



**PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN, KEPUASAN KERJA DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(studi kasus pada PT. Blambangan Foodpackres Indonesia)**

Oleh

Nelliana Margareta*)

Hadi Sunaryo)**

Agus Priyono*)**

neliarema@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam

Malang

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of job characteristic, job satisfaction and organizational commitment toward the performance of Blambangan Foodpackers Indonesia Ltd. employees. The population in this study was Blambangan Foodpackers Indonesia Ltd. employees. The sampling technique that was used is saturated sampling technique. All populations in this study were less than 100 people, the number of samples of this study were all members totaling 73 people. The result shows that the job characteristic variables, job satisfaction and organizational commitment related to the performance of Blambangan Foodpackers Indonesia Ltd. employees that shown by the value of $F > F$ table and significance $> 0,05$. The result shows that there are direct and significant impacts from job characteristic toward employee performance and organizational commitment. In addition, there are indirect and insignificant impacts on job satisfaction towards employee performance..

Keywords: Job Characteristics, Organizational Commitment, Organizational Commitment and Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Disetiap organisasi pengembangan sumber daya manusia perlu dilakukan untuk meningkatkan hubungan tenaga kerja yang kualitas agar menjadi profesional, beretos kerja karywan tinggi, serta mampu menghasilkan dalam jumlah yang cukup besar. Oleh karena itu perlu dilakukan tingkat pendidikan dan pelatihan kerja untuk menggerakkan nilai-nilai kemanusiaan yang membutuhkan tenaga dan harga diri serta para golongan pekerja. Upaya peningkatan kualitas tenaga kerja merupakan tanggung jawab semua antara pemerintah dan masyarakat perlu beriringan, serta badan usaha yang memakai tenaga kerja tersebut. “Sumber daya manusia, selain sebagai unsur pelaksana kegiatan-kegiatan organisasi yang akan membuat sukses suatu organisasi, mereka juga merupakan makhluk sosial yang memiliki perasaan, pikiran, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Hal ini sangat mementingkan perhatian tersendiri karena faktor-faktor tersebut akan menentukan motivasi, prestasi, dedikasi dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan kelompok usaha menurut (Hasibuan 2008 : 34)”.

Berbagai upaya yang dilakukan perusahaan untuk mencari cara dalam memperjuangkan kinerja karyawan mereka. Semua karyawan didorong untuk berkerja dengan maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan biasanya memberikan bonus dan penghargaan untuk karyawan dengan kinerja terbaik. Hal ini dilakukan untuk memberi motivasi lebih untuk karyawan. “Usaha yang dilakukan manusia pada dasarnya tertuju pada pemenuhan kebutuhan sebagai manusia, yaitu untuk dapat hidup layak secara manusiawi berdasarkan hakikat kemanusiaannya. Kemampuan untuk memenuhi kebutuhannya itu merupakan persyaratan penting dalam menempatkannya pada kedudukan sesuai dengan harkat dan martabat sebagai manusia dikutip dari (Nawawi, 2001: 45)”.

“Kinerja menurut Mangkunegara (2005: 67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih

tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan”.

Perusahaan diharuskan melakukan usaha-usaha untuk mempertahankan para karyawannya agar mereka senang dan puas ketika bekerja diperusahaan tersebut. salah satu usaha yang bisa dilakukan adalah dengan melibatkan karyawan dalam pembuatan kebijakan dan pengambilan keputusan perusahaan. “Hal tersebut salah satunya diimplementasikan kedalam sebuah model yang dikenal dengan model karakteristik pekerjaan (*job redesign*). Karakteristik pekerjaan adalah sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan deskripsi ke dalam lima dimensi inti yaitu keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik (Robbins dan Judge, 2007:268)”.

Selain karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena itu individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat secara yang adil (*fair and just*) kemungkinan besar akan mengalami kepuasan dari pekerjaan mereka. “Seperti yang ditemukan oleh Martoyo (2000: 142), bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional pegawai yang diadakan maupun tidak diadakan titik temu, antara nilai jawaban kerja pegawai dan organisasi dengan tingkat nilai jawaban yang memang di inginkan oleh pegawai yang bersangkutan”. ”Menurut Martoyo (2000: 143), kepuasan kerja pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan batin seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa senang dengan adanya kesesuaian antara kekuatan, ketrampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi”. ”Wibowo (2013: 132) seseorang pasti ingin mempunyai pekerjaan karena dengan bekerja ia mengharapkan untuk mendapat imbalan untuk menghidupi diri dan keluarganya. Namun, sering kali terjadi bahwa mempunyai imbalan saja dirasakan belum cukup”.

Jika karyawan memiliki kepuasan dalam bekerja, karyawan akan cenderung berkomitmen terhadap organisasi tempatnya bekerja. ”Komitmen organisasi adalah dorongan dari dalam perorangan untuk membuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi dalam sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi (Coryanata, 2004:619)”. ”Sebagai definisi yang umum menurut Rachmawati (2009:134) mengartikan komitmen organisasi sebagai sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada

kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Komitmen mencakup juga keterlibatan kerja. Hal ini disebabkan karena antara keterlibatan kerja dengan komitmen organisasi sangat erat hubungannya”.

