

SKRIPSI

**PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN, KEPUASAN KERJA
KARYAWAN, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASI PADA PT WIDYA PRESISI SOLUSI**



UNTAR
Universitas Tarumanagara

DIAJUKAN OLEH:

NAMA : ADWIN ANUGRAH KEVIN

NPM : 115190317

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA
MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

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

JAKARTA

2022

SKRIPSI

**PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN, KEPUASAN KERJA
KARYAWAN, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASI PADA PT WIDYA PRESISI SOLUSI**



UNTAR
Universitas Tarumanagara

DIAJUKAN OLEH:

NAMA : ADWIN ANUGRAH KEVIN

NPM : 115190317

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA
MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

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

JAKARTA

2022

SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT



FR.FE-4.7-RO

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama mahasiswa : Adwin Anugrah Kevin
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115190317
Program Studi : S1 / MANAJEMEN
Alamat : Jl. Sumbawa No. 27, RT 004/ RW 04, Kelurahan
Gondangdia, Kecamatan Menteng, Jakarta Pusat 10350
Telp. - _____
HP. [REDACTED]

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 29 Desember 2022



Adwin Anugrah Kevin

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : ADWIN ANUGRAH KEVIN
NIM : 115190317
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN,
KEPUASAN KERJA KARYAWAN, DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI PADA PT WIDYA
PRESISI SOLUSI

Jakarta, 28 Desember 2022

Pembimbing,



(Edalmen, S.E., M.M.)

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : ADWIN ANUGRAH KEVIN
NIM : 115190317
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN,
KEPUASAN KERJA KARYAWAN, DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI PADA PT WIDYA
PRESISI SOLUSI

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 11 Januari 2023 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : Dr. Yanuar, S.E., M.M.
2. Anggota Penguji : - Edalmen, S.E., M.M.
- Oey Hannes Widjaja , S.E., M.M., MIKOM.

Jakarta, 17 Januari 2023

Pembimbing,



(Edalmen, S.E., M.M.)

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

ABSTRACT

This study aims to prove a review of the effect of job characteristics, employee job satisfaction, and organizational culture on organizational commitment. The number of samples used in this study were 30 respondents. The sampling method used in this research uses total sampling with saturated sampling techniques. The data analysis method in this study is Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM). This study uses SmartPLS software as a medium for data processing. The results of this study found that job characteristics had a positive and not significant effect on organizational commitment, job satisfaction had a positive and significant effect on organizational commitment, and organizational culture had a positive and not significant effect on organizational commitment.

Keywords: *Job Characteristics, Job Satisfaction, Organizational Culture, Organizational Commitment.*

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan tinjauan tentang pengaruh karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja karyawan, dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 30 responden. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian menggunakan *total sampling* dengan teknik *sampling* jenuh. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah *Partial Least Square-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Penelitian ini menggunakan *software SmartPLS* sebagai sarana pengolahan data. Hasil dari penelitian ini mendapati hasil bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi.

Kata kunci: Karakteristik Pekerjaan, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi

HALAMAN MOTTO

*Keberhasilan bukanlah milik orang yang pintar. Keberhasilan adalah
kepunyaan mereka yang senantiasa berusaha.*

~ B. J. Habibie

HALAMAN PERSEMBAHAN

*Tugas Akhir saya persembahkan,
Untuk keluargaku tercinta, sahabat, teman, orang-orang di sekitar saya, dan
Seluruh pengajar yang telah Membimbing dan Membangun saya menjadi
Pribadi yang lebih baik sejak saya Sekolah sampai dengan perguruan tinggi
Serta telah memberikan dukungan dan motivasi kepada saya agar dapat sukses.*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat dan rahmat yang telah ia berikan sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir atau skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kepuasan Kerja Karyawan, dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada PT Widya Presisi Solusi”** dengan baik serta menyelesaikan dengan tepat waktu. Tugas akhir atau skripsi ini dibuat dengan tujuan sebagai syarat untuk memenuhi Sebagian dari syarat-syarat guna mencapai gelar Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.

