

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Alva Karya Perkasa Bandung

Pulze Pulung Puryana

Jurusan Manajemen STIE STEMBI Bandung
pulungpuryana@stemb.ac.id

Neca Cahyati

Jurusan Manajemen STIE STEMBI Bandung
necacahyati97@gmail.com

Abstrak

Tujuan Melalui penelitian ilmiah ini akan dilakukan penelaahan dan pengkajian serta pendalaman pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi dan dampaknya terhadap kinerja pada PT. Alva Karya Perkasa Bandung.

Desain/Metode Metode penelitian menggunakan kuantitatif deskriptif dengan memakai analisis regresi sederhana dan regresi berganda melalui path analisis (pendekatan analisis jalur) serta pendekatan kualitatif dalam penjelasannya

Temuan Pada uji t yang dilakukan untuk karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi dan uji t yang dilakukan untuk karakteristik terhadap kinerja karyawan sama-sama tidak memiliki pengaruh secara parsial, namun ketika dilakukan pada uji analisis regresi berganda (path analisis) pada uji t untuk karakteristik pekerjaan melalui komitmen organisasi berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Implikasi Harus dilakukannya langkah-langkah preventif bagi pihak perusahaan untuk mengakomodir suara para karyawan terkait adanya bentuk perbaikan-perbaikan sesuai dengan evaluasi dan tahapan yang harus dilakukan sebagai langkah komitmen dan kontroling bersama baik untuk perusahaan maupun para karyawan khususnya bagi karakteristik pekerjaan yang diinginkan dan dibutuhkan oleh para karyawan sehingga dimasa yang akan datang baik karakteristik pekerjaan maupun komitmen organisasi dapat seiring berjalan dalam koridor dan aturan yang dapat saling menguntungkan khususnya bagi peningkatan kinerja karyawan karena dengan kinerja karyawan yang baik maka suatu benefit yang didapat bagi perusahaan itu sendiri.

Originalitas Penelitian dilakukan dengan cara menyebar kuesioner tertutup yang dikhususkan bagi karyawan bagian konsultan safi skincare pada PT. Alva Karya Perkasa Bandung yang berjumlah 40 responden.

Tipe Penelitian Studi Empiris

Kata Kunci : karakteristik pekerjaan, komitmen organisasi, kinerja karyawan

I. Pendahuluan

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam mendukung operasional perusahaan. Sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan adalah seluruh individu mulai dari bawahan sampai dengan atasan yang bekerja dan menjadi anggota dalam perusahaan. Manusia merupakan penggerak setiap proses pekerjaan yang ada didalam perusahaan. Secanggih apapun alat atau mesin yang digunakan dalam proses bisnis perlu adanya manusia untuk mengoperasikannya dan mengontrolnya agar bekerja sesuai keinginan, maka dari itu sumber daya manusia tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya dan merupakan salah satu faktor yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya (Nopiani:2014). Banyak faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai. Faktor-faktor tersebut bisa saja bersumber dari lingkungan

(termasuk organisasi) maupun faktor-faktor yang berasal dari dalam diri pegawai sendiri. Perusahaan yang berorientasi pada tujuan biasanya memantau perkembangan kinerja karyawannya.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2007 : 67). Suatu perusahaan yang ingin melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik, maka perusahaan tersebut akan berusaha untuk merubah para pegawainya agar mempunyai mutu serta kinerja yang baik, sehingga membuat para pegawainya lebih produktif dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Untuk memperoleh pegawai yang sesuai dengan apa yang diharapkan, maka perlu adanya komitmen. Komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi (Griffin, 2004).

Selain komitmen organisasi, karakteristik pekerjaan juga sebagai faktor yang ditemukan secara konsisten dalam pencapaian kinerja karyawan. Karakteristik pekerjaan merupakan upaya mengidentifikasi karakteristik tugas dari pekerjaan, bagaimana karakteristik itu digabung untuk membentuk pekerjaan-pekerjaan yang berbeda, dan hubungannya dengan komitmen dan kinerja karyawan. Jadi karakteristik pekerjaan selain mampu menciptakan kepuasan kerja karyawan juga akan mempengaruhi hasil kerja karyawan serta komitmen karyawan terhadap organisasi. Pekerjaan yang memiliki otonomi akan memberikan kepada pemangku jabatan suatu perasaan tanggung jawab pribadi dan jika suatu pekerjaan memberikan umpan balik maka karyawan akan mengetahui seberapa efektif dia bekerja (Robbins, 2001:168). Dengan adanya karakteristik pekerjaan dan komitmen organisasi diharapkan dapat melihat pengaruh terhadap kinerja SDM untuk mencapai tujuan dalam kasus ini yaitu di PT. Alva Karya Perkasa Bandung.

Ditinjau dari penjelasan di atas dapat dilihat pentingnya karakteristik pekerjaan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Fenomena yang terjadi di PT Alva Karya Perkasa Bandung dalam kerangka melihat, memperhatikan, dan menganalisa (observasi awal) yang dilakukan oleh peneliti pada bulan November 2020 ini, adanya pengaruh positif antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Adanya kontrol dari pihak manajemen puncak, sikap saling menghargai dan penciptaan lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan untuk meningkatkan dan menstabilkan kinerja karyawan berkaitan dengan hal tersebut faktor yang ingin dikaji dalam penelitian ini adalah tentang sejauh mana pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi dan dampaknya bagi kinerja karyawan pada perusahaan itu sendiri.

1.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran karakteristik pekerjaan, komitmen organisasi dan kinerja karyawan PT Alva Karya Perkasa Bandung?
2. Bagaimana pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi PT Alva Karya Perkasa Bandung?
3. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Alva Karya Perkasa Bandung?
4. Bagaimana pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi dan dampaknya terhadap kinerja karyawan PT Alva Karya Perkasa Bandung?

1.2 Maksud dan Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini untuk menganalisis data dan informasi mengenai karakteristik pekerjaan, komitmen organisasi dan kinerja karyawan pada PT Alva Karya Perkasa Bandung. Sedangkan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Gambaran karakteristik pekerjaan, komitmen organisasi dan kinerja karyawan PT Alva Karya Perkasa Bandung.

2. Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi karyawan PT Alva Karya Perkasa Bandung.
3. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Alva Karya Perkasa Bandung.
4. Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi dan dampaknya terhadap kinerja karyawan PT Alva Karya Perkasa Bandung.

II. Kajian Teori

2.1 Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan pada dasarnya adalah menyangkut perancangan sistem kerja pada para pegawai. Pekerjaan yang monoton atau secara rutin hanya menggunakan jenis keahlian saja. Misalnya dapat membuat pegawai bosan dengan pekerjaannya dibandingkan dengan para pegawai yang bekerja menggunakan berbagai variasi pekerjaan. Karakteristik pekerjaan juga adalah identifikasi beragam dimensi pekerjaan yang secara simultan memperbaiki efisiensi organisasi dan kepuasan kerja Otmo (2012:342). Karakteristik pekerjaan memiliki lima faktor yaitu variasi keterampilan (skill variety), kejelasan tugas (task identity), kepentingan tugas (task significance), kewenangan dan tanggung jawab (autonomy), dan umpan balik (feedback).

