

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

SKRIPSI

**BAYU SYA'ARI NASUTION
NIM: 18612355**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2023**

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

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen

OLEH

**BAYU SYA'ARI NASUTION
NIM: 18612355**

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2023**

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

Diajukan Kepada:

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh:

Nama : Bayu Sya'ari Nasution
NIM : 18612355

Menyetujui,

Pembimbing Pertama,

Pembimbing Kedua,

Evita Sandra, S.Pd.Ek., M.M.
NIDN. 1029127202/ Lektor

M. Muazamsyah, S.Sos., M.M.
NIDN. 1008108302/ Lektor

Menyetujui,
Ketua Program Studi,

Dwi Septi Haryani, S.T., M.M.
NIDN. 1002078602/ Lektor

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

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh:

Nama : Bayu Sya'ari Nasution
NIM : 18612355

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal
Sepuluh April Tahun Dua Ribu Dua Tiga dan
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,

Sekretaris,

Evita Sandra, S.Pd.Ek., M.M.
NIDN. 1029127202/ Lektor

Dr. Ahmad Yani, M.Kes., M.M.
NIDN. 1018096701/ Lektor

Anggota,

Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M.
NIDN. 1011088902/ Lektor

Tanjungpinang, 10 April 2023
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang,
Ketua,

Charly Marlinda, S.E., M.Ak.Ak.CA
NIDN. 1029127801/ Lektor

PERNYATAAN

Nama : Bayu Sya'ari Nasution
NIM : 18612355
Tahun Angkatan : 2018
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,31
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap
Komitmen Organisasi Pada Pegawai Bagian
Manajemen di RSUD Kota Tanjungpinang.

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa Seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata di kemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 10 April 2023

Penyusun,

Bayu Sya'ari Nasution

Nim. 18612355

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

HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahirrohmanirrohim, assalamualaikum warahmatullah wabarakatuh.,
alhamdulillahirobbila'lamin, puji dan syukur kehadiran Allah SWT, atas nikmat
dan karunianya serta anugerah yang tiada henti yang diberikan kepada
hambanya, solawat serta salam atas junjungan alam nabi mulia, semoga bisa
berjumpa dengan baginda kita nabi Muhammad SAW.

Ayah dan Mamak

Terima kasih sudah menjadi penyemangat untuk saya sampai detik ini kepada
kedua orang tua saya kupersembahkan ini semua untuk kedua orang tua yang saya
cintai, Ayah Syahrizal dan mamak Maryati, semoga kedua orang tua saya bisa
atas prestasi yang telah saya berikan untuk mereka. Sekali lagi terima kasih atas
dukungan dan pengorbanan orang tua saya agar saya bisa sukses.

HALAMAN MOTTO

“Cara terbaik untuk menghilangkan cerita buruk adalah dengan membuat cerita yang lebih baik, dan menjualnya dengan susah payah.”

(Steve Murphy)

“Jangan menjelaskan tentang dirimu kepada siapa pun, karena yang menyukaimu tidak butuh itu. Dan yang membencimu tidak percaya itu”

(Ali Bin Abi Thalib)

“Serahkanlah kuatirmu kepada tuhan, maka Ia akan memelihara engkau! Tidak untuk selama-lamanya dibiarkan-Nya orang benar itu goyah.”

(Mazmur 55:23)

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran ALLAH SWT. Sebab atas rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pegawai Bagian Manajemen Di RSUD Kota Tanjungpinang”. Skripsi ini disusun dan diajukan untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

Selama penyusunan skripsi ini, penulis mendapatkan banyak bantuan dan dukungan dari berbagai pihak sehingga dapat merampung skripsi penelitian ini. Oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Charly Marlinda, S.E., M.Ak., Ak., CA. selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, SE., M.Si., AK., CA. Selaku Wakil I Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, S.E., Ak., M.Si., CA. Selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Ir. Imran Ilyas, M.M Selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
5. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T., M.M. Selaku Ketua Program Studi SI Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

6. Ibu Evita Sandra, Pd.Ek., M.M selaku Dosen Pembimbing I, yang telah meluangkan waktu dan selalu memberikan pengarahan dengan sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.
7. Bapak M. Mu'azamsyah, S.Sos., M.M selaku Dosen Pembimbing II saya yang telah memberikan arahan, masukan serta saran perbaikan penulisan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
8. Seluruh dosen pengajar dan staf sekretariat Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
9. Kedua orang tuaku terima kasih selalu memberikan dukungan dengan kasih sayang, motivasi, pengorbanan serta doa tiada henti-hentinya sehingga mempermudah penulis menyelesaikan skripsi dengan baik.
10. Bapak dr. H. Yunisaf, MARS selaku Direktur Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tanjungpinang yang telah memberikan izin dan kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan penelitian skripsi ini.
11. Untuk Abangku Bambang Prayoga terimakasih atas dukungan yang selama ini selalu memberikan motivasi dan support dalam mengerjakan skripsi ini.
12. Untuk teman-teman kerjaku yang selalu sabar dan tanpa bosan mendukung saya dalam mengerjakan skripsi ini
13. Untuk Ade Sapriyanti terimakasih sudah menjadi orang yang selalu mendukung saya, memberikan semangat serta selalu memotivasi saya dalam keadaan apapun dan semoga kita bisa segera halal aamin.
14. Untuk kawan kknku Kurnia Sandy terimakasih sudah membantu saya dan selalu mensupport saya dalam pembuatan skripsi ini.

15. Semua pihak yang terkait dalam penyusunan skripsi, yang tidak dapat dituliskan satu-persatu, terimakasih atas semuanya.

Penulis Menyadari bahwa skripsi penelitian ini masih jauh dari kata sempurna karena adanya keterbatasan ilmu pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki penulis. Maka dari itu, semua kritik dan saran bersifat membangun akan penulis terima. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

Tanjungpinang, 3 April 2023

Penulis

Bayu Sya'ari Nasution

NIM. 18612355

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PENGESAHAN

HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN

HALAMAN PERNYATAAN

HALAMAN PERSEMBAHAN i

HALAMAN MOTTO ii

DAFTAR ISI..... xviii

KATA PENGANTAR..... viii

DAFTAR ISI..... xi

DAFTAR TABEL xv

DAFTAR GAMBAR..... xvi

DAFTAR LAMPIRAN xvii

ABSTRAK xviii

ABSTRACT xix

BAB I PENDAHULUAN 1

1.1 Latar Belakang 1

1.2 Rumusan Masalah 7

1.3 Batasan Masalah..... 7

1.4 Tujuan Penelitian..... 7

1.5 Kegunaan Penelitian..... 7

1.4.1 Kegunaan Ilmiah 7

1.4.2 Kegunaan Praktis 7

1.6 Sistematika Penulisan..... 8

BAB II TINJAUAN PUSTAKA..... 10

2.1 Tinjauan Teori 10

2.1.1 Manajemen..... 10

2.1.1.1 Pengertian Manajemen..... 10

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia..... 11

2.1.2.2	Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.1.2.3	Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.1.3	Karakteristik Pekerjaan.....	16
2.1.3.1	Pengertian Karakteristik Pekerjaan.....	16
2.1.3.2	Faktor-Faktor Karakteristik Pekerjaan.....	17
2.1.3.3	Indikator Karakteristik Pekerjaan	18
2.1.4	Teori Komitmen Organisasi.....	19
2.1.4.1	Komitmen Organisasi	19
2.1.4.2	Faktor-faktor Komitmen Organisasi.....	21
2.1.4.3	Indikator Komitmen Organisasi.....	22
2.2	Kerangka Pemikiran	23
2.3	Hipotesis.....	23
2.4	Penelitian Terdahulu.....	24

