karyawan harus selalu mematuhi peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai patuh terhadap peraturan diperusahaan pada PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.40**  
**Tanggapan Responden Tentang Patuh Terhadap Peraturan**  
**Diperusahaan PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan**

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	6	17.65
2	Setuju	11	32.35
3	Cukup Setuju	9	26.47
4	Tidak Setuju	8	23.53
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>34</b>	<b>100.00</b>

*Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.*

Berdasarkan tabel 5.39 diatas, dapat diketahui dari 34 orang responden menyatakan tanggapan tentang Saya sangat patuh terhadap peraturan-peraturan yang dibuat perusahaan. Responden yang memberikan jawaban Setuju yaitu sebanyak 11 orang atau 32.35%, responden yang memberikan jawaban Cukup

Setuju yaitu sebanyak 9 orang atau 26.47%, responden yang memberikan jawaban Tidak Setuju yaitu sebanyak 8 orang atau 23.53%, responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu sebanyak 6 orang atau 17.65%, dan responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang Saya sangat patuh terhadap peraturan-peraturan yang dibuat perusahaan berada pada kategori Setuju.

Dalam penilaian ini setiap karyawan harus mematuhi setiap peraturan-peraturan yang dibuat oleh setiap perusahaan agar tercipta pekerjaan yang baik baik untuk karyawannya maupun untuk perusahaan dalam PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan. Berikut ini adalah rekapitulasi responden variabel Komitmen karyawan pada PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan:

**Tabel 5.41**  
**Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Variabel Komitmen Karyawan (Y) Pada PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan**

No	Pernyataan	Kategori					Jumlah	Rata-Rata
		SS	S	CS	TS	STS		
1	Saya merasa bahagia menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini.	5	9	9	11	-	34	3.23
		<b>25</b>	<b>36</b>	<b>27</b>	<b>22</b>	<b>0</b>	<b>110</b>	
2	Saya merasa bangga menjadi bagian di perusahaan ini.	5	12	7	10	-	34	3.35
		<b>25</b>	<b>48</b>	<b>21</b>	<b>20</b>	<b>0</b>	<b>114</b>	
3	Adanya memiliki rasa yang kuat terhadap perusahaan ini.	6	24	4	-	-	34	4.05
		<b>30</b>	<b>96</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>138</b>	
4	Perusahaan sangatlah berarti bagi saya.	7	23	4	-	-	34	4.08
		<b>35</b>	<b>92</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>139</b>	
5	Bekerja di perusahaan merupakan kebutuhan bagi saya.	5	26	1	2	-	34	4.00
		<b>25</b>	<b>104</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>136</b>	

6	Berat bagi saya untuk meninggalkan perusahaan.	5	25	4	-	-	34	<b>4.02</b>
		<b>25</b>	<b>100</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>137</b>	
7	Kehidupan saya terganggu bila meninggalkan perusahaan.	7	24	3	-	-	34	<b>4.11</b>
		<b>35</b>	<b>96</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>140</b>	
8	Saya tidak rela untuk meninggalkan perusahaan.	5	10	8	11	-	34	<b>3.26</b>
		<b>25</b>	<b>40</b>	<b>24</b>	<b>22</b>	<b>0</b>	<b>111</b>	
9	Saya bersedia untuk membantu perusahaan dalam pencapaian tujuan.	5	23	5	1	-	34	<b>3.94</b>
		<b>25</b>	<b>92</b>	<b>15</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>134</b>	
10	Tingkat kebutuhan saya terhadap nilai yang ada di perusahaan.	5	12	7	10	-	34	<b>3.35</b>
		<b>25</b>	<b>48</b>	<b>21</b>	<b>20</b>	<b>0</b>	<b>114</b>	
11	Saya sangat patuh terhadap peraturan-peraturan yang dibuat perusahaan.	6	11	9	8	-	34	<b>3.44</b>
		<b>30</b>	<b>44</b>	<b>27</b>	<b>16</b>	<b>0</b>	<b>117</b>	
<b>Jumlah</b>		<b>61</b>	<b>199</b>	<b>61</b>	<b>53</b>	<b>0</b>	<b>374</b>	<b>3.71</b>
<b>Jumlah Bobot</b>		<b>305</b>	<b>796</b>	<b>183</b>	<b>106</b>	<b>0</b>	<b>1390</b>	

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Dari data tabel 5.40 diatas, memperlihatkan tanggapan responden secara keseluruhan terhadap variabel dari komitmen karyawan (Y), dengan jumlah rata-rata keseluruhan 3.71, yang menunjukkan bahwa tanggapan responden tentang variabel komitmen karyawan (Y) secara keseluruhan pada PT. Tunggal Yunus Estate OPRS (*Oil Palm Research Station*) Topaz di Kabupaten Kampar Provinsi Riau adalah Setuju.

Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan terendah pada butiran pertanyaan responden mengenai variable komitmen Karyawan pada PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Skor Maksimal} &= \text{Item} \times \text{Nilai Tertinggi} \times \text{Responden} \\ &= 11 \times 5 \times 34 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 &= 1870 \\
 \text{Skor Minimal} &= \text{Item x Nilai Terendah x Responden} \\
 &= 11 \times 1 \times 34 \\
 &= 374 \\
 \text{Rata-rata} &= \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5} \\
 &= \frac{1870 - 374}{5} \\
 &= 299,2
 \end{aligned}$$

Untuk menentukan tingkat kategori pengaruh komitmen karyawan pada Karyawan pada PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan, maka dapat ditentukan sebagai berikut:

- Kategori Sangat Setuju : 1570,8 - 1870
- Kategori Setuju : 1271,6 - 1570,7
- Kategori Cukup Setuju : 972,4 - 1271,5
- Kategori Tidak Setuju : 673,2 - 972,3
- Kategori Sangat Tidak Setuju : 374 - 673,1

Dari kategori diatas maka dapat diketahui tingkat komitmen karyawan PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan berada pada kategori sangat setuju. Berikut ini adalah rekapitulasi responden pengaruh Kepuasan Kerja dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Komitmen Karyawan pada PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan:

**Tabel 5.42**  
**Rekapitulasi Tanggapan Responden Pengaruh Kepuasan Kerja dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Karyawan Pada PT. Tunggul Yunus Estate Petapahan**

No	Variabel	Kategori					Rata-Rata
		SS	S	CS	TS	STS	
1	Kepuasan Kerja ( $X_1$ )	57	166	95	22	0	<b>3.76</b>
2	Karakteristik Pekerjaan ( $X_2$ )	69	253	44	8	0	<b>4.02</b>
3	Komitmen Karyawan (Y)	61	199	61	53	0	<b>3.71</b>

*Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.*

Berdasarkan tabel 5.42 didapatkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap karakteristik pekerjaan sangat besar yaitu sebanyak 253 yang setuju dan variable yang paling sedikit berpengaruh nya adalah kepuasan kerja yaitu tidak setuju sebanyak 22 yang tidak mampu mempengaruhi variable Y yaitu komitmen karyawan. Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai rata-rata keseluruhan berkisar antara 3.76 dan 4.02. Maka berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat diuraikan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan karakteristik pekerjaan dengan komitmen karyawan.

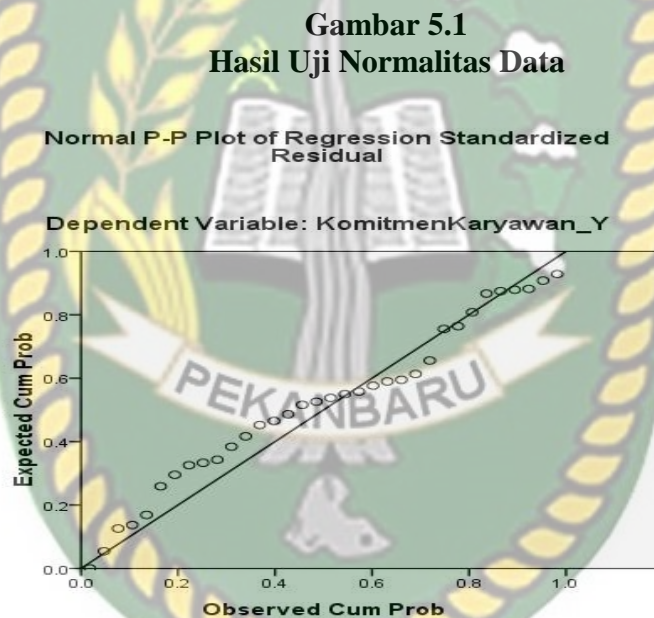
### 5.6 Uji Instrumen Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada para responden melalui variabel kepuasan kerja, karakteristik pekerjaan dan komitmen karyawan maka perlu diuji kelayakan dari masing-masing variabel dan indikator-indikator tersebut, atau dapat juga dikatakan sebagai pengujian kualitas data yang bertujuan untuk menentukan batas-batas kebenaran ketepatan alat ukur (kuesioner) suatu indikator variabel penelitian yang dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

## 5.7 Uji Normalitas Data

Uji normalitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Jika data menyebar disekitar garis diagonalnya dan mengikuti arah garis diagonalnya/grafik histogram maka menunjukkan pola distribusi normal (Imam Ghozali, 2011: 35).