Menurut Hackman dan Oldham dalam Frismandiri, D (2007). Karakteristik pekerjaan memiliki hubungan yang sangat erat terhadap kinerja, sehingga kinerja atau pencapaian tugas yang harus di selesaikan seseorang yang bekerja di organisasi akan sangat berhubungan dengan faktor faktor karakteristik pekerjaan.

Mathis dan Jackson (dalam Andi Fadel, 2017). Menjelaskan bahwa pekerjaan dapat diibaratkan sebagai jembatan penghubung antara karyawan dengan organisasi. Organisasi merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dalam organisasi para anggota dikelompokkan ke berbagai jenis pekerjaan untuk mencapai tujuan tertentu. Untuk mengembangkan pengukuran karakteristik pekerjaan yang sekaligus menjadi acuan pengukuran karakteristik pekerjaan dalam penelitian ini seperti ragam keahlian, identitas tugas, signifikansi tugas dan derajat otonomi.

2.1.1 Indikator Karakteristik pekerjaan

Indikator karakteristik pekerjaan menurut Robbins (2001:446) adalah: 1. skill variety (variasi ketrampilan), 2. task identity (identitas tugas), 3. task significance (signifikansi tugas), 4. autonomy, 5. feedback from job atau umpan balik pekerjaan.

Ada tiga indikator untuk mengukur karakteristik organisasi (organizational practices) menurut Hellregel dan Slocum (2006) antara lain :

1. Komitmen terhadap tujuan organisasi, yang berkaitan dengan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, bersedia untuk berusaha mencapai tujuan organisasi dan kepercayaan serta menerima tujuan nilai – nilai organisasi.
2. Hubungan dengan teman sekerja, yang berkaitan dengan hubungan persahabatan dengan rekan sekerja dan saling mendukung antar rekan kerja tersebut.
3. Hubungan dengan atasan, yang menyangkut bantuan teknis, bimbingan dan perhatian atasan terhadap pegawainya

Indikator karakteristik pekerjaan menurut Narrotama & Surya (2015), yaitu: 1. keragaman pekerjaan yang ada, 2. prospek pekerjaan di masa depan, kewenangan dalam menyelesaikan pekerjaan, dan 3. kesempatan ikut membuat keputusan.

2.2 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi menurut Sopiha (2008:25), merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasional adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Robbins (2009) mengemukakan komitmen organisasi merupakan salah satu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka terhadap organisasi tempat bekerja.

Komitmen organisasi sebagai perasaan menurut definisi dari Gibson dalam Wibowo (2017:214) adalah identifikasi, loyalitas, dan pelibatan dinyatakan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit dalam organisasi.

Komitmen organisasi sebagai sebuah konsep yang memiliki tiga dimensi, yaitu affective, normative dan continuance commitment. Affective commitment adalah tingkat seberapa jauh seorang karyawan secara emosi terikat, mengenal dan terlibat dalam organisasi. Continuance commitment adalah suatu penilaian terhadap biaya yang terkait dengan meninggalkan organisasi. Normative commitment adalah merujuk kepada tingkat seberapa jauh seseorang secara psychological terikat untuk menjadi karyawan dari sebuah organisasi yang didasarkan kepada perasaan seperti kesetiaan, afeksi, kehangatan, kepemilikan, kebanggaan, kesenangan, kebahagiaan dan lain lain (Allen dan Meyer dalam Triatna : 2015)

2.2.1 Indikator Komitmen Organisasi

Dimensi dan indikator digunakan sebagai alat untuk mengukur seberapa kuat komitmen para karyawan terhadap perusahaan. Terdapat tiga macam indikator komitmen organisasi, menurut Newstorm dalam Wibowo (2017:215) yaitu sebagai berikut:

1. Komitmen Afektif adalah komitmen sebagai suatu ikatan atau keterlibatan emosi dalam mengidentifikasi dan terlibat dalam perusahaan, tingkat keterikatan anggota pada organisasi berdasarkan seberapa baik perasaan mengenai organisasi. Indikator dari dimensi komitmen afektif sebagai berikut adalah keinginan berkarir di organisasi, rasa percaya terhadap organisasi.
2. Komitmen berkelanjutan yaitu komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan perusahaan. Komitmen ini mengacu pada keinginan karyawan untuk tetap tinggal di perusahaan karena adanya perhitungan untung dan rugi dimana nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu perusahaan dibanding dengan meninggalkan perusahaan tersebut. Dalam hal ini karyawan yang tetap bertahan pada suatu perusahaan karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan. Indikator dari dimensi komitmen berkelanjutan sebagai berikut :
 - a. Kehilangan pendapatan jika meninggalkan perusahaan.
 - b. Pilihan alternatif perusahaan lain.
3. Komitmen normatif adalah keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap perusahaan, adanya kewajiban moral untuk memelihara hubungan dengan organisasi. Individu tetap tinggal pada suatu perusahaan karena merasa wajib untuk loyal pada perusahaan karena alasan moral seperti kewajiban untuk memenuhi kontrak psikologis yang telah disepakati.

Indikator komitmen organisasi yang terdiri dari aspek-aspek, yaitu: 1. identifikasi dengan organisasi, 2. keterlibatan, dan 3. loyalitas (Susiawan & Muhid, 2015). Indikator Komitmen Organisasi menurut Soekidjan (2009) indikator komitmen organisasi yang dapat dilihat pada karyawan adalah :

1. Melakukan upaya penyesuaian, dengan cara agar cocok di organisasinya dan melakukan hal-hal yang diharapkan, serta menghormati norma-norma organisasi, menuruti peraturan dan ketentuan yang berlaku.
2. Meneladani kesetiaan, dengan cara membantu orang lain, menghormati dan menerima hal-hal yang dianggap penting oleh atasan, bangga menjadi bagian dari organisasi, serta peduli akan citra organisasi.
3. Mendukung secara aktif, dengan cara bertindak mendukung misi memenuhi kebutuhan/misi organisasi dan menyesuaikan diri dengan misi organisasi.
4. Melakukan pengorbanan pribadi, dengan cara menempatkan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi, pengorbanan dalam hal pilihan pribadi, serta mendukung keputusan yang menguntungkan organisasi walaupun keputusan tersebut tidak disenangi.

2.3 Kinerja

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuan (Rivai dan Sagala, 2009).

Sedangkan menurut Hasibuan (2009) mendefinisikan kinerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2014). Pengertian tersebut memberikan pemahaman bahwa kinerja merupakan suatu perbuatan atau perilaku seseorang dalam pelaksanaan tugasnya, yang dapat diamati dan dinilai oleh orang lain.

Lebih lanjut Mangkunegara (2014) menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dan kinerja kelompok. Menurut Rivai dan Sagala (2009) adapun aspek-aspek yang dinilai untuk mengukur kinerja seseorang berdasarkan hasil studi Lazer dan Wikstrom (1997) dapat dikelompokkan sebagai berikut:

1. Kemampuan teknis
2. Kemampuan konseptual
3. Kemampuan hubungan interpersonal.

2.3.1 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut Hakim (2015) meliputi : 1. kuantitas kerja, 2. kualitas kerja, 3. ketepatan waktu, 4. kemandirian, dan 5. efektifitas.

