

PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PEGAWAI BAGIAN MANAJEMEN DI RSUD KOTA TANJUNGPINANG

Oleh

Evita Sandra<sup>1</sup>, Bayu Sya'ari Nasution<sup>2</sup>, Maryati<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Manajemen STIE Pembangunan Tanjungpinang

Email: [1evitasandra.es@gmail.com](mailto:evitasandra.es@gmail.com), [2bayunasution2000@gmail.com](mailto:bayunasution2000@gmail.com),

[3maryatifahri@gmail.com](mailto:maryatifahri@gmail.com)

**Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi pada pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tanjungpinang. Penelitian ini memiliki sampel sebanyak 32 responden. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Dengan jumlah populasi dan sampel sebanyak 32 responden dengan menggunakan Teknik *non probability sampling* yaitu *sampling jenuh*. Hasil penelitian ini menunjukkan: Bahwa variabel karakteristik pekerjaan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada pegawai bagian manajemen di Rumah Sakit Umum Kota Tanjungpinang. Hal ini dibuktikan dari uji parsial atau uji t hitung lebih besar dari nilai t tabel dengan nilai ( $2,351 > 2,044$ ) atau probabilitas t lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima pada taraf signifikansi 0,05. Sedangkan untuk hasil koefisien determinan R Square dalam penelitian ini koefisien determinan R Square memiliki nilai sebesar 0,156 (15,6%). Angka tersebut menunjukkan bahwa tabel independen yaitu karakteristik pekerjaan memberikan sumbangan pengaruh kepada variabel dependen yaitu komitmen organisasi artinya jika karakteristik pekerjaan baik maka komitmen organisasi pada pegawai RSUD juga akan menjadi lebih baik.

**Kata Kunci: Karakteristik Pekerjaan, Komitmen Organisasi**

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia salah satu menjadi faktor paling penting dalam sebuah organisasi agar bisa mencapai tujuan dimana sumber daya manusia merupakan faktor penentu berhasil atau tidaknya organisasi. Dan aset berharga yang ada didalam sebuah organisasi yaitu sumber daya manusia dimana harus mampu merespon sebuah perubahan yang sedang terjadi. Kemampuan untuk merespon sebuah organisasi yang dimana harus didukung dengan perbaikan mutu dalam sumber daya manusia serta produktivitas dalam melakukan pekerjaan secara baik. Peranan sumber daya manusia menjadi semakin penting jika dikaitkan dengan perkembangan global dikarenakan banyak persaingan diantara organisasi. Salah satu

yang harus dilakukana organisasi untuk menghadapi persaingan antara lain menggali potensi sumber daya manusia yang dimilikinya secara maksimal.

Salah satu upaya yang harus dilakukan organisasi untuk mengelola sumber daya manusia yaitu dengan membangun sebuah komitmen organisasi pada karyawan. Komitmen organisasi adalah sebuah keadaan seorang karyawan yang memihak pada organisasi tertentu serta tujuan-tujuan pada organisasi dan memiliki keinginan agar bisa mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Komitmen organisasi menjadi titik berat pada sebuah perusahaan, karena komitmen yang dimiliki anggota organisasi menjadi hal penting pada sebuah organisasi agar bisa menciptakan kelangsungan hidup

pada sebuah organisasi apapun itu bentuk organisasinya.

Komitmen organisasi dapat dipengaruhi dari beberapa hal seperti budaya organisasi, motivasi kerja, karakteristik pekerjaan dan hal lainnya. Karakteristik pekerjaan merupakan suatu sifat dari tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang telah diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Karakteristik pekerjaan pasti melibatkan adanya tingkatan dan variasi ketrampilan, indentitas sebuah tugas dan signifikan dalam menganggap pekerjaan mereka yang sangat penting. Selain itu tingkat kewajiban yang tinggi akan membangkitkan sebuah rasa tanggung jawab yang sangat besar dan menjadi umpan balik yang memadai, karyawan akan mengembangkan sebuah pemahaman yang berguna untuk mengetahui peranan dan juga fungsi mereka secara lebih baik.

Menurut Romawi dan Sulastri (Septiyono, 2022) menyatakan bahwa karakteristik pekerja sangat berpengaruh secara signifikan dalam kinerja karyawan, yang artinya semakin sesuainya karakteristik pekerjaan maka semakin tingginya sebuah kinerja karyawan, berbeda dengan penelitian yang dilakukan Andri Junasri Tanjung (2020) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan secara parsial sangat tidak berpengaruh secara signifikan dalam sebuah kinerja pada karyawan tersebut.

Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tanjungpinang merupakan salah satu Rumah Sakit rujukan yang letaknya sangat strategis dan pengalaman yang lebih dibanding rumah sakit di Provinsi Kepulauan Riau dan Rumah Sakit Umum Daerah menjadi rumah sakit rujukan tipe C yang meliputi seluruh puskesmas Di Provinsi Kepulauan Riau. Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan terhadap para pegawai di RSUD yang dimana terdapat masalah terkait komitmen organisasi. Diantara permasalahan tersebut adalah terdapatnya beberapa pegawai yang berstatus aparatur sipil negara yang kurang peka

terhadap pekerjaannya, seperti lebih sering melimpahkan apa yang menjadi tanggung jawabnya kepada pegawai honorer. Selain itu juga adanya beberapa keluhan dari pegawai yang membandingkan instansi mereka dengan instansi lain. Lalu sering ditemui beberapa pegawai yang kurang peduli dengan kualitas pekerjaan mereka serta tidak melakukan dengan sepenuh hati. Untuk mendukung hal tersebut maka penulis melakukan pra penelitian kepada pegawai RSUD Kota Tanjungpinang.

Dari hasil pengamatan yang telah diperoleh bahwa indikasi kurang berkomitmennya para pegawai terhadap pekerjaannya dikarenakan karakteristik pekerjaan mereka yang memberikan dampak yang besar kepada orang lain serta membutuhkan keterampilan dan pengetahuan yang berbeda pula. Selain itu terdapat keluhan dari pegawai yang menyatakan bahwa mereka tidak diberi kebebasan untuk menentukan cara dalam menyelesaikan pekerjaannya. Terdapat 18 orang pegawai yang menyatakan bahwa mereka memiliki pekerjaan yang berbeda-beda dan membutuhkan pengetahuan serta keterampilan yang berbeda pula, dan 9 orang pegawai yang tidak diberikan kebebasan dalam menentukan prosedur dalam menjalankan tugasnya serta hanya 3 orang yang menyatakan bahwa pekerjaan mereka yang memberikan dampak yang besar bagi orang lain. Berdasarkan hal diatas maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pegawai Bagian Manajemen Di RSUD Kota Tanjungpinang

## **METODE PENELITIAN**

Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif merupakan suatu metode yang menggambarkan dan menjelaskan variabel-variabel independen untuk dianalisis pengaruhnya terhadap variabel dependen. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini

yakni Data Primer dan sekunder (Kurniawan 2016). Data primer adalah data yang langsung didapatkan dari hasil peneliti secara langsung pada objek. Dalam penelitian ini sumber data primer dengan cara menyebarkan kuesioner kepada pada pegawai bagian manajemen di RSUD Kota Tanjungpinang. Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung. Sedang Data pada sekunder ini didapatkan dari jurnal, buku, dan objek tempat yang akan diteliti yaitu Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tanjungpinang yang berupa sebuah data profil instansi, catatan-catatan, serta dokumen yang ada hubungan dari objek penelitian. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data yaitu kuesioner dan studi pustaka.

Populasi dalam penelitian ini, seluruh pegawai negeri sipil di bagian manajemen di Rumah Sakit Umum Daerah yang berjumlah 32 Orang. Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah non probability sampling dengan menggunakan sampling jenuh yang dimana menurut (Sugiyono, 2013) Teknik ini penentuan bila semua anggota populasi sebagai sampel. Hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang atau penelitian yang diinginkan membuat kesalahan yang sangat kecil. Istilah dari sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Maka sampel yang saya digunakan seluruh dari populasi sebanyak 32 orang. Teknik pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah editing, pengkodean, pemberian skor dan tabulasi. Teknik analisa dalam penelitian ini menggunakan menggunakan spss versi 20 dengan uji-uji yang digunakan yaitu; uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi sederhana dan uji hipotesis.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis Regresi Linear Sederhana dipergunakan untuk mengetahui pengaruh

antar satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	26.828	6.772	3.962	<.001
	KARAKTERISTIK PEKERJAAN	.390	.166	.394	.026

a. Dependent Variable: KOMITMEN ORGANISASI

Berdasarkan hasil yang telah diuji dapat diketahui hasil persamaan regresi sederhana yang terbentuk, Adapun persamaan Regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 26,828 + 0,390X$$

Persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 26,828 menunjukkan rata-rata dari komitmen organisasi Pegawai PNS Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tanjungpinang, jika pada variabel karakteristik pekerjaan (X) nilainya 0 maka komitmen organisasi pegawai PNS Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tanjungpinang (Y) nilainya sebesar 26,828.
- Karakteristik Pekerjaan memiliki koefisien yang bertanda positif sebesar 0,390 artinya setiap peningkatan karakteristik pekerjaan berdasarkan dari indikator sebesar 1% maka komitmen organisasi juga menjadi meningkat sebesar 0,390. Dalam hal ini koefisien bernilai positif yang berarti terjadi hubungan positif antara karakteristik pekerjaan dan komitmen organisasi

### Uji Hipotesis

#### Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (Uji t) yaitu uji untuk mengetahui hubungan signifikan antara masing-masing variabel bebas (X) Karakteristik Pekerjaan terhadap variabel terikat Komitmen Organisasi (Y) secara parsial. Berdasarkan hasil analisis regresi dapat dilihat pada tabel berikut:

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.828	6.772	3.962	<.001
	KARAKTERISTIK PEKERJAAN	.390	.166	.394	.2351

a. Dependent Variable: KOMITMEN ORGANISASI

**Gambar 3 Hasil Uji T**

Sumber: Olahan SPSS (2023)

Hipotesis yang digunakan:

$H_0$  :  $b_i = 0$ , berarti secara parsial karakteristik Pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada pegawai bagian manajemen di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tanjungpinang.

$H_a$  :  $b_i \neq 0$ , berarti secara parsial karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada pegawai bagian manajemen di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tanjungpinang.

Tabel distribusi dengan nilai  $n = 32$ ,  $\alpha = 5\%$  :  $2 = (0,05/2 = 0,025)$ , (uji 2 sisi) dengan derajat keterbatasan (df)  $n-k-1$  atau  $32-1-1 = 30$ . Dengan pengujian 2 sisi hasil untuk nilai t tabel = 2,044. Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan hasil pengolahan variabel karakteristik diperoleh nilai thitung sebesar 2,351. Karena hasil uji thitung lebih besar dari nilai ttabel ( $2,351 > 2,044$ ) atau probabilitas t lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima pada taraf signifikan 0,05. Artinya variabel karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi pada pegawai bagian manajemen di RSUD Kota Tanjungpinang

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

Hasil analisis koefisien determinan dapat dilihat pada model summary dari hasil regresi linear. Berdasarkan hasil pengolahan yang telah dilakukan peneliti menunjukkan koefisien determinan R Square sebesar 0,156 (15,6%). Angka tersebut menunjukkan bahwa variabel independent yaitu karakteristik pekerjaan memberi sumbangan pengaruh kepada variabel dependen yaitu komitmen

organisasi sebesar 15,6%, sedangkan sisanya 84,4% ( $100\% - 15,6\%$ ) yang dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak ditulis pada penelitian seperti kinerja karyawan dan motivasi kerja.

### Pembahasan

Berdasarkan deskriptif variabel karakteristik pekerjaan dan komitmen organisasi yaitu diperoleh bahwa karakteristik pekerjaan memiliki hasil jumlah rata-rata dengan persentase sebesar 41,44% sedangkan hasil jumlah rata-rata komitmen organisasi sebesar 40,66%. Dengan demikian hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa Sebagian besar komitmen organisasi pegawai begitu penting di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tanjungpinang.

Kemudian berdasarkan dari uji parsial atau uji thitung lebih besar dari nilai ttabel ( $2,351 > 2,044$ ) atau probabilitas t lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima pada taraf signifikansi 0,05. Dapat disimpulkan bahwa variabel karakteristik pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi pada pegawai bagian manajemen di Rumah Sakit Umum Kota Tanjungpinang.

Kemudian dalam penelitian ini koefisien determinan R Square sebesar 0,156 (15,6%). Angka tersebut menunjukkan bahwa tabel independent yaitu karakteristik pekerjaan memberikan sumbangan pengaruh kepada variabel dependen yaitu komitmen organisasi 15,6. sedangkan sisanya 84,4% ( $100\% - 15,6\%$ ) yang dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak ditulis pada penelitian seperti kinerja karyawan dan motivasi kerja. Artinya semakin baik karakteristik pekerjaan maka akan semakin meningkatnya komitmen pada pegawai.