Hasil uji normalitas data pada penelitian dapat dilihat pada output SPSS gambar 5.1 berikut ini:



*Sumber : Analisis Data Program SPSS, versi 17.0*

Berdasarkan gambar 5.1 diatas, dapat dilihat bahwa sebaran data terdapat disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal. Oleh karena itu maka model regresi variabel independen dan variabel dependen memenuhi asumsi normalitas, dan ini berarti data tersebut normal dan layak diuji. Dengan demikian pengujian statistik dalam penelitian ini untuk memenuhi hipotesis penelitian.



## 5.8 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas kepuasan kerja dan karakteristik pekerjaan terhadap variabel terikat komitmen karyawan. Hasil uji regresi linear berganda tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 5.43**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-14.281	9.413		-1.517	.139		
KepuasanKerja_X1	.517	.136	.466	3.801	.001	.981	1.019
KarakteristikPekerjaan_X2	.807	.194	.510	4.155	.000	.981	1.019

a. Dependent Variable: KomitmenKaryawan\_Y

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Dari tabel hasil output SPSS diatas dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 14,281 + 0,466X_1 + 0,510X_2 + \varepsilon$$

Persamaan ini dapat diartikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta (a) sebesar 14,281. artinya adalah apabila kepuasan kerja dan karakteristik pekerjaan diasumsikan nol.(0). maka variabel komitmen karyawan bernilai 14,281.
- b. Variabel kepuasan kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,466. Nilai koefisien positif menunjukkan hubungan positif kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan. Hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan

kepuasan kerja, maka nilai komitmen karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,466 dengan asumsi variable independen yang lain dianggap konstan.

c. Variabel karakteristik pekerjaan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,510. Hal ini juga menunjukkan hubungan positif karakteristik pekerjaan terhadap komitmen karyawan. Dapat disimpulkan bahwa terjadi kenaikan karakteristik pekerjaan maka nilai komitmen karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,510 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.

d. Epsilon (Koefisien Pengganggu)

Epsilon atau koefisien pengganggu merupakan variabel-variabel lain yang mempengaruhi komitmen karyawan selain dari variabel kepuasan kerja dan karakteristik pekerjaan.

### 5.8.1 Uji Koefisien Korelasi R dan Determinasi (R<sup>2</sup>)

Berdasarkan hasil olah data menggunakan SPSS didapatkan nilai koefisien korelasi R dan determinasi R<sup>2</sup> sebagai berikut:

**Tabel 5.44**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.737 <sup>a</sup>	.542	.513	4.65086

a. Predictors: (Constant), KarakteristikPekerjaan\_X2, KepuasanKerja\_X1

b. Dependent Variable: KomitmenKaryawan\_Y

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Dari tabel 5.44 diatas dan berdasarkan ketentuan kuat tidaknya pengaruh yang telah dijelaskan pada bagian sebelumnya, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai R pada tabel diatas adalah 0,737 yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat dimana variabel kepuasan kerja dan karakteristik pekerjaan secara bersama-sama mempengaruhi komitmen karyawan sebesar 73,7%.
2. Nilai R Square pada tabel diatas 0,542 yang menunjukan bahwa variabel Y (komitmen karyawan) dipengaruhi oleh variabel X (kepuasan kerja dan karakteristik pekerjaan) sebesar 54,2% dan sisanya 45,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukan dalam penelitian ini.

### 5.8.2 Uji t (Uji Parsial)

Uji t adalah bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara parsial (sendiri-sendiri) yang diberikan variabel bebas yaitu kepuasan kerja ( $X_1$ ) dan karakteristik pekerjaan ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat yaitu komitmen karyawan (Y).

Dasar dalam pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai  $t$ -hitung  $>$   $t$ -tabel atau nilai sig.  $< 0.05$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel X secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Variabel Y.
- b. Jika nilai  $t$ -hitung  $<$   $t$ -tabel atau nilai sig.  $> 0.05$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel X secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Variabel Y.

Uji t ini dilakukan dengan membandingkan nilai  $t$ -hitung dengan  $t$ -tabel, pada signifikansi 5% ( $\alpha=0,05$ ).

$$\begin{aligned}
 t_{\text{-tabel}} &= \alpha/2 : n-k-1 \\
 &= 0,05/2 : 34-2-1 \\
 &= 0,025 : 31 \\
 &= 2,039
 \end{aligned}$$

Maka diketahui **nilai t-tabel = 2.039**, dari hasil output SPSS sebelumnya yaitu pada tabel 5.43 maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut.