Menurut Bernaddin dan Russel (2011) dalam Sumardjo dan Priansa (2018) menyatakan ada enam kriteria utama kinerja yang dapat dinilai dari pegawai yaitu : 1. Kualitas ; 2. Kuantitas; 3. Ketepatan Waktu; 4. Efektifitas Biaya; 5. Kebutuhan untuk supervisi; 6. Dampak Interpersonal/ Kontekstual Kinerja .

Indikator kinerja internal dapat berupa: 1. peningkatan kompetensi dan komitmen personel, 2. peningkatan produktivitas dan cost effectiveness, dan 3. komitmen pelanggan (Zaroni, 2018)

2.4 Hubungan Antar Variabel

2.4.1 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi

Bhuiyan dan Menguc (2002) mengemukakan bahwa karakteristik pekerjaan yang terdiri dari Autonomy, Variety, Identity, dan Feedback memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi.

2.4.2 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan

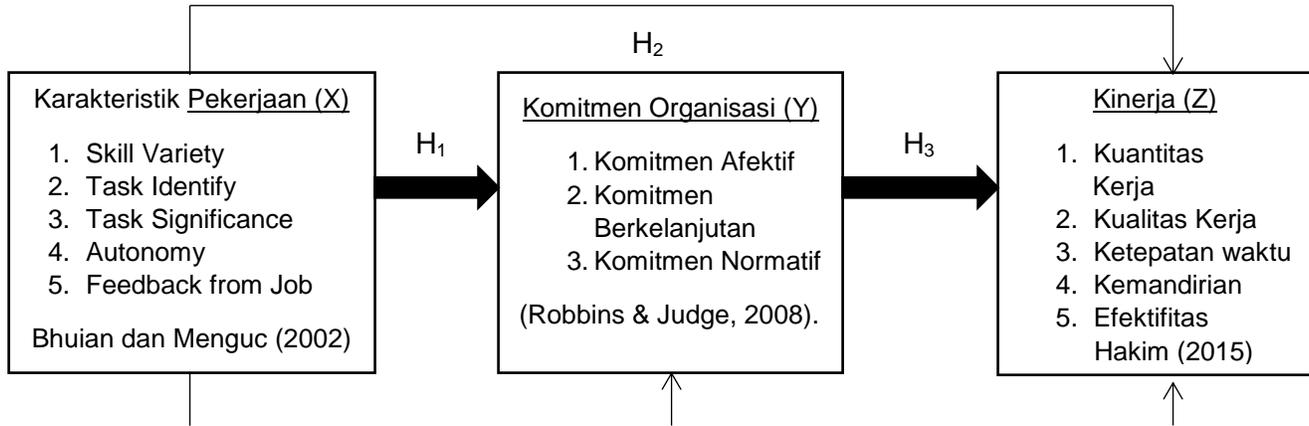
Hubungan antara karakteristik pekerjaan terhadap kinerja menurut Handoko (2001), karakteristik pekerjaan adalah suatu organisasi keberadaan suatu pekerjaan dalam organisasi yang disusun mulai dari design pekerjaan yaitu penetapan kegiatan-kegiatan individu atau kelompok karyawan secara organisasi. Tujuannya adalah untuk mengatur penugasan kerja yang memenuhi kebutuhan organisasi, teknologi dan keprilakuan. Maka, karakteristik pekerjaan dalam sebuah organisasi akan mempengaruhi kinerja karena di dalam karakteristik pekerjaan dibedakan dalam sifat-sifat pekerjaan secara lebih khusus, kemudian disusun dari mulai design pekerjaan selanjutnya berdasarkan kebutuhan dan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diemban sehingga dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan akan lebih terfokus pada karakteristik pekerjaan yang ditetapkan. Artinya semakin baik karakteristik pekerjaan maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat.

2.4.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu dan tujuannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins & Judge, 2008). Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan mempengaruhi kerjanya.

2.5 Paradigma Penelitian

Berdasarkan seluruh penjelasan pada bab diatas, di susunlah paradigam penelitian sebagai berikut :



Gambar 1 : Paradigma Penelitian Sugiono 2014

2.6 Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual penelitian tersebut dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

- H_1 : Diduga Karakteristik pekerjaan (X) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y).
- H_2 : Diduga Karakteristik Pekerjaan (X) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Z).
- H_3 : Diduga Komitmen Organisasi (Y) memiliki pengaruh secara signifikan bagi Kinerja Karyawan (Z).
- H_4 : Diduga Karakteristik Pekerjaan (X) melalui Komitmen Organisasi (Y) berdampak kepada Kinerja Karyawan (Z).

III Metode Penelitian

3.1 Objek Penelitian dan Metode Penelitian

Variabel yang diteliti oleh penulis adalah variabel bebas dan variabel terikat. Objek penelitian ini adalah karakteristik pekerjaan sebagai variabel bebasnya sedang komitmen organisasi dan dampak bagi kinerja karyawan sebagai variabel terikatnya. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif deskriptif . Pada penelitian ini penjelasan dilakukan pengujian hipotesis dalam menjelaskan pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi dan dampaknya bagi kinerja karyawan. Lokasi penelitian ini dilakukan di PT.Alva Karya Perkasa Bandung. Pengumpulan data primer berupa kuesioner yang disebar secara tertutup dan terbatas dalam lingkup karyawan internal. Teknik Analisis data yang digunakan yaitu analisis kuantitatif. Dengan alat analisis yaitu: uji validitas, uji reliabilitas, analisis korelasi, analisis regresi sederhana, koefisien determinasi, uji signifikansi.

3.2 Design Penelitian

3.2.1 Operasional Variabel

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
<p><u>Karakteristik Pekerjaan (X)</u></p> <p>Karakteristik pekerjaan memiliki hubungan yang sangat erat terhadap kinerja, sehingga kinerja atau pencapaian tugas yang harus di selesaikan seseorang yang bekerja di organisasi akan sangat berhubungan dengan faktor faktor karakteristik pekerjaan.</p> <p>Hackman dan Oldham dalam Frismandiri, D (2007).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Skill Variety 2. Task Identify 3. Task Significance 4. Autonomy 5. Feedback From Job/ Umpan balik pekerjaan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat keterampilan Individu dan bakatnya • Tingkat efisiensi dalam melakukan pekerjaan • Tingkat kemampuan melakukan yang terbaik bagi organisasi dan pihak lain • Tingkat keleluasan untuk merencanakan pekerjaan • Tingkat keberhasilan dari apa yang telah di kerjakan 	Ordinal
<p><u>Komitmen Organisasi (Y)</u></p> <p>Komitmen organisasi merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasional adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.</p> <p>Sopiah (2008:25)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komitmen Afektif 2. Komitmen Berkelanjutan 3. Komitmen Normatif 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kepercayaan dan kebanggaan terhadap perusahaan • Tingkat kerugian untuk meninggalkan perusahaan • Tingkat tanggung jawab untuk terus bekerja dan bertahan dalam perusahaan 	Ordinal
<p><u>Kinerja (Y)</u></p> <p>Kinerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugastugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.</p> <p>Hasibuan (2009)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Ketetapan waktu 4. Kemandirian 5. Efektifitas 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kuantitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan pekerjaan • Tingkat keterampilan dan kemampuan karyawan dalam bekerja • Tingkat ketetapan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan • Tingkat kemandirian karyawan dalam bekerja • Tingkat efektifitas karyawan dalam melakukan pekerjaan 	Ordinal