Dalam pengerjaan tugas akhir atau skripsi ini juga tidak lepas dari beberapa dukungan serta bimbingan yang sangat bermanfaat bagi penulis. Tentunya pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih teruntuk:

1. Tuhan Yang Maha Esa berkat serta rahmat yang telah Ia berikan sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir atau skripsi ini.
2. Orang tua, kakak, serta keluarga besar penulis yang selalu memberi doa, dukungan, dan masukan dalam pembuatan skripsi ini.
3. Bapak Edalmen, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing penulis yang telah memberikan waktu serta tenaga, arahan dan penuh kesabaran saat membimbing penulis selama proses penulisan dan penyusunan skripsi ini.
4. Bapak Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., M.B.A. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara
5. Bapak Frangky Slamet, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
6. Segenap dosen dan asisten dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang telah memberikan ilmu dan pembelajaran berharga selama masa perkuliahan di Universitas Tarumanagara.
7. Bapak Sutjipto Budiman selaku Direktur pada Perusahaan PT Widya Presisi Solusi, yang telah memberikan izin penulis untuk melakukan penelitian di perusahaan tersebut.

8. Bapak Arden Arianda selaku *human resources supervisor* yang telah mengizinkan dan menghubungkan penulis kepada karyawan lainnya untuk mengambil sampel kuesioner agar penulis dapat melakukan penelitian tugas akhir ini.
9. Teman-teman dekat penulis dari teman dekat sejak SD sampai dengan Perguruan Tinggi yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang selalu memberikan dukungan, semangat, dan doa kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
10. Seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Akhir kata penulis meminta maaf karena menyadari dalam penulisan skripsi ini masih cukup terdapat banyak kekurangan, sehingga penulis sangat menerima segala kritik dan saran yang berguna agar dapat menjadi wawasan tambahan untuk penulis. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembacanya.

Jakarta, 30 Desember 2022

Penulis.



(Adwin Anugrah Kevin)

DAFTAR ISI

SKRIPSI	i
SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT	ii
HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
ABSTRAK.....	vi
HALAMAN MOTTO.....	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Permasalahan	1
1. Latar Belakang Masalah	1
2. Identifikasi Masalah.....	7
3. Batasan Masalah	8
4. Rumusan Masalah.....	8
B. Tujuan dan Manfaat	9
1. Tujuan	9
2. Manfaat	9
BAB II LANDASAN TEORI.....	10

A. Gambaran Umum Teori	10
1. Teori Komitmen Organisasi.....	10
2. Teori Karakteristik Pekerjaan	13
3. Teori Kepuasan Kerja	15
4. Budaya Organisasi	16
B. Definisi Konseptual Variabel.....	17
1. Karakteristik Pekerjaan.....	17
2. Kepuasan Kerja.....	17
3. Budaya Organisasi	18
C. Kaitan antara Variabel-variabel	19
1. Kaitan Karakteristik Pekerjaan terhadap Komitmen organisasi.....	19
2. Kaitan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen organisasi	19
3. Kaitan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi	19
D. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis.....	20
1. Kerangka Pemikiran	20
2. Hipotesis	21
E. Penelitian Terdahulu.....	22
BAB III METODE PENELITIAN	28
A. Desain Penelitian	28
B. Populasi, Teknik Pemilihan Sampel, dan Ukuran Sampel.....	28
1. Populasi.....	28
2. Teknik Pemilihan Sampel.....	28
3. Ukuran Sampel	28
C. Operasionalisasi Variabel dan Instrumen.....	29
1. Variabel Independen	29
2. Variabel Dependen	29
D. Analisis Validitas dan Reliabilitas	32
1. Uji Validitas.....	32

2. Uji Reliabilitas	37
E. Analisis Data	38
1. Uji model struktural (<i>Inner model</i>).....	39
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	41
A. Deskripsi Subjek Penelitian	41
B. Deskripsi Objek Penelitian.....	43
C. Hasil Analisis Data.....	50
1. Koefisien Determinan (R^2)	50
2. <i>Cross-validated Redundancy</i> (Q^2)	50
3. <i>Effect Size</i> (f^2)	51
4. <i>Goodness of Fit</i> (GoF)	52
5. Uji Hipotesis	52
D. Pembahasan	55
BAB V PENUTUP	59
A. Kesimpulan	59
B. Keterbatasan dan Saran	59
1. Keterbatasan.....	59
2. Saran	60
DAFTAR PUSTAKA	61
LAMPIRAN	67
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	83
HASIL PEMERIKSAAN TURNITIN	84