Dalam hal ini pihak Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tanjungpinang memiliki peran yang begitu penting untuk menangani komitmen pada pegawai terutama dalam mendukung konsep dari karakteristik pekerjaan. Dimana komitmen organisasi bisa

tercapai jika seorang pegawai bisa melakukan pekerjaan mereka sesuai dengan karakteristik pekerjaan yang sesuai dan bisa memahami setiap detail pekerjaan itu yang menjadikan para pegawai selalu komitmen.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan:

Bahwa variabel karakteristik pekerjaan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada pegawai bagian manajemen di Rumah Sakit Umum Kota Tanjungpinang. Hal ini dibuktikan dari uji parsial atau uji t hitung lebih besar dari nilai t tabel dengan nilai ( $2,351 > 2,044$ ) atau probabilitas t lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima pada taraf signifikansi 0,05. Artinya variabel karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi pada pegawai bagian manajemen di RSUD Kota Tanjungpinang.

Hasil koefisien determinan R Square dalam penelitian ini koefisien determinan R Square memiliki nilai sebesar 0,154 (15,4%). Angka tersebut menunjukkan bahwa tabel independen yaitu karakteristik pekerjaan memberikan sumbangan pengaruh kepada variabel dependen yaitu komitmen organisasi artinya jika karakteristik pekerjaan baik maka komitmen organisasi pada pegawai RSUD juga akan menjadi lebih baik.

### Saran

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut:

a. Manajemen RSUD Tanjungpinang  
Berdasarkan hasil Analisa deskriptif jawaban responden maka diperolehnya hasil bahwa pernyataan nomor dua memiliki nilai paling rendah, untuk itu disarankan kepada manajemen RSUD diharapkan dapat mengurangi ragam pekerjaan kepada setiap

pegawai agar pegawai dapat lebih fokus dalam melakukan pekerjaan

b. Pegawai

Berdasarkan hasil dari Analisa deskriptif jawaban responden diperoleh hasil dari pernyataan nomor enam dimana memiliki nilai yang terendah maka disarankan kepada pegawai untuk dapat meningkatkan rasa memiliki dan ingin tetap berada di instansi ini tanpa ada rasa keinginan untuk pindah ke tempat lain.

c. Peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan bisa lebih mengembangkan penelitian ini dengan meneliti variabel lain yang dapat mempengaruhi Komitmen organisasi seperti kinerja karyawan dan motivasi kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Arizka, Eva, 2015, "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Keterlibatan Kerja Sebagai Variabel Intervening PT. Jasa Marga (Persero) Tbk." *Jurnal Ilmiah Unpad* 17.
- [2] Mulyadi, Dan Widi Winarso. 2020. "Pengantar Manajemen." 4(1):88–100.
- [3] Edy Marheno, Fasochah Dan Darsono. 2016. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pengasuh Dengan Karakteristik Pekerjaan Sebagai Variabel Moderasi Pada Akademi Kepolisian Semarang." *Dharma Ekonomi* (44):12.
- [4] Ekayanti, Wiwit, Susi Widjajani, Dan Budiyanto Budiyanto. 2019. "Pengaruh Karakteristik Personal Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasional Perawat." *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship* 8(2):181. Doi: 10.30588/Jmp.V8i2.415.
- [5] Ernawati. 2017. "Pengaruh Iklim Psikologis Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Ernawati." 7(2):775–81.

- .....
- [6] Firdhaus, Olwan Zakki, Dan Ahyar Yuniawan. 2017. "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Penghargaan, Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi (Kasus Pada Karyawan Hotel Grasia Semarang)." Diponegoro Journal of Management 6(4):1-9.
- [7] Ghozali. 2016. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23." Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [8] Ibrahim, Meimoon. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Pengelolaan PTS Diantara Kompetensi Dan Kinerja Dosen.
- [9] Januardi, Dicky. 2021. "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Komitmen Organisasi." Jurnal Ilmu Manajemen 9(1):253-63.
- [10] Krisnandi, Herry, Suryono Efendi, Dan Edi Sugiono. 2018. Pengantar Manajemen.
- [11] Putri, Ivon Sandya Sari, Dan Tintin Suhaeni. 2014. "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Cv Fruity Indonesia." Jurnal Sigma-Mu 6(1):37-48.
- [12] Septiyono, Fajar. 2022. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Semarang). Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammdiyah Surakarta.
- [13] Sinambela. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Vol. 59.
- [14] Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Alfabeta.
- [15] Tamalero, Yunita, Bambang Swasto, Dan Djamhur Hamid. 2012. "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Intention To Quit." Jurnal Profit 6 No.2(3):23-31.
- [16] Yusuf, R. M., Dan D. Syarif. 2017. Komitmen Organisasi Definisi, Dipengaruhi & Mempengaruhi.