3.3 Populasi dan Sampel.

Populasi dalam penelitian ini yakni seluruh karyawan bagian konsultan safi skincare pada PT. Alva Karya Perkasa Bandung dengan jumlah 40 karyawan. Penelitian ini menggunakan sampel total (*total sampling*). Penggunaan metode ini berlaku jika anggota populasi yang relatif kecil. Dengan metode pengambilan sampel ini diharapkan dapat memperkecil pula terjadinya kesalahan/penyimpangan terhadap nilai populasi. total sampling, yaitu pengambilan sampel sebesar populasi yang ada yaitu 40 orang.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam menunjang penelitian ini adalah bersifat kuantitatif deskriptif dengan menggunakan metode survey, yang artinya metode riset dimana kuisisioner dari penelitian dijadikan alat pengumpul datanya. Tujuan dilakukan kuisisioner ini untuk mengetahui informasi terkait dengan jumlah responden dari seluruh populasi yang ada. Sumber primer yang diperoleh dari penyebaran kuisisioner, ini bersifat tertutup, dimana responden diberikan beberapa alternatif jawaban. Penelitian ini menggunakan skala ordinal yang digunakan peneliti untuk merumuskan beberapa pertanyaan dan nantinya responden harus memilih salah satu jawaban yang dianggap paling benar, seperti: sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Metode pengumpulan data dalam kuisisioner terbagi dalam dua bagian, yaitu kuisisioner Karakteristik Pekerjaan dan Komitmen Organisasi yang diisi oleh 40 karyawan PT. Alva Karya Perkasa Bandung dan Kinerja Karyawan diisi oleh pimpinan PT. Alva Karya Perkasa Bandung.

3.5 Metode Analisis

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif dan analisis data kuantitatif. Kedua analisis tersebut tidak dapat dipisahkan karena tidak semua data dapat dijabarkan secara konsep saja tetapi juga dihitung dengan angka-angka sehingga memungkinkan hasil penelitian yang akurat, analisis data kualitatif adalah data yang berbentuk kata, skema dan gambar dan analisis data kuantitatif adalah analisis dengan teknik perhitungan yang menggunakan rumus-rumus, dimana teknik perhitungan yang digunakan untuk mengatasi masalah yang diteliti dalam penelitian ini analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana yaitu suatu analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat kemudian dilakukan uji asumsi klasik. Pengujian hipotesis yang digunakan adalah uji statistik yaitu dengan Uji t.

3.5.1 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: Karakteristik Pekerjaan (X), Komitmen Organisasi (Y), dan terhadap variabel terikatnya yaitu Kinerja karyawan (Z).

Persamaan 1 Model Komitmen organisasi :

$$Y = a + bX + \epsilon_1$$

Y = Komitmen Organisasi

X = Karakteristik Pekerjaan

Persamaan 2 Model Kinerja Karyawan :

$$Z = a + Y + \epsilon_2$$

Z = Kinerja Karyawan

Regresi linier sederhana digunakan hanya untuk satu variabel bebas (independent) dan satu variabel terikat (dependent). Rumus regresi linier sederhana adalah: $Y = a + bX$, Dimana: Y = variabel terikat, X = variabel bebas, a + b = konstanta

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

Untuk menguji alat analisis data, dilakukan uji asumsi klasik sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik Uji *kolmogorov-smirov* merupakan salah satu bagian dari uji statistik. Uji *kolmogorov-srirmov* dapat dijadikan petunjuk apakah suatu data terdistribusi normal atau tidak. Pada uji *Kolmogorov-srirmov*, jika tingkat signifikan dibawah dibawah 0,05, maka data yang diuji memiliki perbedaan yang signifikan dengan data normal baku sehingga data yang diuji tidak berdistribusi normal. Sebaliknya, jika tingkat signifikan di atas 0,05 maka data yang diuji memiliki distribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas menunjukkan kesalahan dimana suatu angka konstan yang tidak sama dengan R^2

Untuk melakukan pendeteksian heteroskedastisitas dapat digunakan tiga cara yaitu sebagai berikut:

1. Sifat dasar masalah

Seringkali sifat dasar masalah yang sedang dipelajari menyarankan apakah heteroskedastisitas nampaknya dijumpai.

2. Metode Grafik.

Metode grafik merupakan pemetaan e^2 terhadap y . Jika tidak ada pola yang sistematis antara dua variabel, menyarankan bahwa mungkin tidak ada heterokedastisitas dalam data tadi.

3. Metode Glejser

Suatu metode yang berlaku jika *sig.* uji t (pada uji Glejser) diatas tingkat signifikansi (0,05 atau 5%), artinya varian residual sama (homokedastisitas) atau tidak terjadi heterokedastisitas.

3.6 Uji validitas Data

Uji validitas daftar pertanyaan dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui kehandalan angket. Pengujian keabsahan (validitas) dari suatu instrumen penelitian perlu adanya penggunaan metode dalam menguji setiap instrumen penelitian, sehingga dalam pengujian ini digunakan metode korelasi bivariate, dimana dalam metode ini dilakukan dengan mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk/variabel atau dengan kata lain pengujian ini menggunakan alat ukur pendekatan Korelasi *Product Moment*, dengan menggunakan alat bantu berupa program *software IBM SPSS 25*.

3.7 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji kehandalan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh suatu alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya. Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat memberikan hasil yang relatif sama apabila dilakukan pengukuran kembali pada obyek yang sama. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan nilai *Reliability Construct*. Nilai reliabilitas minimum dari dimensi/indikator pembentuk variabel yang dapat diterima adalah sebesar 0,60 dan dikatakan sudah andal atau reliabel. Pengujian reliabilitas alat ukur dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan *Alpha Cronbach* dan diolah dengan menggunakan alat bantu program *software IBM SPSS 25*.

3.8 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu kepemimpinan transformasional terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Untuk pengujian hipotesis ini menggunakan uji t (parsial).

3.8.1 Koefisien Determinasi

Pengujian ini digunakan untuk mengukur dan mengetahui seberapa besar perubahan variabel terikat (Y,Z) dijelaskan atau ditentukan oleh variabel bebasnya (X). Hal ini dapat dilihat dan koefisien

determinasi berganda R^2 , dimana $0 < R^2 < 1$. Hal ini menunjukkan jika nilai R^2 semakin dekat dengan nilai 1, maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kuat. Begitupun sebaliknya, jika nilai R^2 semakin dekat dengan nilai 0 maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat semakin lemah.

3.8.2 Uji t (Signifikan Parsial)

Uji t ini digunakan untuk membuktikan pengaruh yang signifikan antara variabel independen (Kepemimpinan Transformasional) terhadap variabel dependen (Kepuasan Kerja dan kinerja karyawan), dimana dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ serta dengan nilai p value < nilai standar, berarti menunjukkan diterimanya hipotesis yang diajukan. Nilai t_{hitung} dapat dilihat pada hasil regresi dan nilai t_{tabel} didapat melalui $sig.\alpha = 0,05$ dengan $df = n - 1 - k$. Dengan pengujian secara *parsial* digunakan untuk menguji apakah setiap *koefisien regresi variabel* bebas mempunyai pengaruh atau tidak terhadap variabel tidak bebas, bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut:

a. $H_0 : b_1 = b_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang nyata $b_1=b_2$ terhadap komitmen organisasi.

b. $H_a : b_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang nyata $b_1=b_2$ terhadap komitmen organisasi.