BAB III METODE PENELITIAN	28
3.1 Jenis Penelitian	28
3.2 Jenis Data	28
3.3 Teknik Pengumpulan Data	29
3.4 Populasi dan Sampel	30
3.4.1 Populasi.....	30
3.4.2 Sampel.....	30
3.5 Operasional Variabel Penelitian	31
3.6 Teknik Pengolahan Data	34
3.7 Teknik Analisis Data	35
3.7.1 Uji Kualitas Data	35
3.7.1.1 Uji Validitas	35
3.7.1.2 Uji Reliabilitas	36
3.7.2 Uji Asumsi Klasik	36
3.7.2.1 Uji Normalitas.....	36
3.7.2.2 Uji Heterokedastisitas	37
3.7.3 Analisis Regresi Linear Sederhana	37

3.7.4	Uji Hipotesis	38
3.7.4.1	Uji Parsial (Uji T).....	38
3.7.4.2	Uji Koefisien Determinan (R^2)	38
3.8	Jadwal Penelitian	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		40
4.1	Hasil Penelitian.....	40
4.1.1	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	40
4.1.1.1	Sejarah Singkat RSUD Kota Tanjungpinang.....	40
4.1.1.2	Visi dan Misi	42
4.1.1.3	Struktur Organisasi	43
4.1.1.4	Uraian Tugas	44
4.1.2	Gambaran Umum.....	49
4.1.2.1	Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
4.1.2.2	Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	50
4.1.2.3	Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan	51
4.1.3	Analisis Deskriptif Variabel	52
4.1.3.1	Variabel Karakteristik Pekerjaan	52
4.1.3.2	Variabel Komitmen Organisasi.....	59
4.1.4	Uji Kualitas Data	67
4.1.4.1	Uji Validitas	67
4.1.4.2	Uji Reliabilitas	69
4.1.5	Uji Asumsi Klasik.....	70
4.1.5.1	Uji Normalitas	70
4.1.5.2	Uji Heteroskedastisitas.....	72
4.1.6	Analisis Regresi Linear Sederhana	73
4.1.7	Uji Hipotesis	74
4.1.7.1	Uji Parsial (Uji T).....	74
4.1.7.2	Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	76
4.2	Pembahasan	76

BAB V PENUTUP	79
----------------------------	-----------

5.1 Kesimpulan.....	79
---------------------	----

5.2 Saran	80
-----------------	----

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

CURRICULUM VITAE

DAFTAR TABEL

No	Judul Tabel	Halaman
1.	Kuesioner Pra Penelitian Karakteristik Pekerjaan.....	5
2.	Kuesioner Pra Penelitian Komitemen Organisasi.....	6
3.	Kerangka Pemikiran.....	23
4.	Jumlah Pegawai di Bagian Manajemen.....	30
5.	Definisi Operasional Variabel.....	31
6.	Kriteria Bobot Nilai Skala Likert.....	34
7.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
8.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	51
9.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	52
10.	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Karakteristik Pekerjaan.....	53
11.	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Komitmen Organisasi.....	59
12.	Uji Validitas Variabel Penelitian.....	68
13.	Hasil Uji Reliabilitas.....	69
14.	Hasil Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnow.....	70
15.	Hasil Uji Koefisien Determinan (R).....	76

DAFTAR GAMBAR

No	Judul Gambar	Halaman
1.	Struktur Organisasi RSUD Kota Tanjungpinang.....	43
2.	Hasil Uji Normalitas P-P Plot.....	71
3.	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	72
4.	Hasil Analisis Regresi Sederhana.....	73
5.	Hasil Uji T.....	75

DAFTAR LAMPIRAN

No	Judul Lampiran
Lampiran 1	: Kuesioner
Lampiran 2	: Tabel Jawaban Responden
Lampiran 3	: Hasil Pengujian SPSS
Lampiran 4	: Persentase Plagiat
Lampiran 5	: Surat keterangan Selesai Penelitian

ABSTRAK

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

Bayu Sya'ari Nasution. 18612355. Manajemen. STIE Pembangunan
Tanjungpinang
bayunasution2000@gmail.com

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 variabel 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

Dosen Pembimbing I : Evita Sandra, Pd.Ek., M.M.

Dosen Pembimbing II : M. Mu'azamsyah, S.Sos., M.M.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF JOB CHARACTERISTICS ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT TO MANAGEMENT SECTION EMPLOYEES AT TANJUNGPINANG CITY HOSPITAL

Bayu Sya'ari Nasution. 18612355. Manajemen. STIE Pembangunan
Tanjungpinang
bayunasution2000@gmail.com

The purpose of this study was to determine and analyze the influence of job characteristics on organizational commitment to employees at the Tanjungpinang Regional General Hospital. This study has a sample of 32 respondents.

The method used in this study is the quantitative method. With the population and samples as many as 32 respondents using a *nonprobability sampling* technique which is an *saturated sampling*.

The results of this study indicate: that the variable of job characteristics has a positive and significant effect on organizational commitment among management staff at Tanjungpinang General Hospital. This is evidenced by the partial test or t test arithmetic greater than the t table value ($2.351 > 2.044$) or the probability t is less than 0.05 ($0.000 < 0.05$) then H_0 is rejected H_a is accepted at a significance level of 0.05.

As for the results of the R Square determinant coefficient in this study the R Square determinant coefficient has a value of 0.159 (15.9%). This figure shows that the independent table, namely job characteristics, contributes influence to the dependent variable, namely organizational commitment, meaning that if the job characteristics are good, organizational commitment to hospital employees will also be better.

Kata Kunci: The characteristics of the job, the commitment of the organization

Dosen Pembimbing I : Evita Sandra, Pd.Ek., M.M.

Dosen Pembimbing II : M. Mu'azamsyah, S.Sos., M.M.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi merupakan sebuah wadah bagi sekelompok orang yang bekerja secara terkoordinasi agar bisa mencapai tujuan Bersama. Dalam suatu organisasi terdapat beberapa tugas-tugas yang harus dikoordinasikan agar bisa mewujudkan tujuan pada organisasi yang telah dibentuk. Setiap organisasi apapun bentuknya pasti membutuhkan aplikasi manajemen dalam mengelola sebuah tugas serta sumber daya yang dimiliki.

Istilah manajemen atau pengelolaan sendiri adalah seni untuk mengelola sumber daya yang tersedia, misalnya orang, uang, ide, data, dan sumber daya lain yang ada di dalam kekuasaan agar bisa dimanfaatkan secara maksimal agar bisa mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Organisasi modern pada saat ini memanfaatkan sumber daya manusia meliputi aset yang tertanam di dalamnya berupa pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki sumber daya manusia sebagai modal organisasi yang paling utama.

Sumber daya manusia juga 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 akan menjadi penentuan karyawan dalam perusahaan yang pada akhirnya akan memberikan keputusan apakah karyawan akan terus bergabung dan memajukan perusahaan atau mencari perkerjaan yang lebih menjanjikan. Karyawan pada perusahaan yang memiliki komitmen organisasi akan berpartisipasi secara aktif dalam sebuah kegiatan untuk bekerja sama dalam organisasi.