1. Kepuasan Kerja ( $X_1$ ): Nilai t-hitung= 3.801>2.039 ( $t_{\text{-tabel}}$ ) atau nilai signifikansi.= 0.001<0.05, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan pada PT. Tunggal Yunus Estate OPRS (*Oil Palm Research Station*) Topaz di Kabupaten Kampar Provinsi Riau.
2. Karakteristik Pekerjaan ( $X_2$ ): Nilai t-hitung= 4.155>2.039 ( $t_{\text{-tabel}}$ ) atau nilai signifikansi.= 0.000<0.05, maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan pada PT. Tunggal Yunus Estate OPRS (*Oil Palm Research Station*) Topaz di Kabupaten Kampar Provinsi Riau.

### 5.8.3 Uji - f (Uji Simultan)

Uji f adalah bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara simultan (bersama-sama) yang diberikan variabel bebas yaitu kepuasan kerja ( $X_1$ ) dan karakteristik pekerjaan ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat yaitu komitmen karyawan (Y).

Dasar dalam pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  atau signifikansi.  $<0.05$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel X secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Variabel Y.
- b. Jika nilai  $f_{hitung} < f_{tabel}$  atau signifikansi.  $>0.05$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel X secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Variabel Y.

Uji f ini dilakukan dengan membandingkan nilai  $f_{hitung}$  dengan  $f_{tabel}$ , pada signifikansi 5% ( $\alpha=0,05$ ).

$$\begin{aligned}
 f_{tabel} &= Df n1 (k) ; Df n2 (n-k-1) \\
 &= Df n1 (2) ; Df n2 (34-2-1) = Df n1 (3) ; Df n2 (31) \\
 &= 3,30
 \end{aligned}$$

Maka didapatkan **nilai f-tabel sebesar 3,30**. Untuk mengetahui nilai signifikansi dan nilai f hitung dapat dilihat pada hasil output SPSS dibawah ini:

**Tabel 5.45**  
**Hasil Uji f**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	794.983	2	397.491	18.376	.000 <sup>a</sup>
	Residual	670.547	31	21.631		
	Total	1465.529	33			

a. Predictors: (Constant), KarakteristikPekerjaan\_X2, KepuasanKerja\_X1

b. Dependent Variable: KomitmenKaryawan\_Y

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel 5.43 diatas, maka dapat diketahui nilai f-hitung adalah 18.376 dan nilai signifikansi adalah 0.000. maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Nilai  $f_{hitung} = 18.376 > 3.30$  ( $f_{tabel}$ ) atau nilai signifikansi. =  $0.000 < 0.05$ , maka dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja dan karakteristik pekerjaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan pada PT. Tunggal Yunus Estate OPRS (*Oil Palm Research Station*) Topaz di Kabupaten Kampar Provinsi Riau.

### **Pembahasan**

#### **a. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan pada PT.**

##### **Tunggal Yunus Estate Petapahan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen karyawan pada PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan dengan nilai  $t_{hitung}$  (3,801)  $>$   $t_{tabel}$  (2,039) dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,001 masih berada dibawah 0,05 maka hipotesis 1 dalam penelitian ini diterima.

Menurut Robbins dan Judge (2008 : 40) “Kepuasan kerja adaah perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik-karakteristiknya”.

Keberhasilan dalam mencapai suatu tujuan perusahaan sangat tergantung dengan pelaksanaan pekerjaan-pekerjaan serta sumber-sumber daya yang dimiliki terutama sumber daya manusia. Kepuasan kerja adalah suatu hal mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Dampak dan sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

Dari keseluruhan indikator variabel kepuasan kerja yang dijadikan pernyataan, didapati pengaruh yang lebih dominan yaitu pada indikator Upah yang didapat sesuai dengan jabatan, karena para karyawan akan merasakan puas dengan hasil kerja mereka apabila sesuai dengan upah yang mereka terima.

**b. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Karyawan pada PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen karyawan pada PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan dengan nilai  $t_{hitung}$  (4,155) >  $t_{tabel}$  (2.039) dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0.000 masih berada dibawah 0,05 maka hipotesis 2 dalam penelitian ini diterima.

Menurut Robbins (dalam Hermawan, 2012:75) “Karakteristik pekerjaan merupakan upaya mengidentifikasi karakteristik tugas dari pekerjaan, bagaimana karakteristik itu bergabung untuk membentuk pekerjaan-pekerjaan yang berbeda, dan hubungannya dengan motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan”.