Dengan menggunakan tingkat keyakinan *alpha* (α) tertentu (5%) serta digunakan tingkat kepercayaan 95%. Sedangkan proses pengujian hipotesis dapat dilihat dibawah ini:

a. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Mempunyai arti bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan berdampak bagi kinerja karyawan.

b. Apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Mempunyai arti bahwa karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan tidak berdampak bagi kinerja karyawan.

IV Hasil Dan Pembahasan

Pada bab ini disajikan deskripsi tentang identitas responden dan analisis data kuantitatif. Dalam penelitian identitas responden meliputi usia, bagian/divisi, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Penelitian ini menggunakan sampel total (*total sampling*). Penggunaan metode ini berlaku jika anggota populasi yang relatif kecil. Dengan metode pengambilan sampel ini diharapkan dapat memperkecil pula terjadinya kesalahan/penyimpangan terhadap nilai populasi. *total sampling*, yaitu pengambilan sampel sebesar populasi yang ada yaitu 40 orang. Penelitian ini menguji pengaruh variabel bebas dan variabel terikat dengan menggunakan analisis kualitatif terdiri dari deskripsi variabel bebas yaitu Karakteristik Pekerjaan (X), dan variabel terikat yaitu Komitmen Organisasi (Y) dan Kinerja Karyawan (Z). Analisis kuantitatif terdiri dari uji instrumen (uji validitas dan reliabilitas), analisis regresi linier sederhana, uji asumsi klasik, uji f, dan uji t. Pengolahan data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak *software* IBM SPSS 25.

A. Identitas Responden

1. Usia Responden

Untuk usia responden terbagi dalam tabel di bawah ini :

Tabel 4.1 Usia Responden

Usia Responden	Jumlah	Persentase
< 25 tahun	26 responden	65%
25-30 tahun	13 responden	32.5 %
> 30 tahun	1 responden	2,5%
Total	40 responden	100%

Sumber : Data Olahan, 2020

Dari tabel 4.1 dapat dilihat bahwa responden didominasi oleh usia diatas 23 dan 25 tahun masing-masing terbagi sebesar (15%), kedua oleh usia 24 tahun sebesar (12,5%), ketiga oleh rentang usia 21 dan 22 tahun dengan perolehan sebesar (10%) pada masing-masing usia, keempat dengan perolehan (5%) terbagi kedalam usia 20,26,27, dan 28 tahun, untuk yang kelima terbagi perolehan sebesar (2,5%) kepada masing-masing usia 29 dan 32 tahun.

2. Bagian/Divisi

Responden terdiri dari beberapa bagian yang akan ditunjukkan dalam tabel di bawah ini :

Tabel 4.2 Bagian/Divisi

Bagian/Divisi	Jumlah	Persentase
Luxury Division	12 responden	30%
Consumer Beauty Division	12 responden	30%
Professional Beauty Division	10 responden	25%
Growth & Digital Diviusion	6 responden	15%
Total	40 responden	100%

Sumber : Data Olahan, 2020

Tabel 4.2 menunjukkan jumlah 12 responden atau sebesar (30%) untuk Luxury Division, 12 responden atau sebesar (30%) untuk Consumer Beauty Division, 10 responden atau sebesar (25%) untuk Professional Division, dan 6 responden atau sebesar (15%) untuk Growth & Digital Division.

3. Jenis Kelamin

Untuk jenis kelamin responden ditunjukan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.3 Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Perempuan	36 responden	90%
Laki-laki	4 responden	10%
Total	40 responden	100%

Sumber : Data Olahan, 2020

Tabel 4.3 menunjukkan jumlah responden wanita mendominasi pekerjaan ini, dengan 36 orang (90%) dibandingkan dengan jumlah responden pria, yaitu sebanyak 4 orang (10%), hal ini disebabkan karena karyawan di bagian skin care identik dengan pekerjaan bagi perempuan.

4. Pendidikan Terakhir

Untuk pendidikan terakhir responden ditunjukkan dalam tabel di bawah ini :

Tabel 4.4 Pendidikan

Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SMA	27 responden	67,5%
Diploma	11 responden	27,5%
S1	2 responden	5%
Total	40 responden	100%

Sumber : Data olahan, 2020

Pada tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa tingkat pendidikan karyawan yang bekerja di PT. Alva Karya Perkasa lebih dominan dengan tingkat pendidikan SMA pada bagian konsultan safi skin care dengan 27 responden atau sebesar (67,5%), tingkat pendidikan Diploma dengan 11 responden atau sebesar (27,5%), dan untuk tingkat pendidikan S1 dengan 2 responden atau sebesar (5%).

5. Masa Kerja

Untuk ini masa kerja responden ditunjukkan dalam tabel di bawah ini :

Tabel 4.5 Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
< 1 Tahun	7 responden	17,5%
1 – 5 Tahun	26 responden	65%
> 5 Tahun	7 responden	17,5%
Total	40 responden	100%

Sumber : Data olahan, 2020

Pada tabel 4.5 di atas dapat dilihat bahwa masa kerja responden didominasi oleh responden yang memiliki masa kerja 1 – 5 tahun sebanyak 26 responden atau sebesar (65%), kemudian untuk masa kerja kurang dari 5 tahun dan masa kerja lebih dari 5 tahun sama-sama memperoleh 7 responden atau sebesar (17,5%).

B. Kriteria Deskriptif

Kriteria persentase interval dapat dilihat pada tabel 4.6 dibawah ini sebagai bagian dari penjelasan akan tingkat frekuensi untuk daftar pada masing-masing tabel variabel, diantaranya adalah sebagai berikut :

Tabel 4.6 (a) Persentase Skor Interval Karakteristik Pekerjaan

Persentase Interval	Tingkat Frekuensi
168 – 200	Sangat Baik
136 – 167	Baik
104 – 135	Cukup Baik
72 – 103	Kurang Baik
40 – 71	Sangat Kurang Baik

Sumber : Data olahan, 2020

Tabel 4.7 (b) Persentase Skor Interval Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan

Persentase Interval	Tingkat Frekuensi
168 – 200	Sangat Tinggi
136 – 167	Tinggi
104 – 135	Cukup Tinggi
72 – 103	Rendah
40 – 71	Rendah Sekali

Sumber : Data olahan, 2020

Berikut adalah tabel tanggapan responden mengenai karakteristik pekerjaan, seperti terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Karakteristik Pekerjaan

Nama Variabel	Indikator	Skor	Frekuensi
Karakteristik Pekerjaan (X)	Skill variety	161	Baik
	Task identify	129	Cukup Baik
	Task significance	179	Sangat Baik
	Autonomy	113	Cukup Baik
	Feedback from job	118	Cukup baik
Rata rata		140	Baik

Sumber : Data olahan, 2020

Dari data tabel 4.8 terlihat dengan jelas untuk variabel karakteristik pekerjaan dengan indikator skill variety sebesar (161) dengan frekuensi baik, untuk indikator task identify sebesar (129) dengan frekuensi cukup baik, untuk indikator task significance sebesar (179) dengan frekuensi baik, untuk indikator autonomy sebesar (113) dengan frekuensi kurang baik, dan untuk indikator feedback from job sebesar (118) dengan frekuensi kurang baik.