Menurut Septiyono (2022) komitmen organisasi merupakan sebuah kondisi dimana seorang karyawan dapat menunjukkan rasa peduli, setia dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen

yang tinggi dapat menunjukkan kebiasaan-kebiasaan yang positif agar bisa mencurahkan lebih banyak untuk bekerja dan tetap tinggal lebih lama dalam perusahaan, semakin tinggi komitmen pada organisasi maka akan semakin tinggi kinerja pada karyawan. 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, identitas 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 Darmiati (2020) menjelaskan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan suatu sifat dari pelaksanaan sebuah tugas karyawan yang meliputi wewenang, tanggung jawab dalam bentuk tugas dan menjadi tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Seorang karyawan dituntut agar bisa menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Menurut Romawi dan Sulastri (Septiyono, 2022) menyatakan bahwa karakteristik pekerja sangat berpengaruh secara signifikan dalam kinerja karyawan, yang artinya semakin sesuai karakteristik pekerjaan maka semakin

tingginya sebuah kinerja karyawan, berbeda dengan penelitian yang dilakukan menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan secara parsial sangat tidak berpengaruh secara signifikan dalam sebuah kinerja pada karyawan tersebut.

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.

Tabel 1.1
Kuesioner Pra Penelitian Komitmen Organisasi

No	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Saya akan tetap memilih berada dalam instansi ini, meskipun ada peluang yang ditawarkan untuk pindah ke instansi lain.	13 Orang	7 Orang
2	Jika saya bandingkan dengan instansi lain maka saya merasa nyaman untuk tetap berada di instansi ini.	14 Orang	6 Orang
3	Saya merasa belum banyak memberikan kontribusi terhadap instansi ini, untuk itu saya akan mencurahkan segala kemampuan saya untuk instansi ini.	15 Orang	5 Orang

Sumber: Data Olahan Penelitian (2022)

Dari tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa terdapat 7 orang pegawai yang menjawab tidak untuk pada pernyataan kuesioner nomor 1 yang dimana merupakan indikator dari komitmen organisasi berkenaan dengan kesediaan pegawai untuk tetap tinggal didalam instansi tersebut meski ada peluang untuk

pindah ketempat lain. Selain itu juga terdapat 6 orang pegawai yang juga menjawab bahwa mereka merasa kurang nyaman berada di instansi tersebut jika dibandingkan dengan instansi lain. Dan dari tabel dapat dilihat bahwa terdapat 5 orang pegawai yang tidak mau mencurahkan segala kemampuannya nya untuk instansi ini.

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. Untuk mendukung hal tersebut maka peneliti juga menyebarkan kuesioner pra penelitian yang mengenai hal tersebut yang dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut ini.

Tabel 1.2
Kuesinoner Pra Penelitian Karakteristik Pekerjaan

No	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Pekerjaan saya membutuhkan keterampilan dan kemampuan yang berbeda-beda.	18 Orang	2 Orang
2	Saya diberi kebebasan dalam menentukan cara untuk menyelesaikan tugas saya.	11 Orang	9 Orang
3	Pekerjaan saya memberikan dampak yang besar bagi orang lain.	17 Orang	3 Orang

Sumber: Data Olahan Penelitian (2022)

Dari tabel 1.2 dapat dilihat bahwa 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.

Rumah Sakit merupakan salah satu unit pelayanan kesehatan untuk masyarakat yang selalu dicari dan dimanfaatkan bagi masyarakat yang juga merupakan salah satu perangkat daerah. Menghadapi era globalisasi, perkembangan arus reformasi dan perkembangan teknologi, maka dari itu rumah sakit sebagai Lembaga pelayanan publik yang produknya berupa jasa dimana perlunya perubahan yang berupa pelayanan yang baik untuk kesehatan masyarakat.

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 Kota Tanjungpinang. Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan terhadap para pegawai di RSUD yang dimana terdapat masalah terkait komitmen organisasi.

Tabel 1.3
Jumlah Pegawai RSUD Kota Tanjungpinang

No	Jenis Pegawai	Jumlah Pegawai
1	Pegawai Negeri Sipil	226 Orang
2	Tenaga Harian Lepas / Honorer	162 Orang
Total		388 Orang

Sumber: RSUD Kota Tanjungpinang

Berdasarkan hal di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pegawai Bagian Manajemen Di RSUD Kota Tanjungpinang”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan-permasalahan yang ada di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tanjungpinang maka dari penulis ingin mengetahui permasalahan yaitu: Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tanjungpinang.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan permasalahan di atas, maka penelitian ini berfokus pada pegawai negeri sipil yang berada di bagian manajemen Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tanjungpinang.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah: untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi pada pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tanjungpinang.

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Kegunaan Ilmiah

Penelitian ini bisa menjadi landasan pengembangan ilmu terhadap karakteristik pekerjaan seseorang dan diharapkan penelitian ini bisa menjadikan dasar ilmiah untuk para penelitian selanjutnya.

1.5.2 Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis dalam penelitian ini adalah:

1. Bagi instansi, hasil penelitian ini dapat menjadi sumber informasi dan masukan bagi Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tanjungpinang agar lebih memperhatikan karakteristik pekerjaan yang ada di instansi kedepannya.
2. Bagi penulis, penelitian ini merupakan tempat untuk menambahkan wawasan khususnya tentang karakteristik pekerjaan terhadap komitmen dan meningkatkan pengalaman penelitian berkaitan dengan kondisi yang ada di sebuah instansi.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran serta memudahkan pemahaman dalam penulisan ini, maka sistematika penulisan disusun sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada ini berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bagian ini membahas teori – teori untuk mendukung dalam penelitian atau yang digunakan sebagai acuan masalah yang telah dibahas.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bagian ini metode penelitian berupa jenis penelitian, jenis data, Teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi operasional variable, Teknik analisis data, dan jadwal penelitian.

BAB IV : HASIL PENELITIAN

Pada bagian ini berisi tentang objek gambaran umum objek penelitian, analisis deskripsi variable, karakteristik data responden, menyajikan hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Pada bagian ini berisikan kesimpulan dari keseluruhan pemaparan Bab serta saran – saran yang berhubungan dengan hasil akhir penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Manajemen

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Menurut Follett mendefinisikan dalam buku Hani Handoko (Krisnandi & Efendi, 2018) bahwa *management is the art of getting thing done through people*. Menjelaskan bahwa manajemen merupakan seni agar bisa mencapai tujuan melalui orang-orang. Seni yang dimaksudkan adalah sebuah kemampuan maupun keterampilan dari seseorang dan kelompok orang sehingga menghasilkan keindahan serta kemajuan. Terry menjelaskan bahwa manajemen sebagai serangkaian proses yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian agar bisa mencapai berbagai sasaran yang meliputi sumber daya manusia.

Menurut Mulyadi & Winarso (2020) Mendefinisikan bahwa manajemen sebagai sebuah seni untuk menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Definisi ini bisa berarti tugas dari seorang manajer adalah untuk mengatur dan mengarahkan orang lain agar bisa mencapai tujuan yang ada diorganisasi. Sedangkan Lee menjelaskan pengertian manajemen sebagai ilmu atau seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengkoordinasikan serta mengawasi manusia dengan alat-alat sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Handoko (2015) Manajemen adalah sebuah proses perencanaan yang sudah dilakukan secara matang terlebih dahulu, pengorganisasian yang ada didalam perusahaan, leadership yang terjalin didalam suatu pekerjaan, serta upaya pengendalian yang telah dilakukan dari anggota organisasi tersebut serta penggunaan sumber daya yang telah tersedia di organisasi tersebut untuk mencapai tujuan yang telah di tentukan organisasi sebelumnya secara efektivitas dan efisiensi.

Dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah sebuah usaha yang telah direncanakan melalui sebuah kegiatan yang telah dilakukan orang lain dalam hal ini seorang pimpinan bisa memberikan tugas pada masing-masing kegiatan yang ada didalamnya melalui sebuah perencanaan, pengorganisasian, penempatan, pengarahan dan pengendalian.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah suatu proses pendayagunaan seluruh sumber daya yang ada di organisasi agar bisa mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Proses yang dimaksud melibatkan organisasi, arahan, dan evaluasi orang-orang guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Manajemen SDM dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan yang ada pada individu. Pada hakikatnya, MSDM merupakan sebuah gerakan yang pengakuan yang penting pada unsur manusia sebagai sumber daya yang berpotensi dan dominan pada setiap organisasi. Sebab itu MSDM merupakan keseluruhan dalam sebuah proses

perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan dalam kegiatan pengadaan seleksi, pemeliharaan, dan pelepasan SDM agar bisa tercapainya berbagai tujuan secara individu, pelanggan pemerintah dan organisasi yang bersangkutan (Sinambela, 2016).

Manajemen SDM merupakan sebuah penerapan manajemen yang berdasarkan fungsinya dalam memperoleh sumber daya manusia yang terbaik untuk bisnis agar bisa menjalankannya dan sumber daya manusia yang terbaik dapat dipelihara dan tetap bekerja sama agar kualitas pekerjaan senantiasa terjaga dan terus maju. Salah satunya jika kita seseorang mendirikan bisnis sablon, maka sumber daya manusia yang terbaik yaitu seorang yang memiliki keahlian untuk menyablon dengan cepat, rapi, dan ditambah dengan kreativitas dan memiliki jiwa seni yang dimiliki mereka (Nashar, 2014).

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan pengelolaan dalam SDM melalui kegiatan Analisa jabatan, rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan sampai dengan pemutusan hubungan kerja. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu atau sebuah cara untuk mengatur hubungan secara individu dan peranan sumber daya yang dimiliki secara efektif dan efisien yang digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan Bersama karyawan, perusahaan juga masyarakat secara maksimal (Ibrahim, 2016).

Sumber daya manusia bukan hal yang mudah, dikarenakan berbagai suprastruktur dan infrastruktur perlu disiapkan dalam mendukung terwujudnya proses sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam sumber daya manusia untuk perusahaan yang ingin mempertahankan citra positif agar masyarakat tidak

mengabaikan atau selalu mencari informasi lebih tentang aspek perkembangan dalam kualitas sumber daya manusia. Oleh karena itu sangat penting peran manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi yang tidak kecil dan sangat besar pengaruhnya dikarenakan di perusahaan membutuhkan manajemen sumber daya manusia bahkan sebagai sentral pengelola maupun penyedia sumber daya manusia bagi departemen lainnya.

2.1.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Olsen (Nasir, 2019) Tujuan manajemen sumber daya manusia dapat dibedakan menjadi 4 tujuan, yaitu:

1. Tujuan Fungsional.

Tujuan ini ditujukan agar bisa mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan yang ada di organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia tidak memiliki kriteria yang lebih rendah daripada tingkat kebutuhan dalam organisasi.

2. Tujuan Sosial

Tujuan sosial agar secara etis dan sosial dapat merespon dalam kebutuhan dan tantangan dari masyarakat untuk melalui tindakan meminimalisasi dari dampak negative yang ada di organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber daya untuk keuntungan masyarakat yang menyebabkan hambatan-hambatan yang akan mendatang.

3. Tujuan Organisasional

Tujuan ini agar dapat mengenali keberadaan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) untuk memberikan kontribusi dalam mencapai efektivitas dalam organisasi. Walaupun bersifat formal departemen sumber daya manusia diciptakan agar bisa membantu para manajer, demikian para manajer harus tetap bisa bertanggungjawab atas kinerja karyawannya.

4. Tujuan Personal

Tujuan personal untuk membantu karyawan dalam mencapai tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang memberikan kontribusi secara individual dalam organisasi. Tujuan personal pada karyawan harus dipertimbangkan bila karyawan harus tetap dipertahankan, dipensiunkan, atau mendapatkan motivasi. Jika tidak dipertimbangkan maka kinerja dan kepuasan karyawan menjadi menurun dan karyawan dapat meninggalkan organisasi di perusahaan.

2.1.2.3 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah sistem yang berkaitan dalam kegiatan operasional di sebuah organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan sebuah bagian dalam proses kegiatan yang paling sentral dalam sebuah rangkaian untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu agar kegiatan manajemen sumber daya manusia dapat berjalan secara lancar, maka dari itu kita harus memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen meliputi: perencanaan,

pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, kompensasi, pengembangan, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian (Nasir, 2019).

Menurut Nickles (Nashar, 2014) Fungsi-Fungsi dari manajemen terdiri dari 4 bagian sebagai berikut:

a. Fungsi Perencanaan

1. Merumuskan sebuah strategi dalam mencapai tujuan
2. Menentukan sumber-sumber yang diperlukan
3. Menetapkan standar keberhasilan dalam sebuah pencapaian tujuan

b. Fungsi pengorganisasian

1. Menetapkan struktur dalam organisasi dalam menunjukkan garis wewenang dan tanggung jawab.
2. Mengalokasi sumber daya dan menetapkan tugas serta menetapkan prosedur yang diperlukan.
3. Menempatkan sumber daya manusia pada posisi yang sesuai dan tepat dalam organisasi.

c. Fungsi pengawasan

1. Mengevaluasi keberhasilan untuk mencapai tujuan dan menargetkan bisnis sesuai dengan indikator yang sudah ditetapkan.
2. Melakukan alternatif solusi dalam berbagai masalah terkait untuk pencapaian dan target.
3. Mengambil sebuah langkah untuk mengoreksi atas penyimpangan yang ditemukan.

d. Fungsi Pengimplementasian

1. Memberikan kebijakan yang sudah ditetapkan
2. Memberikan sebuah tugas dan penjelasan rutin mengenai pekerjaan
3. Mengimplementasi proses kepemimpinan serta pemberian motivasi kepada tenaga kerja supaya bekerja menjadi efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan.

2.1.3 Karakteristik Pekerjaan

2.1.3.1 Pengertian Karakteristik Pekerjaan

Menurut Robbins (Warapsari, 2019) karakteristik pekerjaan didefinisikan sebagai suatu pendekatan dari suatu tindakan dalam merancang pekerjaan. Rancangan pekerjaan yang menentukan sebuah proses dalam melakukan tugas-tugas yang akan dilaksanakan, metode yang digunakan dan bagaimana suatu pekerjaan saling berkaitan dengan satu sama lainnya di dalam suatu perusahaan.

Menurut Darmiati (2020) karakteristik pekerjaan merupakan sifat dari tugas yang dimana meliputi sebuah rasa tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang didapatkan dari pekerjaan itu sendiri. Seorang karyawan dituntut agar bisa menyelesaikan tugas dan juga pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan untuknya.

Menurut Saud (2020) karakteristik pekerjaan juga dikenal dengan teori desain kerja dimana menyediakan sebuah seperangkat prinsip agar bisa membantu pekerjaan dalam organisasi. Dimana setiap karyawan dapat merespon dengan cara yang berbeda terhadap pekerjaan yang sama dan karakteristik didesain untuk mengukur pertumbuhan kekuatan pada karyawan.

Menurut Lussier dan Hendon (Ramli, 2020) menjelaskan bahwa karakteristik pekerjaan adalah untuk menyediakan sebuah kerangka kerja untuk merancang atau memperkaya pekerjaan berdasarkan dari karakteristik kerja. Dan penggunaan karakteristik kerja agar bisa meningkatkan motivasi, kinerja, dan kepuasan kerja pada karyawan.