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Tabel Penelitian Terdahulu.....	22
Tabel 3. 1 Operasional Variabel Komitmen Organisasi.....	29
Tabel 3. 2 Operasional Variabel Karakteristik Pekerjaan.....	30
Tabel 3. 3 Operasional Variabel Kepuasan Kerja.....	31
Tabel 3. 4 Operasional Variabel Budaya Organisasi.....	31
Tabel 3. 5 Hasil <i>Outer Loading</i> tidak valid.....	33
Tabel 3. 6 Hasil <i>Outer Loading Valid</i>	35
Tabel 3. 7 Hasil <i>Cross Loading</i>	36
Tabel 3. 8 Hasil Analisis Validitas dan Reliabilitas.....	38
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	41
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	41
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	42
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan.....	42
Tabel 4. 5 Tanggapan Responden Atas Pernyataan Karakteristik Pekerjaan.....	43
Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Atas Pernyataan Kepuasan Kerja.....	45
Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Atas Pernyataan Budaya Organisasi.....	46
Tabel 4. 8 Tanggapan Responden Atas Pernyataan Komitmen Organisasi.....	48
Tabel 4. 9 Hasil Analisis Koefisien Determinan (R^2).....	50
Tabel 4. 10 Hasil Analisis <i>Cross-validated Redundancy</i> (Q^2).....	51
Tabel 4. 11 Hasil Analisis <i>Effect Size</i> (f^2).....	51
Tabel 4. 12 <i>Path Coefficient</i> dan Hasil Pengujian <i>Bootstrapping</i>	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	21
Gambar 3. 1 Hasil <i>Outer Loading</i> tidak valid	33
Gambar 3. 2 Hasil <i>Outer Loading</i> Valid	35
Gambar 4. 1 Hasil Pengujian <i>Bootstrapping</i>	54

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner	67
Lampiran 2. Data Responden.....	72
Lampiran 3. Hasil uji <i>Partial Least-Square</i>	76
Lampiran 4. Hasil <i>Outer Loading</i>	82
Lampiran 5. Hasil <i>Bootstrapping</i>	82

BAB I

PENDAHULUAN

A. Permasalahan

1. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan pastinya memiliki komitmen organisasi yang mereka miliki dan ingin mereka capai. Komitmen organisasi merupakan upaya perusahaan untuk menjaga loyalitas karyawan agar juga dapat mempertahankan kinerja dari karyawan tersebut.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting guna menggerakkan seluruh aktivitas yang terdapat di dalam perusahaan terkait guna terealisasinya tujuan dari perusahaan terkait. Tetapi, cukup sering terjadi suatu organisasi/perusahaan mengalami penurunan komitmen organisasional pada karyawan yang terdapat dalam organisasi tersebut. Salah satu contoh yaitu, Ketika karyawan yang mendapati terlalu banyaknya pekerjaan yang ia tangani sehingga terjadinya penurunan performa/kinerja pada karyawan tersebut karena fokus yang ada dalam dirinya menjadi terbagi ke beberapa *jobdesk* yang mungkin juga beberapa pekerjaan yang ia terima tersebut seharusnya bukan pekerjaan yang ia kerjakan karena pekerjaan tersebut tidak terkait dengan posisi yang ia tempati di perusahaan. Hal tersebut merupakan suatu hal yang cukup membahayakan komitmen organisasi serta juga tidak menutup kemungkinan akan menghambat tujuan dari perusahaan tersebut.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) menjelaskan bahwa definisi dari karakteristik pekerjaan salah satu faktor yang memiliki pengaruh penting karena kebiasaan pekerja yang dalam tenggang waktu Panjang akan memperlancar atau mempermudah tercapainya tujuan organisasi. Menurut Dewi, dkk (2019) karakteristik pekerjaan merupakan luasan inti yang berisi sifat-sifat tugas dalam pekerjaan seperti contohnya variasi keterampilan yang dibutuhkan, prosedur dan kejelasan tugas, kepentingan tugas, kewenangan dan tanggung jawab, umpan balik dari tugas yang telah dilaksanakan. Luasan inti tersebut sangatlah penting dalam karakteristik