Tabel 4.9 Tanggapan Responden Komitmen Organisasi

Nama Variabel	Indikator	Skor	Frekuensi
Komitmen Organisasi	Komitmen Afektif	152	Tinggi
	Komitmen Berkelanjutan	110	Cukup Tinggi
	Komitmen Normatif	124	Cukup Tinggi
Rata rata		128	Cukup Tinggi

Sumber : Data olahan, 2020

Dari tabel 4.9 dapat dijelaskan mengenai tanggapan responden untuk variabel komitmen organisasi dengan indikator komitmen afektif mencapai (152) dengan frekuensi tinggi, indikator komitmen berkelanjutan mencapai (110) dengan frekuensi tinggi, dan untuk indikator komitmen normatif mencapai (124) dengan frekuensi cukup tinggi.

Tabel 4.10 Tanggapan Responden Kinerja Karyawan

Nama Variabel	Indikator	Skor	Frekuensi
Kinerja Karyawan	Kuantitas kerja	179	Tinggi
	Kualitas kerja	158	Cukup Tinggi
	Ketepatan waktu	171	Tinggi
	Kemandirian	177	Tinggi
	Efektifitas	118	Rendah
Rata rata		160	Tinggi

Sumber : Data olahan, 2020

Dari tabel 4.10 untuk variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan melalui data yang telah terlampir diatas dengan indikator kuantitas kerja mencapai (179) dengan frekuensi tinggi, indikator kualitas kerja mencapai (158) dengan frekuensi cukup tinggi, indikator ketepatan waktu mencapai (171) dengan frekuensi tinggi, untuk indikator kemandirian mencapai (177) dengan frekuensi tinggi, dan untuk indikator efektifitas mencapai (118) dengan frekuensi rendah.

Tabel 4.11 Total Tanggapan Responden

Nama Variabel	Total Skor	Persentase	Frekuensi
Karakteristik Pekerjaan	140	56 %	Baik
Komitmen Organisasi	128	51.2 %	Cukup Tinggi
Kinerja Karyawan	160	64 %	Tinggi

Sumber : Data olahan, 2020

Dari data pada tabel 4.11 diatas dapat terlihat seluruh perhitungan persentase tanggapan responden untuk masing-masing variabel penelitian secara keseluruhan (berdasarkan total skor), diantaranya yaitu, untuk variabel karakteristik pekerjaan (X) sebesar (56%) yang berarti karakteristik pekerjaan pada PT. Alva Karya Perkasa Bandung termasuk baik, untuk variabel komitmen organisasi pada PT. Alva Karya Perkasa Bandung (Y) sebesar (51.2%) yang berarti cukup tinggi, dan untuk variabel kinerja karyawan pada PT. Alva Karya Perkasa Bandung sebesar (64%) yang berarti tinggi.

C. Analisis Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Tabel 4.12 Uji Validitas Variabel Penelitian

Variabel	Ritem-total	r tabel	Keterangan
Karakteristik Pekerjaan (X)			
Item Pernyataan 1	0.287	0.312	Tidak Valid
Item Pernyataan 2	0.338*	0.312	Valid
Item Pernyataan 3	0.473**	0.312	Valid
Item Pernyataan 4	0.542**	0.312	Valid
Item Pernyataan 5	0.669**	0.312	Valid
Komitmen Organisasi (Y)			
Item Pernyataan 1	0.306	0.312	Tidak Valid
Item Pernyataan 2	0.514**	0.312	Valid
Item Pernyataan 3	0.768**	0.312	Valid
Kinerja Karyawan (Z)			
Item Pernyataan 1	0.356*	0.312	Valid
Item Pernyataan 2	0.242	0.312	Tidak Valid
Item Pernyataan 3	0.368*	0.312	Valid
Item Pernyataan 4	0.492**	0.312	Valid
Item Pernyataan 5	0.327*	0.312	Valid

Sumber : Data diolah, 2020

Dari tabel 4.12 di atas dapat disimpulkan bahwa ada 10 item instrumen penelitian yang dinyatakan valid karena r item total lebih besar dari r tabel, dengan demikian semua item dapat digunakan dalam penelitian. Dalam pengolahan tidak dimasukkan data yang tidak valid.

D. Hasil Uji Reliabilitas

Untuk mengukur reliabilitas instrumen dapat dilakukan dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*. Uji signifikansi dilakukan pada taraf signifikansi 0,05 yang artinya instrumen dapat dikatakan reliabel bila nilai alpha lebih besar dari r kritis *Product Moment*. Dengan responden sebesar 40 dan alpha 5% diperoleh r tabel sebesar 0,312.

Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Penelitian

Variabel	Cronbach Alpha	Item	Keterangan
Karakteristik Pekerjaan	0.532	5	Reliabel
Komitmen Organisasi	0.388	3	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.492	5	Reliabel

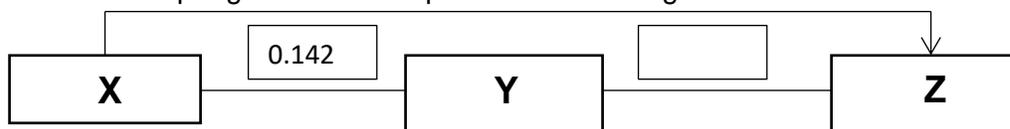
Sumber : Data primer diolah, 2020

Nilai koefisien alpha pada tabel 4.13 di atas lebih besar dari r tabel yaitu 0,312. Dengan demikian item pengukuran pada masing-masing variabel dinyatakan reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

E. Analisis Data

1. Analisis Regresi Linier

Dari hasil pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut



Tabel 4.12 Coefficients (a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.588	1.354		8.556	.000
	Karakteristik Pekerjaan	.067	.076	.142	.883	.383

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Berdasarkan tabel 4.12 (a) tersebut maka diperoleh persamaan regresi linier $Y = 11.588 + 0.067X + \epsilon$, artinya setiap kenaikan variabel karakteristik pekerjaan sebesar 0.067 maka berpengaruh terhadap variabel komitmen organisasi sebesar 6,7%.