Dapat disimpulkan dari beberapa pengertian di atas, bahwa karakteristik pekerjaan adalah sebuah keyakinan dan kemampuan seorang karyawan yang harus bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan pastinya harus memiliki semangat kerja agar bisa percaya diri untuk menyelesaikan pekerjaan dengan rasa kepuasan diri dalam mengerjakannya.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Karakteristik Pekerjaan

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi karakteristik pekerjaan menurut Puspita (Arizka, 2015) adalah sebagai berikut:

1. Karyawan bisa merasakan bahwa hasil pekerjaan dapat terlihat dan dievaluasi.
2. Karyawan memiliki sebuah informasi yang akan dibutuhkan untuk melakukann pekerjaan secara baik.
3. Karyawan harus bisa mengambil keputusan sendiri dalam sebuah pekerjaannya.
4. Memiliki pengalaman kerja yang bermanfaat
5. Pengalaman untuk bisa bertanggung jawab
6. Pengetahuan hasil nyata

Menurut Putri dan Suhaeni (2014) faktor dari karakteristik pekerjaan antara lain sebagai berikut:

1. Perasaan berarti, yaitu sebuah keadaan kognitif termasuk bagaimana karyawan merasa pekerjaan mereka bisa memberikan kontribusi yang bernilai penting juga berharga.
2. Tanggung jawab, dimana keadaan ini bagaimana karyawan bisa merasakan tanggung jawab pribadi atau akuntabilitas dalam pekerjaannya.
3. Pengetahuan terhadap hasil, hal ini dapat dilihat bagaimana keadaan psikologis dimana melibatkan karyawan yang bisa memahami bagaimana kinerja mereka.

2.1.3.3 Indikator Karakteristik Pekerjaan

Indikator dari karakteristik pekerjaan yang ditunjukkan seorang karyawan. Indikator karakteristik pekerjaan menurut Robbins (Warapsari, 2019) adalah sebagai berikut:

1. Keaneragaman keterampilan (*Skill Variety*). Yaitu dimana pekerjaan yang dilakukan dengan kegiatan yang berbeda-beda sehingga pekerjaan tersebut menggunakan keterampilan dan kemampuan yang berbeda.
2. Identitas Tugas (*Task Identity*). Yaitu sejauh mana pekerjaan itu dituntut agar bisa diselesaikan secara seluruh dan dapat dikendali.
3. Arti Tugas (*Task Identity*). Yaitu pekerjaan yang mempunyai dampak yang begitu besar dalam kehidupan pekerjaan orang lain.
4. Otonomi (*Autonomy*). Yaitu pekerjaan yang memberikan kebebasan, ketidakgantungan dan keleluasaan yang besar pada individu dalam

menjabwalkan pekerja dan menentukan prosedur yang akan digunakan dalam menyelesaikan sebuah tugas.

5. Umpan Balik (*Feedback*) yaitu sebuah pelaksanaan yang dimana kegiatan pekerjaan dituntun agar pekerjaan tersebut bisa menghasilkan informasi yang langsung dan jelas oleh individu yang mengenai keefektifan kinerjanya.

Menurut Kasno (Eva, 2015) menjelaskan indikator karakteristik pekerjaan adalah sebagai berikut:

1. Tingkat ketrampilan yang dituntun terhadap pekerjaan
2. Tuntutan atas banyaknya pekerjaan yang berbeda
3. Adanya sebuah kesempatan yang inisiatif
4. Adanya kebebasan dalam cara pengerjaan
5. Pengaruh pekerjaan terhadap pekerjaan teman ditempat kerja
6. Pengaruh pekerjaan dari kehidupan orang lain

2.1.4 Teori Komitmen Organisasi

2.1.4.1 Komitmen Organisasi

Menurut Ramli (2020) komitmen organisasi adalah suatu kondisi dimana seorang karyawan didalam sebuah organisasi yang memiliki sebuah niat dan keinginan agar bisa mempertahankan keanggotaan juga keterlibatan dalam organisasi. Dan komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai keterlibatan kerja yang tinggi dan komitmen organisasi dapat merekrut individu yang akan dipertahankan di dalam organisasi.

Menurut Rawal (2020) komitmen organisasi adalah untuk mempengaruhi sebuah perilaku karyawan dengan tingkat komitmen yang tinggi ditemukan lebih disiplin dan tidak meninggalkan organisasi. Oleh karena itu atasan harus bisa fokus dalam meningkatkan komitmen pada karyawan dan komitmen organisasi membuat karyawan bisa mencapai tujuan yang menjadi termotivasi untuk terus Bersama organisasi.

Menurut Basuki & Nugroho (Januardi, 2021) komitmen organisasi adalah tingkat keberpihakan seorang karyawan terhadap suatu organisasi dengan tujuan agar bisa memelihara keanggotaan pada organisasi mereka. Dan komitmen organisasi dapat diartikan sebagai hubungan antara individu dengan organisasi dimana mengakibatkan adanya keinginan dari individu agar bisa memberikan sesuatu untuk mendukung tujuan dari organisasi.

Menurut Firdhaus (2017) komitmen organisasi merupakan ikatan pada karyawan yang berbentuk atas keinginan agar bisa menjadi anggota, setia, menerima setiap nilai dan juga berupaya untuk mewujudkan tujuan dalam organisasi serta bisa berupaya untuk tetap berada didalam organisasi. Besarnya komitmen organisasi dimiliki karyawan sangat menentukan sebuah kinerja agar bisa mencapai tujuan yang ada di organisasi.

Menurut Robbins & Judge (2014) (Yusuf dan Syarif, 2017) komitmen organisasi adalah sebuah tingkat dimana seseorang pekerja yang mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya agar tetap menjadi anggota di organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah sebuah keadaan seorang individu yang berada di sebuah organisasi dan terdapat hubungan antara individu dengan organisasi yang mengakibatkan adanya sebuah keinginan untuk memberikan sesuatu dalam mendukung terwujudnya organisasi. Besarnya komitmen organisasi karyawan menjadi penentuan atas kinerja supaya bisa mencapai tujuan yang diinginkan di organisasi.

2.1.4.2 Faktor-faktor Komitmen Organisasi

Menurut Ekayanti, dkk (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen pada organisasi antara lain:

1. Karakteristik personal, seperti usia, tingkat Pendidikan, jenis kelamin, serta status perkawinan.
2. Harapan-harapan pada karyawan, yaitu nyangkutnya sebuah peran lingkungan kerja, kesempatan agar bisa mengembangkan ketrampilan atau pengetahuan dan juga karier.
3. Karakteristik pekerjaan, yang meliputi lingkup jabatan, tantangan terhadap pekerjaan, konflik peran, serta tingkat kesulitan dalam pekerjaan.

Menurut Darmiati (2020) faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen pada organisasi antara lain:

1. Ciri pribadi pekerja, yang termasuk seperti masa jabatan dalam organisasi, dan keinginan yang berbeda dari setiap karyawan.
2. Ciri pekerja, seperti identitas tugas dan kesempatan untuk berinteraksi dengan rekan kerja.

3. Pengalaman kerja, yaitu pengalaman pada organisasi di masa lalu dan membicarakan perasaannya mengenai organisasi.

2.1.4.3 Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Lincoln (1989) dan Bashaw (1994) (Shaleh, 2018) komitmen organisasi dibagi menjadi tiga indikator antara lain:

1. Adanya kemauan karyawan, dimana keinginan karyawan untuk mengusahakan agar bisa tercapainya kepentingan organisasi.
2. Adanya kesetiaan pada karyawan, dimana pada karyawan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salah satu bagian didalam organisasi.
3. Adanya kebanggaan karyawan pada organisasi, dimana ditandai pada karyawan merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikuti dan merasa organisasi tersebut telah menjadi bagian hidupnya.