Karakteristik pekerjaan merupakan yang mempengaruhi seorang karyawan loyal atau tidak pada perusahaan. Apabila karakteristik pekerjaan sesuai dengan keinginan dan harapan karyawan maka mereka akan berusaha untuk melakukan yang terbaik dan loyal terhadap perusahaan. Kepuasan kerja bagi seorang karyawan sangat penting untuk

dapat bekerja secara maksimal. Memiliki kepuasan yang tinggi artinya karyawan akan melakukan yang terbaik bagi perusahaan dalam menyumbangkan tenaga maupun pikirannya, hal ini tentunya akan sangat menguntungkan bagi perusahaan.

**c. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Karyawan pada PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan**

Dengan demikian diketahui  $F_{hitung} (18.376) > F_{tabel} (3.30)$  dengan signifikansi (0.000) berada dibawah 0,05. Maka hipotesis 3 dalam penelitian ini diterima yang artinya secara simultan atau bersamaan proses kepuasan kerja dan karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen karyawan pada PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Kurniawaty Fitri (2014) Berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat diuraikan maka ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan karakteristik pekerjaan dengan komitmen karyawan.



## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh Kepuasan Kerja dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Komitmen Karyawan pada PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan, maka dapat ditarik kesimpulan mengenai pengaruh kepuasan kerja dan karakteristik pekerjaan secara parsial terhadap komitmen karyawan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan pada PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan. Tingginya kepuasan kerja akan berkaitan dengan tingkat motivasi dan disiplin kerja yang tinggi. Dan adanya kesempatan untuk maju yang diberikan oleh perusahaan.
2. Berdasarkan hasil uji baik secara parsial pada variabel karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan pada PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan.
3. Kepuasan kerja dan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan baik itu diuji secara parsial dan simultan. Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini sesuai dan mendukung bahwa kepuasan kerja dan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan pada PT. Tunggal Yunus Estate Petapahan.

## 6.2 Saran

Setelah disimpulkan dari hasil penelitian, penulis dapat memberikan saran-saran. Adapun saran-saran tersebut antara lain yaitu :

Setelah melakukan penelitian, maka penulis meberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan perlunya melakukan penelitian yang mengukur komitmen karyawan dengan menghubungkan factor-faktor lain yang memiliki kontribusi pada komitmen seseorang karyawan. Karena selain kepuasan kerja dan karakteristik pekerjaan factor lain yang dapat membentuk komitmen karyawan seperti kepuasan kerja, budaya organisasi dan lain-lain.
2. Bagi karyawan meningkatkan komitmen karyawan hendaknya pimpinan memberikan dapat memberikan tunjangan dan bonus keseuaian antara pendidikan karyawan dengan kemampuan serta kecakapan yang dimiliki karyawan tersebut agar pekerjaan yang dihasilkan karyawan sesuai dengan ketentuan yang telah diberikan.
3. Bagi peneliti selanjutnya untuk dapat mampu meneliti variabel-variabel lain untuk jadi bahan acuan ataupun refrensi yang lebih bervariasi dan apakah juga mempengaruhi komitmen karyawan bagi penelitian lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2006. "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Serta Dampaknya Pada Produktivitas Kerja Karyawan". *Jurnal Sosiohumaniora*, Vol. 8, No. 2. Bandung: Universitas Kristen Maranatha.
- Habe, Hazirin. 2012. "Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Karyawan Pada Toko Buku Fajar Agung Di Bandar Lampung". *JMK*, Vol 10 No. 2. Bandar Lampung : Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai (USBRJ).
- Handaru, Abdilah dan Waspododo. 2013. "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT "X" Jakarta. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, Vol. 4. No. 2. Jakarta: Universitas Negeri Jakarta.
- Hermawan, Hendy. 2012. "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan PT Sebra Cipta Mandiri Malang". *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, Volume 5, Nomor 2. Malang.
- Indrastuti, Sri. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. UR Press: Pekanbaru.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*, penerjemah: Vivin Andhika, dkk. Andi : Yogyakarta.
- Novianti, Syarifah Fira. 2015. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Karyawan PT. Riau Andalan Pulp And Paper PT.

RAPP (Divisi HRD) Pangkalan Kerinci, Kabupaten Pelalawan”. *Skripsi*. Pekanbaru: Universitas Islam Riau.

Robbins & Judge. 2012. *Perilaku Organisasi*, Penerjemah: Diana Angelica. Salemba Empat : Jakarta.

Saputra, Agus Tio. 2016. “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Pada PT. Rama Jaya Pramukti”. *Skripsi*. Pekanbaru: Universitas Islam Riau.

Siregar, Syofian. ((2013). *Metode penelitian kuantitatif: dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual dan SPSS*. Kencana Prenadamedia Group : Jakarta.

Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Andi: Yogyakarta

Sugiyono. 2002. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. : Bandung