Tabel 4.12 Coefficients^a (b)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.919	3.190		3.736	.001
	Karakteristik Pekerjaan	.068	.106	.099	.647	.522
	Komitmen Organisasi	.538	.223	.368	2.409	.021

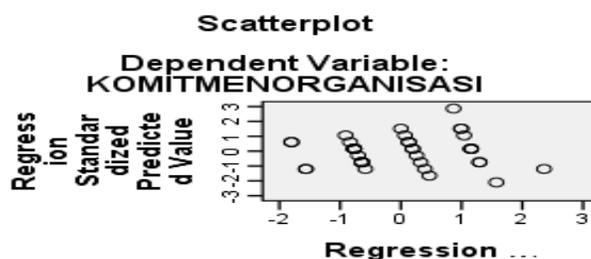
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.13 (b) tersebut maka diperoleh persamaan Path Analisis $Z = 11.919 + 0,099X + 0,368Y + \epsilon$, artinya setiap kenaikan variabel karakteristik pekerjaan sebesar 0.099 maka berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 9,9%, dan setiap kenaikan variabel komitmen organisasi sebesar 0,368 maka berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 36,8%

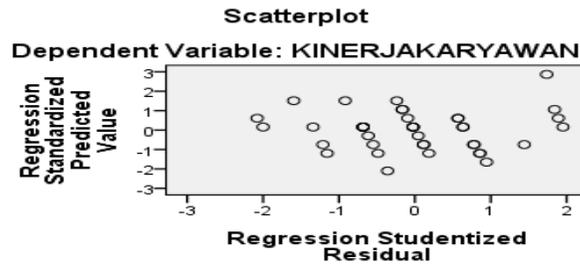
2. Uji Asumsi Klasik

2.1 Hasil Uji Asumsi Klasik Heteroskedastisitas

Berdasarkan pengolahan data (gambar scatterplot) menggunakan *software* IBM SPSS 25. didapatkan titik penyebar di bawah dan di atas dan tidak mempunyai pola teratur, jadi dapat disimpulkan regresi tidak ada heteroskedastisitas.



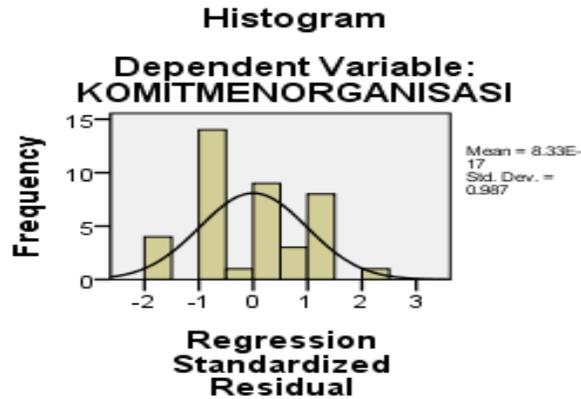
Gambar 2.1
Hasil Uji Heteroskedastisitas : Komitmen Organisasi (Y)



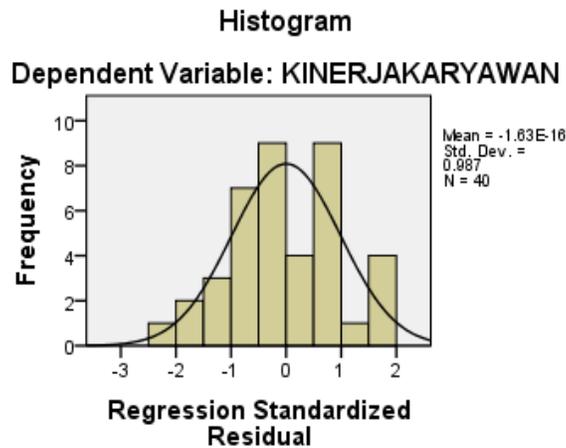
Gambar 2.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas : Kinerja Karyawan (Z)

2.2 Hasil Uji Asumsi Klasik Normalitas

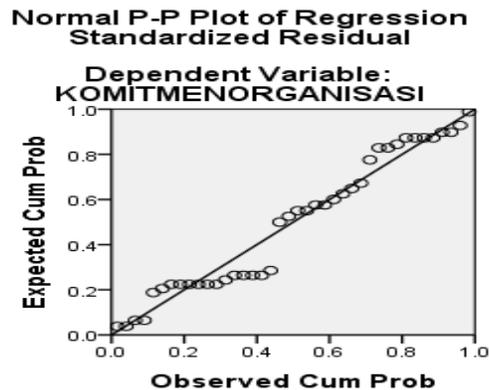
Dari hasil pengolahan data menggunakan *software* IBM SPSS 25. diperoleh grafik histogram yang menunjukkan garis kurva normal, berarti data yang diteliti berdistribusi normal. Demikian juga dengan melihat normal probability plot menunjukkan data berdistribusi normal karena garis (titik-titik) mengikuti garis diagonal. Jadi data variabel bebas dari variabel terikat berdistribusi normal.



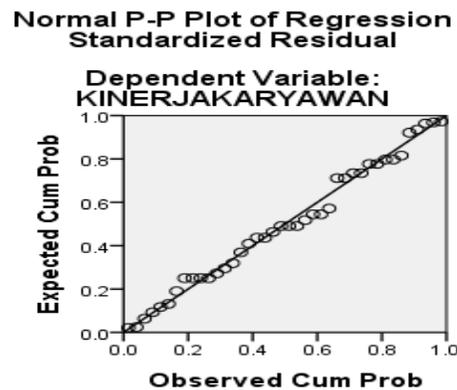
Gambar 2.3
Grafik Histogram : Komitmen Organisasi (Y)



Gambar 2.4
Grafik Histogram : Kinerja Karyawan (Z)



Gambar 2.5
Hasil Normal Probability Plot :Komitmen Organisasi (Y)



Gambar 2.6
Hasil Normal Probability Plot :kinerja Karyawan (Z)

3. Koefisien Determinasi

Tabel 4.13 (a) Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.142 ^a	.020	.006	1.053	1.558

- a. Predictors: (Constant), Karakteristik Pekerjaan
- b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Dari data tabel 4.13(a) diatas, diperoleh hasil analisis regresi linier dua variabel diperoleh . *R Square* sebesar 0.020 Besaran *R Square* ini menunjukkan bahwa 0,020 atau sekitar 2% perubahan. Sedangkan sisanya sekitar 98% perubahan-perubahan pada Y yaitu komitmen organisasi dapat dijelaskan dari faktor-faktor lain di luar dari *variable independent* dalam penelitian ini.

Tabel 4.13 (b) Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.394 ^a	.155	.110	1.449	1.534

- a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Karakteristik Pekerjaan
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari data tabel 4.13 (b) diatas, diperoleh hasil analisis linier berganda dari ketiga variabel di peroleh besarnya nilai R Square sebesar 0.155 hal ini menunjukkan bahwa kontribusi X dan Y terhadap Z adalah sebesar 15,5% sementara 84,5% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak diteliti, sementara untuk nilai $e^2 = \sqrt{1 - 0,155} = 0,845$.

1. Pengujian Signifikansi Pengaruh Simultan dengan Uji F

Tabel 4.14 (a) ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	.864	1	.864	.780	.383 ^b
Residual	42.111	38	1.108		
Total	42.975	39			

- a. Predictors: (Constant), Karakteristik Pekerjaan
 b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Hasil pengujian pengaruh bersama-sama (simultan) pada tabel 4.14 (a) untuk variabel X dengan uji F menghasilkan nilai $F_{hitung} = 0,780$. Hal ini menunjukkan angka yang lebih besar dari pada angka F_{tabel} ($F_{hitung} < F_{tabel}$) dengan taraf signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df1 : 2 – 1 = 1 dan df1 : 40 – 1-1 = 38) yang bernilai 4.10. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel bebas (karakteristik pekerjaan) secara simultan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Y (komitmen organisasi).