Menurut Robbins dan Judge (Yusuf dan Syarif, 2017) terdapat tiga dimensi komitmen organisasi yaitu:

1. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*) yaitu sebuah perasaan cinta pada organisasi yang memunculkan kemauan untuk tetap tinggal.
2. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitmen*) yaitu perasaan berat untuk meninggalkan organisasi dikarenakan sebuah kebutuhan.
3. Komitmen Normatif (*Normative Commitmen*) yaitu sebuah perasaan agar bertahan dalam organisasi dikarenakan kewajiban dan tanggungjawab pada organisasi didasari atas pertimbangan norma, nilai dan keyakinan karyawan.

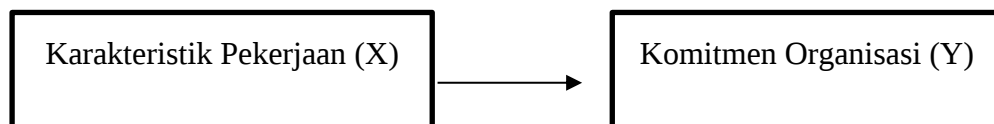
Menurut Luthans (Marheno, 2016) menjelaskan komitmen organisasi antara lain:

1. keinginan yang kuat untuk menjadi anggota di suatu organisasi
2. adanya kemauan besar untuk memajukan organisasi.
3. Kepercayaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan pada organisasi.

2.2 Kerangka Pemikiran

Dari hubungan antar variabel penulis dapat menggambarkan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 2.1 Kerangka Pemikiran



Keterangan Gambar:

—————→ Pengaruh Secara Parsial

Sumber: Peneliti (2023)

2.3 Hipotesis

Menurut Puspitaningtyas (2016) hipotesis merupakan jawaban sementara secara teoritis terhadap suatu permasalahan yang akan dihadapi, dimana rumusan masalah penelitian telah diakui dalam wujud wacana persoalan. Berdasarkan dari latar belakang penelitian yang telah dijelaskan, maka hipotesis penelitian ini adalah:

H1 : Diduga terdapat Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pegawai Bagian Manajemen Rumah Sakit Umum Daerah”

2.4 Penelitian Terdahulu

1. Menurut Ernawati (2017) Penelitian Dengan Judul “Pengaruh Iklim Psikologis Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai” penelitian ini bertujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh iklim psikologis dan karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi pegawai tetap Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Hang Tuah Tanjungpinang. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu wawancara dan metode kuesioner. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah sensus atau penelitian populasi yaitu berjumlah 34 orang, dan pengumpulan data primer melalui kuesioner dengan skala Likert. Uji persamaan regresi secara parsial dengan uji t menunjukkan (1) ada pengaruh antara iklim psikologis terhadap komitmen organisasi, (2) tidak ada pengaruh antara karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi.
2. Menurut Tamalero (2012) Penelitian dengan judul “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Intention To Quit (Studi Pada Karyawan Pt. Manado Media Grafika)” Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan

menjelaskan pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan Intention to Quit. Penelitian ini termasuk penelitian explanatory research. Sampel diambil dengan menggunakan teknik proportionate stratified random sampling dan besarnya ditetapkan dengan menggunakan Rumus Slovin menjadi 84 dari 106 karyawan PT Manado Media Grafika, yang terdiri dari 35 karyawan bagian redaksi dan 49 karyawan bagian bisnis. Teknik pengumpulan data menggunakan angket, wawancara dan observasi. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja; (2) Karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi; (3) Karakteristik pekerjaan berpengaruh tidak signifikan terhadap intention to quit; (4) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi; (5) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap intention to quit; dan (6) Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap intention to quit.

3. Menurut Christian (2012) penelitian dengan judul “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Konimex Pharmaceutical Laboratories Solo” Hasil analisis ini menunjukkan penilaian karyawan terhadap karakteristik pekerjaan di PT Konimex Pharmaceutical Laboratories Solo termasuk dalam kategori tinggi dan komitmen organisasi dalam kategori tinggi. Hasil analisis

regresi berganda menunjukkan ada pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi, tinggi secara simultan maupun parsial. Besar pengaruh tersebut adalah 58,9%. Teknik analisis data yang digunakan adalah *one sample t-test* untuk menguji hipotesis pertama dan kedua, sedangkan hipotesis ketiga diuji dengan teknik analisis regresi berganda. Tujuan lainnya yaitu untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan yang meliputi variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, tingkat otonomi, dan umpan balik terhadap komitmen organisasi

4. Menurut Saud (2020) penelitian dengan judul “*The Effect of Job Characteristics on Organizational Commitment: The Role of Growth Need Strength in Nepali IT Companies*” Hasil menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan memiliki dampak positif yang signifikan pada komitmen organisasi dan di antara lima dimensi pekerjaan karakteristik hanya keterampilan variabel memiliki efek non-signifikan pada komitmen organisasi. Analisis regresi dan beberapa analisis regresi moderasi dilakukan untuk memeriksa hubungan hipotesis. Tujuan dari penelitian ini agar bisa mengetahui masalah yang ada terhadap komitmen di organisasi dan keterbatasan sebuah pengetahuan yang tersedia baik dari aspek praktis ataupun akademik yang mengenai dampak karakteristik pekerjaan dalam organisasi di nepali IT.
5. Menurut Ramli (2020) penelitian dengan judul “*The Effect of Job Characteristics towards the Organizational Commitment of the*

Employees” Hasilnya menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh yang lebih signifikan pada komitmen organisasi dibandingkan dengan pengembangan karier yang mempengaruhi turnover niat karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif dan verifikasi, metode yang deskriptif didasarkan pada analisis pengamatan dan metode verifikasi didasarkan pada analisis kuantitatif. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengembangkan manajemen sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencari tahu keterlibatan dari komitmen pekerja milenium kepada organisasi dan untuk mencari tahu dampak dari omset karyawan yang berniat dalam organisasi.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif merupakan suatu metode yang menggambarkan dan menjelaskan variabel-variabel independen untuk dianalisis pengaruhnya terhadap variabel dependen. Dan penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis yang spesifikasinya dalam sistematis, terencana, dan terstruktur sangat jelas dari awal hingga pembuatan desain penelitiannya (Sinambela, 2014) .

3.2 Jenis Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini yakni data primer dan sekunder (Kurniawan 2016) sebagai berikut

1. 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 pegawai bagian manajemen di RSUD Kota Tanjungpinang. Adapun sumber data primer yang didapatkan selanjutnya merupakan hasil yang dilakukan langsung dilapangan yaitu data hasil penyebaran kuesioner kepada pegawai yang berstatus Aparatur Sipil Negara di RSUD Kota Tanjungpinang.
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung. 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.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2015) menjelaskan Teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui beberapa hal seperti menggunakan kuesioner serta studi pustaka yaitu sebagai berikut:

1. Kuesioner

Kuesioner adalah suatu Teknik pengumpulan data secara tidak langsung dengan metode kuesioner tertutup dimana pertanyaan sudah ditentukan pilihan jawabannya. Maka dilakukan penyebaran kuesioner kepada pegawai bagian manajemen di RSUD Kota Tanjungpinang yang dianggap sebagai responden yang akan diteliti. Kemudian setiap pertanyaan ditentukan dengan skornya dengan menggunakan skala Likert.