pekerjaan, karena jika luasan/aspek inti tersebut tidak tercapai maka akan ada pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas dalam bekerja. Karakteristik pekerjaan merupakan suatu hal yang dapat divisualisasikan pemaknaan tugas yang dicapai bila tata kerjanya tertata dengan baik. Karakteristik pekerjaan merupakan tantangan sejauh mana organisasi/perusahaan dapat memberikan pekerjaan yang menarik, tantangan dalam bekerja serta tanggung jawab yang diberikan terkait dengan kapabilitas, identitas tugas dan umpan balik. Masalah yang dapat ditemukan terkait karakteristik pekerjaan yaitu seperti kurangnya karyawan mendapat variasi kegiatan serta pekerjaan yang diberikan terlalu monoton. Hal tersebut dapat dijadikan masalah karena jika terlalu banyak tugas kerja yang diberikan kepada karyawan terlalu monoton membuat karyawan tersebut tidak dapat mengembangkan *skill*/keterampilan individu nya dalam bekerja. Permasalahan lain yang juga dapat dikaitkan dengan karakteristik pekerjaan adalah karyawan kurang diberi kesempatan untuk mendapatkan kebebasan kerja atau merencanakan serta menentukan prosedur kerja sampai akhir. Hal tersebut dapat menjadi masalah karena jika kurangnya karyawan diberi kesempatan untuk membuat serta menentukan prosedur kerjanya guna menyelesaikan pekerjaan tersebut, maka akan menyebabkan kurangnya kesempatan karyawan dapat mengatur pekerjaannya, kebebasan melaksanakan pekerjaan, kebebasan berpikir dan bertindak. Kedua masalah tersebut dapat menjadi masalah yang dapat mempengaruhi karakteristik pekerjaan terhadap komitmen suatu organisasi, karena jika kedua masalah tersebut terjadi, karyawan akan merasa tidak memiliki kesempatan-kesempatan yang seharusnya mereka dapatkan sehingga dapat membuat tingkat loyalitasnya terhadap perusahaan menjadi menurun. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Sapti dan Darmawati (2020), dengan memperoleh hasil penelitian yang menunjukkan bahwa variabel karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Sedangkan hasil penelitian Purwanto dan Soliha (2017) menyatakan bahwa

karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasional.

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap seseorang dalam mengimbangi pekerjaannya (Kolompoy, 2019). Beberapa aspek yang dapat memperlihatkan kepuasan kerja seorang karyawan dapat ditunjukkan dari segi absensi kerja, prestasi yang ia dapatkan selama bekerja di perusahaan, dan juga bagaimana cara ia membangun relasi dengan rekan kerja atau anggota yang berada di organisasi tersebut. Kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai kumpulan isi hati karyawan terhadap pekerjaan yang ia jalani apakah ia senang/tidak sebagai *output* interaksi karyawan dengan lingkungan pekerjaannya (Kolompoy, 2019). Masalah yang dapat menggambarkan kepuasan kerja seorang karyawan itu negatif adalah seperti kurangnya membangun *chemistry* dengan karyawan lainnya serta juga seperti masih ada karyawan yang lebih memilih untuk *work from home* (WFH). Masalah lain juga dapat ditimbulkan saat kepuasan kerja yang karyawan yang rendah karena merasa promosi yang diberlakukan di perusahaan kurang objektif, sehingga hal tersebut dapat menurunkan komitmen organisasi. Menurut pengamatan penulis pada PT Widya Presisi Solusi, hal tersebut dapat dijadikan permasalahan kepuasan kerja karena hal tersebut dapat menggambarkan ketidakcocokan seorang karyawan terhadap lingkungan kerja yang ia miliki sehingga hal tersebut juga dapat menjadi hal yang menjadikan tidak tercapainya komitmen suatu organisasi. Hal tersebut membuktikan bahwa terdapat hubungan yang cukup erat antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional, karena jika karyawan tersebut tidak memiliki kepuasan dalam pekerjaannya, maka tidak ada juga peningkatan dari performa karyawan tersebut dalam mencapai tujuan dan komitmen organisasi yang sudah ditetapkan perusahaan. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan Lestari dan Sambul (2017), menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Suyanto dan Ie (2021) yang menemukan hasil bahwa kepuasan kerja

memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi.

Menurut Sutrisno (2011, dalam Triyanto dan Jaenab, 2020), budaya organisasi memiliki arti instrumen nilai, keyakinan, asumsi atau norma yang telah berjalan, disepakati serta diikuti oleh para anggota organisasi tersebut. Budaya organisasi merupakan prosedur nilai yang diperoleh serta ditumbuhkan oleh organisasi, model kebiasaan, dan nilai dasar pendirian yang terbentuk sebagai acuan sistematis yang berfungsi sebagai pedoman dalam berfikir serta bertindak guna mencapai tujuan organisasi. Budaya yang terus berkembang dapat menjadikan suatu organisasi menjadi lebih kuat sehingga dapat membawa perkembangan organisasi yang lebih baik. Masalah yang terdapat pada budaya organisasi biasanya seperti ada karyawan yang mengalami kesenjangan generasi. Masalah ini dapat terjadi karena lonjakan tenaga kerja dari generasi milenial yang memiliki perbedaan cara kerja serta pola pikir generasi tersebut terhadap cara kerja generas-generasi sebelumnya sehingga dapat memberi pengaruh yang signifikan pada budaya organisasi. Hal tersebut dapat menjadi masalah yang cukup serius, karena jika adanya ketidakpaduan cara kerja serta pola pikir antar generasi dapat menyebabkan ketidaknyamanan seseorang bekerja pada organisasi tersebut, sehingga tidak menutup kemungkinan banyak karyawan yang dapat mengajukan pengunduran diri karena ketidakcocokan dengan rekan kerja dalam organisasi dan menjadikan suatu hal yang berbahaya pada organisasi karena gagal menjaga loyalitas karyawan serta tidak tercapainya komitmen pada organisasi tersebut. Masalah lain yang dapat menyebabkan budaya organisasi yang karyawan terima tidak sesuai dengan apa yang diharapkan yaitu seperti kurangnya agresivitas karyawan dalam bekerja, sehingga hal tersebut dapat menjadi hal yang dapat menurunkan komitmen karyawan terhadap organisasinya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Dewi dan Surya (2017), menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi memperoleh hasil positif dan signifikan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh

Ramanto dan Sitio (2022) menemukan hasil bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi.

Menurut Putra dan Utama (2018), Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor utama yang dapat memastikan berhasil atau tidak suatu organisasi/perusahaan dalam mencapai tujuan/komitmen organisasinya. Komitmen organisasi yang baik dapat dilihat dari bagaimana peningkatan/dampak positif yang diberikan seseorang karyawan terhadap organisasinya tersebut dari karakteristik pekerjaan karyawan tersebut. Di balik dampak positif yang ditunjukkan karyawan terhadap organisasi tentunya berkat dari kepuasan kerja tersebut dan budaya organisasi tersebut yang membuat karyawan merasa lebih terdukung dalam bekerja, sehingga karyawan tersebut dapat mengerahkan seluruh kemampuannya dalam melaksanakan dari setiap karakteristik pekerjaan yang diberikan organisasi kepada setiap karyawannya. Sebaliknya, jika karyawan tidak mendapatkan karakteristik kerja yang baik dan budaya organisasi yang baik, maka akan mempengaruhi kepuasan yang diperoleh setiap karyawan tersebut sehingga karyawan merasa kurangnya mendapat kepercayaan lebih dari organisasi dan juga dapat tidak tercapainya budaya organisasi yang baik. dari karyawan tersebut ketika sedang mengerjakan tugas yang diberikan oleh organisasi, tentunya karyawan tersebut tidak akan memberikan kemampuan sepenuhnya guna menyelesaikan tugas-tugas/performanya tidak meningkat sehingga dapat menyebabkan tidak tercapainya komitmen dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi merupakan hal yang sangat penting jika dikaitkan dengan karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja, dan budaya organisasi. Jika ke-3 faktor tersebut dapat terpenuhi, maka dapat memungkinkan organisasi tersebut sudah terbilang telah mencapai tujuan atau cita-cita komitmen organisasionalnya maka daripada itu, karena jika komitmen organisasi tersebut sudah tercapai, para karyawan juga akan menjaga rasa loyalitasnya terhadap organisasi tersebut.

Perusahaan PT Widya Presisi Solusi merupakan perusahaan yang bergerak di bidang konsultan manajemen khususnya menangani

permasalahan seperti *payroll*/penggajian, *human resources*, dan IT. Widya Presisi Solusi merupakan perusahaan swasta yang bergerak menangani masalah penggajian/*payroll*, memberikan pelayanan terhadap keamanan data server perusahaan klien, dan memberikan solusi perekrutan terhadap kriteria calon karyawan yang dibutuhkan para klien. PT Widya Presisi Solusi yang berdomisili di The Boulevard Lt. Mezzanine Ruang A, Jl Fachrudin Raya No 5, RT.1/RW.7, Kp. Bali, Kecamatan Tanah Abang, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10250. Penelitian ini dilakukan untuk meneliti masalah yang terjadi pada PT Widya Presisi Solusi dalam hal karakteristik pekerjaan seperti produktivitas kerja yang menurun pada karyawan karena mengalami kurangnya motivasi dalam bekerja dan hilangnya spirit dalam bekerja (*burnout*). Dalam karakteristik pekerjaan juga ada masalah yang dapat mempengaruhi tidak tercapainya komitmen suatu organisasi yaitu dari macam pekerjaan yang diberikan kepada karyawan yang mana karyawan tersebut tidak merasa meningkatkan kemampuannya dalam bidang tersebut karena pekerjaan yang terlalu monoton. Hal tersebut juga dapat menghambat tercapainya komitmen organisasi, karena karyawan akan merasa tidak dapat mengembangkan kreativitas dalam bekerja serta juga dapat merasa tidak mendapat kepercayaan lebih dari organisasi untuk mengerjakan tugas yang dapat juga dikatakan tugas yang penting. Masalah-masalah pada karakteristik pekerjaan tersebut dapat menyurutkan rasa loyalitas karyawan terhadap perusahaan karena karyawan tersebut juga akan merasa tidak mendapatkan umpan balik yang baik dari perusahaan karena pekerjaan yang diberikan selalu pekerjaan yang sama sehingga tidak dapat meningkatkan keterampilannya dalam bekerja dan karyawan tersebut merasa kurang mendapat kepercayaan lebih dari perusahaan untuk mengerjakan tugas yang levelnya lebih tinggi dari tugas yang biasa ia kerjakan. Masalah yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi adalah ketika seorang karyawan merasa tidak memiliki kecocokan dengan lingkungan perusahaan tersebut sehingga sulitnya membangun relasi dengan anggota