Tabel 4.14 (b) ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2.093	1	2.093	.885	.353 ^b
Residual	89.907	38	2.366		
Total	92.000	39			

- a. Predictors: (Constant), Karakteristik Pekerjaan
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil pengujian pengaruh bersama-sama (simultan) pada tabel 4.14 (b) untuk variabel X dengan uji F menghasilkan nilai $F_{hitung} = 0,885$ Hal ini menunjukkan angka yang lebih besar dari pada angka F_{tabel} ($F_{hitung} < F_{tabel}$) dengan taraf signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df1 : 2 – 1 = 1 dan df1 : 40 – 1-1 = 38) yang bernilai 4.10. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel bebas (karakteristik pekerjaan) secara simultan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Z (kinerja karyawan).

2. Pengujian Signifikansi Pengaruh Parsial dengan Uji t

**Tabel 4.15 Coefficients^a
(a)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.588	1.354		8.556	.000
Karakteristik Pekerjaan	.067	.076	.142	.883	.383

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Tabel 4.12 Coefficients^a (b)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.919	3.190		3.736	.001
Karakteristik Pekerjaan	.068	.106	.099	.647	.522
Komitmen Organisasi	.538	.223	.368	2.409	.021

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil data pada tabel 4.15(a) diperoleh uji signifikansi terhadap nilai koefisien korelasi untuk X (karakteristik pekerjaan) terhadap Y (komitmen organisasi) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,067 bertanda positif. Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai sig. 0,000 > 0,05 karena nilai sig. > 0,05. maka variabel X (karakteristik pekerjaan) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai dari variabel Y (komitmen organisasi). Hasil analisis data menunjukkan bahwa penilaian dari responden (karyawan dan pimpinan) atas karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT. Alva Karya Perkasa Bandung. Hal ini menunjukkan bahwa jika karakteristik pekerjaan yang menjadi salah satu ciri khas suatu perusahaan yang sudah berjalan dengan aturan harus dijalankan sesuai dengan SOP yang diberlakukan dan para responden telah menyadari dan menjalaninya sebagai bagian dari tuntutan maupun kewajiban bagi setiap karyawan di perusahaan tersebut.

Dan Hasil data pada tabel 4.15(b) diperoleh uji signifikansi terhadap nilai koefisien korelasi untuk variabel X (karakteristik pekerjaan) melalui intervening (jalur) variabel Y (komitmen organisasi) terhadap variabel Z (kinerja karyawan) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,068 bertanda positif. Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai sig. 0,000 < 0,05 karena nilai sig. < 0,05. maka X (karakteristik pekerjaan) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap nilai variabel Z (kinerja karyawan). Hasil analisis data menunjukkan bahwa penilaian dari responden (karyawan dan pimpinan) atas karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi namun berdampak pada kinerja karyawan pada PT. Alva Karya Perkasa Bandung..Hal tersebut menunjukan bahwa kinerja karyawan dan komitmen organisasi dapat dipengaruhi melalui karakteristik pekerjaan yang ada dalam perusahaan tersebut.

Implikasi dari penelitian yang telah dilakukan pada PT. Alva Karya Perkasa Bandung, maka kesimpulan yang didapat adalah harus dilakukannya langkah-langkah preventif bagi pihak perusahaan untuk mengakomodir suara para karyawan terkait adanya bentuk perbaikan-perbaikan sesuai dengan evaluasi dan tahapan yang harus dilakukan sebagai langkah komitmen dan kontroling bersama baik untuk perusahaan maupun para karyawan, khususnya bagi karakteristik pekerjaan yang diinginkan dan dibutuhkan oleh para karyawan sehingga dimasa yang akan datang baik karakteristik pekerjaan maupun komitmen organisasi dapat seiring berjalan dalam koridor dan aturan yang dapat saling

menguntungkan khususnya bagi peningkatan kinerja karyawan karena dengan kinerja karyawan yang baik maka suatu benefit yang didapat bagi perusahaan itu sendiri.

V. Penutup

a. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan di atas dapat disimpulkan :

1. Terdapat gambaran Karakteristik Pekerjaan terhadap Komitmen organisasi dan dampaknya terhadap Kinerja Karyawan pada PT Alva Karya Perkasa Bandung
2. Karakteristik Pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada PT Alva karya Perkasa Bandung
3. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Alva Karya Perkasa Bandung
4. Terdapat pengaruh signifikan Karakteristik Pekerjaan terhadap Komitmen Organisasi dan dampaknya terhadap Kinerja Karyawan pada PT Alva Karya Perkasa Bandung

b. Saran

1. Perusahaan dapat meningkatkan autonomy atau kebebasan kepada para pegawai, komitmen berkelanjutan untuk karyawan merasa rugi meninggalkan pekerjaan dan meningkatkan efektifitas melakukan pekerjaan pada PT Alva Karya Perkasa Bandung.
2. Para peneliti selanjutnya dapat mengolah akurasi pengolahan data dengan akurat.

Daftar Pustaka

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Bernardin, H. John and Russel. 2011. Human Resource Management. New York; McGraw-Hill.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly, Konopaske. (2009). *Organizational Behavior Thirteenth Edition*. New York : McGraw Hill.
- Griffin, Ricky. W, 2004, *Relationships Among Individual, Task Design, and Leader Behavior Variables*, Academy of Management Journal, Vol.23 (4), Pp.665-683.
- Hakim, lukman. (2015). *pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja kayrawan PT. Jaya Gas Indonesia Jakarta*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Handoko, T. Hani. 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Hellregel Don, Slocum John W. 2015 Manajemen Edisi Stevent, Penerbit an South western College, Cincinnati Ohio, AS.
- Lazer & Wikstrom, 1997. Manajemen Personalia, edisi ke enam. Erlangga : Jakarta.
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John (2017). Human Resource Management, Jakarta: Salemba Empat.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. 2014. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Ottmo, 2012. Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja, edisi ketiga, cetakan kedua, Yogyakarta: Penerbitan STIE YKPN.
- Robbins,S, 2001. *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins,S, 2009. *Perilaku Organisasi*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy, A Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Soekidjan. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*: Penerbit Andi.
- Triatna, C. (2015). *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya offset.
- Veitzhal, R. & Ella Jauvani Sagala. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2017). *Managemen Kinerja* Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.

Zaroni. 2018. Logistic & supply Chain : Konsep Dasar – Logistik Kontemporer – Praktik Terbaik. Jakarta: Prasetya Mulya Publishing.

Jurnal:

Frismandiri, D. (2007). *Analisis Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi MODERNISASI*, 3(20), 114-134.

Narrotama, I. G. H., dan Surya, I. B. K. 2015. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. E-Jurnal Manajemen Uhud. Vol. 6 No.4 September 2018.

Novita Ch. Tamaka, Victor P.K. Lengkong, Yantje Uhing. *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Bank Mandiri (Persero) Tbk. Kantor Cabang (Area Manado). Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado. Jurnal Ekonomi* Vol. 5 No.3 September 2017, Hal. 3138-3147.

Susilo Susiawan dan Abdul Muhid. 2015. Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. *Persona Jurnal Psikologi Indonesia* 4 (3) September 2015.

Skripsi:

Indi Djastuti. 2011. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Tingkat Managerial Perusahaan Jasa Konstruksi Di Jawa Tengah. Jurusan Manajemen Universitas Diponegoro Semarang. Jawa Tengah.