2. Observasi

Observasi adalah suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Observasi diarahkan pada kegiatan memperhatikan secara akurat.

3. Studi Pustaka

Studi Pustaka yaitu metode penelitian dengan mengumpulkan data yang bersumber dari berbagai macam sumber seperti buku-buku, jurnal penelitian dan referensi-referensi lainnya sebagai landasan teori dan juga pendukung dalam penelitian ini.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Salim (2012) populasi merupakan keseluruhan objek yang ada untuk diteliti, atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu. Populasi dalam penelitian ini, seluruh pegawai negeri sipil di bagian manajemen di Rumah Sakit Umum Daerah yang berjumlah 32 Orang.

Tabel 3.1
Jumlah Pegawai Bagian Manajemen di RSUD

No	Ruangan	Jumlah keseluruhan
1	Bagian Pelayanan	5 Orang
2	Bagian Rumah Tangga	5 Orang
3	Bagian Keuangan	10 Orang
4	Bagian Kepegawaian	4 Orang
5	Bagian Tu	5 Orang
6	Bagian Program	3 Orang
Total		32 Orang

Sumber data: Rumah Sakit Umum Daerah (2022)

3.4.2 Sampel

Menurut Syahrur (2012) sampel adalah bagian dari populasi yang akan menjadi objek penelitian. Dalam penetapan atau pengambilan sampel dari populasi dimana mempunyai aturan, yaitu sampel tersebut *repesentatif* (mewakili) terhadap populasi yang diambil.

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.

3.5 Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional merupakan suatu definisi yang diberikan pada variabel dengan memberi arti atau spesifikasi kegiatan yang membenarkan suatu operasional untuk mengukur variabel tersebut. Berikut merupakan operasional variabel yang digunakan dalam penelitian.

Table 3.2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Item
Karakteris pekerjaan (X)	karakteristik pekerjaan didefinisikan sebagai suatu pendekatan dari suatu tindakan dalam merencanakan pekerjaan.	1. Keaneragaman keterampilan (<i>Skill Variety</i>).	1,2

	Rancangan pekerjaan yang menentukan sebuah proses dalam melakukan tugas-tugas yang akan dilaksanakan, metode yang digunakan dan bagaimana suatu pekerjaan saling berkaitan dengan satu sama lainnya di dalam suatu perusahaan. Robbins (Warapsari, 2019)	2. Identitas Tugas (<i>Task Identity</i>).	3,4
		3. Arti Tugas (<i>Task Identity</i>)	5,6
		4. Otonomi (<i>Autonomy</i>).	7,8
		5. Umpan Balik (<i>Feedback</i>) Robbins (Warapsari, 2019)	9,10
Komitmen Organisasi (Y)	komitmen organisasi adalah sebuah tingkat dimana seseorang pekerja yang mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya agar tetap menjadi anggota di organisasi. Robbins & judge (Yusuf dan Syarif, 2017)	1. Komitmen Afektif (<i>Affective Commitment</i>) yaitu sebuah perasaan cinta pada organisasi yang memunculkan kemauan untuk tetap tinggal.	1,2,3
		2. Komitmen Berkelanjutan (<i>Continuance Commitmen</i>) yaitu perasaan berat untuk	4,5,6

		meninggalkan organisasi dikarenakan sebuah kebutuhan.	
		3. Komitmen Normatif (<i>Normative Commitment</i>) yaitu sebuah perasaan agar bertahan dalam organisasi dikarenakan kewajiban dan tanggungjawab pada organisasi didasari atas pertimbangan norma, nilai dan keyakinan karyawan. Robbins & Judge (Yusuf dan Syarif, 2017)	7,8,9

Sumber: Peneliti (2022)

3.6 Teknik Pengolahan Data

Menurut Nursapia Harahap (2020) pengolahan data merupakan sebuah bagian yang yang terpenting dalam sebuah penelitian baik data kualitatif dan kuantitatif, dimana untuk memperoleh data dapat menggunakan cara-cara atau rumus tertentu. Dalam penelitian ini *variabel dependen* (terikat) adalah komitmen organisasi agar bisa mengetahui bagaimana hasil yang didapatkan dari karyawan terhadap komitmen disebuah organisasi. Pengolahan data menurut Hasan (Sapriyanti, 2022) meliputi kegiatan:

1. *Editing* merupakan pengeroksian sebuah data yang telah dikumpulkan, dengan tujuan untuk menyeleksi kesalahan-kesalahan pada pencatatan di lapangan dan bersifat koreksi.
2. Pengkodean merupakan disetiap data yang digolongkan sama akan diberikan kode dalam bentuk huruf maupun angka dengan petunjuk pada informasi atau data yang dianalisis.
3. Pemberian skor atau nilai digunakan dalam skala likert dengan cara agar bisa menentukan skor.

Tabel 3.3
Skor Skala Likert Point

Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-Ragu (RR)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2017)

4. Tabulasi merupakan pembuatan tabel-tabel yang berisi tentang data yang telah diberikan kode-kode yang dibutuhkan. Data tersebut diolah dengan bantuan SPSS Versi 21

3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data menurut Sugiyono (2015) menyatakan bahwa analisis adalah proses untuk mencari dan merencanakan secara sistematis data yang diperoleh dengan cara menyusun bagian data ke dalam kategori, menjabarkan ke bagian terkecil, menyusun ke dalam pola, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Hasil analisis data ini merupakan jawaban atas permasalahan. Alat untuk menganalisis dalam penelitian ini adalah program komputer *SPSS (Statistical Program For Social Science)*.

3.7.1 Uji Kualitas Data

3.7.1.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2015) menerangkan uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya sebuah kuesioner. Kuesioner bisa dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu hasil yang diukur pada kuesioner tersebut. Pengambilan keputusan berdasarkan nilai p value/nilai signifikansi kurang dari 0,05 (5%) maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid sedangkan jika nilai p value/signifikansi sama dengan atau lebih dari 0.05 (5%) dinilai tidak valid.

3.7.1.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2015) uji reliabilitas merupakan uji kehandalan bertujuan agar mengetahui seberapa jauh alat ukur tersebut bisa dipercaya. Selain uji reliabilitas juga berguna agar bisa menetapkan apakah instrumen yang digunakan untuk menguji dapat digunakan satu kali, paling tidak responden yang sama dan menghasilkan sebuah data yang konsisten. Pengambilan dalam uji reliabilitas yaitu jika nilai Alpha lebih besar dari r-tabel maka kuesioner yang digunakan konsisten, sebaliknya jika nilai Alpha lebih kecil dari r-tabel maka kuesioner tersebut dinyatakan tidak konsisten, dimana ketentuan jika nilai cronbach's alpha $> 0,6$ maka variabel bisa dikatakan konsisten dan sebaliknya jika cronbach's alpha $< 0,6$ maka variabel dikatakan tidak konsisten.

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan persyarat analisis regresi linear berganda. Sebelum melakukan sebuah pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini perlu dilakukan pengujian asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas

3.7.2.1 Uji Normalitas

Sugiyono (2015) uji normalitas merupakan uji yang dilakukan agar mengetahui apakah variabel-variabel dalam penelitian berpengaruh secara normal atau tidak. Uji ini perlu dilakukan dengan perhitungan statistik parametrik memiliki asumsi normalitas sebaran. Sebagai dasar pengambilan keputusannya, jika titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka nilai

residul dikatakan normal. Sedangkan jika titik-titik menjauh tidak mengikuti diagonal maka dapat dikatakan bahwa nilai residul tidak terdistribusi secara normal.