perusahaan lainnya. Sementara, masalah yang mempengaruhi budaya organisasi terhadap komitmen organisasi adalah banyaknya karyawan yang memiliki perbedaan usia yang terbilang jauh sehingga memiliki pola pikir atau cara pandang yang berbeda dalam mencapai visi dan misi organisasi. Perbedaan cara berpikir dapat memberikan juga cara kerja yang berbeda dari generasi yang memiliki perbedaan usia yang cukup jauh, banyak karyawan yang tergolong sebagai seorang milenial tentunya memiliki cara kerjanya sendiri yang juga dapat dibilang kurang dapat menyelaraskan dengan cara kerja yang sudah menjadi budaya organisasi tersebut sehingga hal tersebut dapat menjadi penghambat tercapainya visi misi perusahaan. Permasalahan-permasalahan tersebut yang harus dijadikan perhatian oleh PT Widya Presisi Solusi guna dapat mengevaluasi dan memberikan solusi agar permasalahan-permasalahan tersebut dapat terselesaikan agar PT Widya Presisi Solusi dapat mencapai komitmen organisasional yang telah mereka tetapkan sejak awal perusahaan tersebut berdiri.

Oleh karena itu, berdasarkan masalah yang ada serta adanya *research gap* atas variabel yang diteliti, maka peneliti memiliki ketertarikan untuk melakukan penelitian dengan judul terhadap ke-3 variabel tersebut yang mana variabelnya adalah karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja, dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi perusahaan dengan judul “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kepuasan Kerja Karyawan, dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT Widya Presisi Solusi”.

2. Identifikasi Masalah

Mengacu pada latar belakang masalah yang telah disampaikan di atas, penulis mendapatkan beberapa masalah yang dapat dijadikan identifikasi masalah. Beberapa masalah tersebut sebagai berikut:

- a. Komitmen organisasi rendah karena karakteristik pekerjaan yang karyawan dapatkan tidak sesuai yang disebabkan oleh karyawan tidak mendapat kesempatan untuk mengembangkan keterampilan kerja.

- b. Komitmen organisasi rendah karena karakteristik pekerjaan yang karyawan terima tidak sesuai yang disebabkan oleh kurangnya karyawan dalam mendapat kebebasan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- c. Komitmen organisasi rendah karena kepuasan kerja karyawan rendah yang disebabkan oleh promosi yang diberlakukan di perusahaan kurang objektif.
- d. Komitmen organisasi rendah karena budaya organisasi yang karyawan terima tidak sesuai yang disebabkan karena karena kurangnya agresivitas karyawan dalam bekerja.

3. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini tentunya memiliki beberapa batasan masalah yang mana untuk membatasi pembahasan yang lebih luas/matang dan agar informasi yang ditemukan lebih terarah. Beberapa Batasan masalah tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Subjek penelitian hanya berfokus pada seluruh anggota/karyawan yang berada di dalam perusahaan PT Widya Presisi Solusi.
- b. Objek penelitian hanya tertuju pada bahasan tentang karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja karyawan, dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada PT Widya Presisi Solusi.

4. Rumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang masalah, identifikasi masalah, dan Batasan masalah yang telah dijelaskan, terdapat beberapa rumusan masalah yang rumusannya sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi?
- b. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi?
- c. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi?

B. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan

Berdasarkan perumusan masalah yang terdapat dalam penelitian ini, maka tujuan penelitian yang akan didapat adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi
- c. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi.

2. Manfaat

Mengenai penelitian ini juga mendapati beberapa manfaat sebagai berikut:

a. Manfaat penulis

Guna menambah wawasan penulis serta memahami lebih dalam mengenai pengaruh karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja karyawan, dan budaya organisasi pada PT Widya Presisi Solusi.

b. Manfaat perusahaan

Dapat dijadikan acuan sebagai bahan evaluasi kedepannya guna mengedepankan kepentingan organisasi serta tercapainya peningkatan karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja karyawan, dan budaya organisasi.

c. Manfaat akademis

Dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk penelitian serupa selanjutnya dan juga dapat digunakan sebagai penambah wawasan seseorang mengenai adanya pengaruh karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja, dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada suatu perusahaan

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N.J. and Meyer, J.P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, continuance and Normative Commitment, *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), pp.1-18.
- Aminollah., Ronsandi, F. H. (2020). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi (studi pada karyawan kantor pusat pos sumbawa besar PT pos indonesia). *Jurnal Psimawa*, 3(2), 89-95.
- Anuraga, G., Indrasetianingsih, A., Athoillah, M. (2021). Pelatihan pengujian hipotesis statistika dasar dengan *software r*. *Jurnal Budimas*, 3(2), 327-334.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Chin, W. W. (1998). *The Partial Least Squares Aproach to Structural Equation Modeling*. *Modern Methods for Business Research*, 295, 336
- Dewi, I. G. A. K. R., Surya, I. B. K. (2017). Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional dan *organizational silence* pada pt pln (persero) rayon Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(1), 289-316.
- Dewi, I. S., Kusniawati, H. A., Setiawan, H. I. (2019). Pengaruh karakteristik pekerjaan dan komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi. *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 1(4), 1-13.
- Djastuti, I. (2011). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Tingkat Managerial Perusahaan Jasa Konstruksi. Universitas Diponegoro. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 13(1), 1-19.
- Dwiningrum, N. R. (2015). Pengaruh Karakteristik Personal dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Komitmen Organisasi (Studi kasus pada Politeknik Negeri Balikpapan). Balikpapan: Politeknik Negeri Balikpapan.
- Duli, N. (2019). Metodologi penelitian kuantitatif: beberapa konsep dasar untuk penulisan skripsi & analisis data dengan SPSS. Edisi-1. Yogyakarta : Deepublish

- Ekayanti, E., Widjajani, S., Budiyanto. (2019) Pengaruh karakteristik personal dan karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasional. *Jurnal Maksipreneur*, 8(2), 181-190.
- Engellant, K. A., Holland, D. D., Piper, R. T. (2016). *Assessing convergent and discriminant validity of the motivation construct for the technology integration education (TIE) Model. Journal of Higher Education Theory and Practice*, 16(1), 37-50.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginanjari, H., Berliana. (2021). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT sinar citra abadi di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 430-435.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. 2nd Edition. California: SAGE Publications, Inc.
- Handoko, D. S., Rambe, M. F. (2018). Pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31-45.
- Haryanto, R., Fathoni, A., Minarsih, M. M. (2018). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Employee Engagement dan Motivasi terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai Intervening pada PT. Eka Farma Di Semarang. *Journal of Management*. 2-18.
- Hasmin, E., Hasmin, F. (2019). Faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada pt pelindo iv (persero) Makassar. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 3(1), 199-206.
- Kolompoy, D., Adolfini., Palandeng, I. (2019). Pengaruh beban kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 7(4), 393-412.
- Kristine, E. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Alih Daya (Outsourcing) Di PT, *14(2)*, 384-401.

- Lestari, A. W., Sambul, S. A. P. (2017). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pt bank mandiri (persero) tbk area Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis UNSRAT*, 5(4), 1-6.
- Luthans, Fred, 2006. *Organizational Behavior*, Edisi ketujuh, McGraw-Hill International, Singapore
- Mahfudz, M. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dan stres kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan divisi sales consumer pt.bank negara Indonesia (persero) tbk. *Jurnal Eksekutif*, 14(1), 51-75.
- Martono, S., Dirgantoro, G. S., Ranihusna, D., Wiratno, V. P. (2017). Pengaruh karakteristik pekerjaan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja pada komitmen organisasional. *Jurnal Studi Manajemen UNDIP*, 14(2),. 1-11.
- Meiryani. (2021). “Memahami *Inner Model* (Model Struktural) Dalam *Smart PLS*”, <https://accounting.binus.ac.id/2021/08/12/memahami-inner-model-model-struktural-dalam-smart-pls/>, diakses pada 19 Agustus 2022, pukul 06.01.
- Munandar, A. S. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. jakarta: UI-Pres.
- Nahita, P., Saragih, E. H. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan pada organisasi kantor hukum. *Journal of Management and Business Review*, 18(2), 393-405.
- Ningrum. (2017). Pengaruh penggunaan metode berbasis pemecahan masalah (*problem solving*) terhadap hasil belajar ekonomi siswa kelas x semester genap man 1metro. *Jurnal Pendidikan Ekonomi UM Metro*, 5(1), 145-151.
- Permatasari, A. A. S. I., Rahyuda, A. G. (2020). Kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasional pada karyawan the grand santhi hotel. *E-Jurnal Manajemen*, 9(6), 2187-2206.
DOI: <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i06.p07>
- Poletiek, F. H. (2013). *Hypothesis-testing behaviour*. Psychology Press.
- Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). Employee performance at workplace: Conceptual model and empirical validation. *Business Perspectives and Research*, 5(1), 69-85.