3.7.2.2 Uji Heterokedastisitas

Menurut Priyanto (2012) Heterokedastisitas adalah sebuah keadaan dalam model regresi telah terjadi ketidaksamaan varian pada suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya varian dari residual pada regresi. Jika hasil signifikansi menunjukan angka di atas 5% atau 0,5, maka model regresi tersebut bebas dari heterokedastisitas.

3.7.3 Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi sederhana dalam penelitian ini untuk mengukur besarnya pengaruh pada variabel independen yaitu Karakteristik Pekerjaan (X) terhadap variabel dependen yaitu Komitmen Organisasi (Y). Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio (Priyatno, 2013). Dalam hal ini Karakteristik Pekerjaan sebagai variabel independen (X) sedangkan Komitmen Organisasi sebagai variabel dependen (Y), sehingga persamaan linear sederhana pada penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta x$$

Keterangan:

Y = Komitmen Organisasi

X = Karakteristik Pekerjaan

- a = Konstanta dari persamaan regresi
- b = Koefisien regresi dari variabel X (Karakteristik Pekerjaan)

3.7.4 Uji Hipotesis

3.7.4.1 Uji Parsial (Uji T)

Uji Parsial digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel indenpenden yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel indenpenden secara parsial. Pengujian ini dilakukan dengan kriteria apabila nilai signifikansi $t < 0,05 (\alpha)$, maka secara individu variabel indenpenden berpengaruh terhadap variabel dependen. Namun, jika nilai signifikansi $t > 0,05 (\alpha)$, maka secara individu variabel independent tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali , 2016).

3.7.4.2 Uji Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinan (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016). Nilai dari uji ini dapat mencerminkan besarnya variasi dari variabel dependen Y dapat dijelaskan oleh variabel dependen X. Apabila nilai koefisien determinasi = 0 ($R^2 = 0$), artinya variabel X tidak dapat menjelaskan variabel Y sama sekali, namun apabila koefisien determinasi = 1 ($R^2 = 1$) maka variabel Y dapat dijelaskan oleh variabel X dan semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi.

3.8 Jabwal Penelitian

Penelitian ini dilaksana pada bulan September 2022 sampai Desember 2022 pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tanjungpinang.

Tabel 3.4
Jabwal Penelitian

No	Jabwal Penelitian	Bulan							
		Sep	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr
1	Penerimaan Judul								
2	Penyusunan Proposal								
3	Seminar Usulan Penelitian								
4	Revisi Proposal								
5	Penyebaran Kuesioner								
6	Pengolahan Data								
7	Penyusunan Laporan Akhir (Skripsi)								
8	Sidang Skripsi								
9	Revisi								

Sumber: Peneliti (2022)

DAFTAR PUSTAKA

- Arizka, Eva, 2015, "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Keterlibatan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pt. Jasa Marga (Persero) Tbk." *Jurnal Ilmiah Unpand* 17.
- Christian, Franky. 2012. "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Pt. Konimex Pharmaceutical Laboratories Solo." 11–31.
- Darmiati. 2020. "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawanbank Umum Syariah Di Ponorogo." *Liquid Crystals* 21(1):1–17.
- Mulyadi, Dan Widi Winarso. 2020. "Pengantar Manajemen." 4(1):88–100.
- Nasir, Dr. Adam, Rahmawati, Arfin Arfin, Dra. Mujiati, Dan Titin Rahmiatin. 2019. "Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan Dan Retensi Sdm Di Perguruan Tinggi Swasta." *Journal Of Chemical Information And Modeling* 53(9):1689–99.
- Nursapia Harahap, M. .. 2020. *Penelitian Kualitatif*. Wal Ashri Publishing.
- 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.
- 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.
- Ernawati. 2017. "Pengaruh Iklim Psikologis Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Ernawati1." 7(2):775–81.
- 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 Journalofmanagement* 6(4):1–9.
- Ghozali. 2016. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 23." *Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- H. Nashar, Se. 2014. "Dasar Dasar Maajemen." *Paper Knowledge . Toward A Media History Of Documents*.
- Handoko. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.
- Ibrahim, Meimoon. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengelolaan Pts Diantara Kompetensi Don Kinerja Dosen*.
- Januardi, Dicky. 2021. "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan

- Kerja Melalui Komitmen Organisasi.” *Jurnal Ilmu Manajemen* 9(1):253–63.
- Krisnandi, Herry, Suryono Efendi, Dan Edi Sugiono. 2018. *Pengantar Manajemen*.
- Kurniawan, Agung Widhi, Dan Zarah Puspitaningtyas. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pandiva Buku.
- Priyatno, Duwi. 2013. *Analisis Korelasi, Regresi, Dan Multivariate Dengan Spss*. Gava Media.
- Suryana, Ms. 2012. “Metodologi Penelitian : Metodologi Penelitian Model Praktis Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif.” *Universitas Pendidikan Indonesia* 1–243. Doi: <https://doi.org/10.1007/S13398-014-0173-7.2>.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta,Cv.
- 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.
- Ramli, Yanto, Mochamad Soelton, Paijan, Dan Nurul Khotimah. 2020. “The Effect Of Job Characteristics Towards The Organizational Commitment Of The Employees.” *International Journal Of Emerging Trends In Social Sciences* 8(1):1–9. Doi: 10.20448/2001.81.1.9.
- Sapriyanti, Ade. 2022. “Pengaruh Persepsi Owner Atas Tujuan Laporan Keuangan Dan Pengetahuan Akuntansi Terhadap Kualitas Informasi Akuntansi Pada Ukm Di Dabo Singkep.”
- Saud, Tina Rawal. 2020. “The Effect Of Job Characteristics On Organizational Commitment: The Role Of Growth Need Strength In Nepali It Companies.” *Journal Of Business And Management Research* 3(1–2):39–56. Doi: 10.3126/Jbmr.V3i1.31973.
- Septiyono, Fajar, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, D. A. N. Bisnis, Dan Universitas Muhammdiyah Surakarta. 2022. “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Semarang).”
- Shaleh, Dr. Mahadin. 2018. *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Diedit Oleh M. S. Nurdin Batjo, S.Pt., Mm. Aksara Timur.
- Sinambela, Prof. Dr. Lijan Poltak. 2014. “Metodologi Penelitian Kuantitatif.” *News.Ge* <https://news.ge/anakliis-porti-aris-qveynis-momava>.
- Sinambela, Prof. Dr. Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol. 59.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
- Syahrum., Dr., Dan Dr. Salim. 2012. “Metodologi Penelitian Kuantitatif.”
- 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.

- Warapsari, Esti Bakti. 2019. "Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Karyawan Bagian Produksi Pt. Campina Ice Cream Industry Surabaya." *Jurnal Ilmu Manajemen* 7(4):1137–44.
- Yusuf, R. M., Dan D. Syarif. 2017. *Komitmen Organisasi Definisi, Dipengaruhi & Mempengaruh.*

CURRICULUM VALUE



Nama : Bayu Sya'ari Nasution

Tempat/ Tanggal Lahir : Tanjungpinang/ 10 April 2000

Jenis Kelamin : Laki-laki

Agama : Islam

Status Menikah : Belum Menikah

Nomor Hp : 082386740845

Email : bayunasution2000@gmail.com

Alamat : Jl. Brigjen Katamso Gg. Kulim No. 35

Nama Orang Tua : Bapak Syahrizal Nasution
Maryati

Riwayat Pendidikan : SD Negeri 014 Tanjungpinang Barat
MTS Negeri Tanjungpinang
SMK Negeri 1 Tanjungpinang
STIE Pembangunan Tanjungpinang