- Purwanto, B. H., Soliha, E. (2017). Pengaruh karakteristik pekerjaan dan kompetensi terhadap kinerja melalui komitmen organisasional. *Jurnal Manajemen*, 21(2), 227-240.
- Putra, P. A. J. K., Utama, I. W. M. (2018). Pengaruh komitmen organisasional dan iklim organisasi terhadap *turnover intention* karyawan pada pt jayakarta balindo. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(2), 555-583.
- Ramanto, A., Sitio, V. S. S. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan dukungan organisasi terhadap komitmen organisasional karyawan pt carefastindo di Jakarta. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(3), 198-208.
- Robbins, S.P. (2003). *Perilaku Organisasi*, Jilid 2. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P, Coulter, M. (2012). *Management*. 11th Prentice Hall, New Jersey
- Robbins, S. P. Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*, Prentice Hall Inc., New Jersey.
- Robbins, S. P., Judge. T. A. (2014). *Perilaku Organisasi*. Edisi ke-14. Jakarta: Salemba Empat.
- Sapti, Y., Darmawati, N. (2020) Pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi karyawan pdam lematang enim kabupaten Muara Enim. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(3), 284-296.
- Schubring, S., Lorscheid, I., Meyer, M., & Ringle, C. M. (2016). The PLS agent: Predictive modeling with PLS-SEM and agent-based simulation. *Journal of Business Research*, 69(10), 4604–4612.
- Sekaran, U., Bougie, R.J., (2016). *Research Methods for Business: A skill Building Approach*. 7th Edition, John Wiley & Sons Inc. New York, US.
- Sidik, R. F., Hermawati, J., Kurniawan, S. (2021). Pengaruh komitmen organisasional, kepuasan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada bento kopi Yogyakarta. *Jurnal Widya Manajemen*, 3(1), 86-96.
- <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v2i1>
- Sinha, A. K., Rakesh, K., Sengupta, P. P., Gautam, B. (2017). Impact of organization's culture on employees commitment:evidence from five

- homogeneous units under a group of company operating in different in India. *Journal of Business Studies Quarterly*, 8(3), 89-105.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2015). *Statistik Nonparametris untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi: Pertama Cetakan: Ketiga Jakarta : Kencana.
- Suyanto, L. V. dan Ie, M. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Perusahaan Swasta Di Tanjung Pandan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*. 3(3).782-793
- Tabrani, ZA. (2017). Sekilas pandang tentang metodologi penelitian pendidikan. 1-10.
- Triyanto, A., Jaenab. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada pegawai kantor camat. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(2), 110-114.
- Umar, H. (2003). *Metode Riset Bisnis*, Edisi Pertama, Jakarta: Gramedia.
- Waluyo, M. (2016). *Mudah cepat tepat penggunaan tools amos dalam aplikasi (SEM)*. Surabaya: UPN Veteran Jatim.
- Wangsa, A., Edalmen. (2022) Pengaruh beban, stres, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*. 4(2), 279-288.
- Wibawa, I. W. S., Putra, M. S. (2018). Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional dimediasi kepuasan kerja pada pt bening Badung-Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(6), 3027-3058.
- Yunitasari, E., Triningsih, A., Pradanie, R. (2019). Analysis of mother behavior factor in following program of breastfeeding support group in the region of asemrowo health center Surabaya. *NurseLine Journal*, 4(2), 94-102.

Zahra, R. R., Rina, N. (2018). Pengaruh *celebrity endorser* Hamidah Rachmayanti terhadap keputusan pembelian produk *online shop* mayoutfit di Kota Bandung. *Jurnal Lontar*, 6(1), 43-57.