Perusahaan PT. Blambangan Foodpackers Indonesia juga terus berinovasi untuk meningkatkan kepuasan kinerja karyawan mereka. PT. Blambangan Foodpackers Indonesia merupakan salah satu industri pangan (pengalengan ikan) perusahaan atau instansi yang bergerak dibidang jasa yang mengelola penyediaan jasa tenaga kerja, sewa kendaraan dan pengadaan barang. Perusahaan ini menjual jasa mereka di pasar lokal maupun internasional dan telah berkerja sama dengan banyak perusahaan lain. Dengan jumlah karyawan yang tidak sedikit, PT. Blambangan Foodpackers Indonesia memerlukan kinerja dari semua karyawannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti ingin mengetahui karakteristik, kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang dimiliki karyawan mempengaruhi kinerja karyawan yang ada di PT. Blambangan Foodpackers Indonesia, maka peneliti mengambil judul **“Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Blambangan Foodpackers Indonesia”**.

Berdasarkan pada judul penelitian dan latar belakang permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi dari Karakteristik Pekerjaan, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi PT. Blambangan Foodpackers Indonesia ?
2. Bagaimana Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Blambangan Foodpackers Indonesia ?
3. Bagaimanakah Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan PT. Blambangan Foodpackers Indonesia ?
4. Bagaimanakah Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Blambangan Foodpackers Indonesia ?
5. Bagaimanakah Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Blambangan Foodpackers Indonesia?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut maka, penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui deskripsi dari Karakteristik Pekerjaan, Kepuasan kerja dan Komitmen PT. Blambangan Foodpackers Indonesia.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Blambangan Foodpackers Indonesia.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan PT. Blambangan Foodpackers Indonesia.
4. Untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Blambangan Foodpackers Indonesia.
5. Untuk mengetahui Pengaruh Komitmen Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan PT. Blambangan Foodpackers Indonesia.

Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.
2. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan untuk meningkatkan kinerja karyawan khususnya masalah Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Blambangan Foodpackres.
3. Bagi Universitas, sebagai salah satu referensi atau kajian yang diharapkan dapat menjadi bahan bacaan dan masukan bagi para mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang sehingga dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya.

KERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Karakteristik Pekerjaan

“Pengertian Karakteristik Pekerjaan merupakan dasar produktivitas organisasi dan kepuasan kerja karyawan untuk merancang pekerjaan yang memainkan peranan penting dalam kesuksesan dan kelangsungan hidup organisasi. Simamora (2004: 129) mengatakan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan suatu pendekatan terhadap pemerikayaan suatu pekerjaan untuk menjalankan perusahaan”.

Pengertian Kepuasan Kerja

“Menurut para ahli kepuasan kerja mempunyai berbagi macam definisi, diantaranya, Robbin and Judge (2012: 99) menyatakan bahwa kepuasan kerja berarti perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan *organizational*, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja kurang ideal dan semacamnya”.

Pengertian Komitmen Organisasi

“Berdasarkan Robert dan John (2001: 98) komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi memberi titik berat secara khusus pada kontinuan faktor komitmen yang menyarankan keputusan tersebut untuk tetap atau meninggalkan organisasi yang pada akhirnya tergambar dalam statistik ketidak hadiran dan keluar masuk tenaga kerja. Seseorang yang tidak puas akan pekerjaannya atau yang kurang berkomitmen pada organisasi akan terlihat menarik diri dari organisasi baik melalui ketidakhadiran atau masuk keluar”.

Hipotesis penelitian

- H1 : Karakteristik Pekerjaan, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Blambangan Foodpackers Indonesia
- H2 : Karakteristik Pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Blambangan Foodpackers Indonesia
- H3 : Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Blambangan Foodpackers Indonesia
- H4 : Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Blambangan Foodpackers Indonesia

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Sugiyono (2012: 215) menyatakan bahwa seluruh populasi yang diteliti dari wilayah generalisasi yang terdiri objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam peneliti ini adalah PT. Blambangan Foodpackers Indonesia. Dari data yang diperoleh terdapat jumlah data karyawan adalah berjumlah dengan rinci sebagai berikut :

Tabel 1
Data Karyawan PT. Blambangan Foodpackers Indonesia

No	Jabatan	Jumlah
1	Security	6
2	Pengadaan	3
3	Staf kantor	20
4	Produksi	12
5	Bumbu	10
6	Teknik	11
7	Penguapan	11
Jumlah		73

Sumber: PT. Blambangan Foodpackers Indonesia 2019

Menurut sugiyono (2012: 81) teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai macam teknik sampling yang bisa digunakan. Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel Menurut Sugiyono (2012: 85). Karena banyak keterbatasan dalam melakukan penelitian, maka akan diambil sampel dari seluruh populasi yang ada.

A. Definisi Konsep dan Operasional Variabel

B. Konsep Variabel

C. Definisi Konseptual Variabel adalah penarikan batasan-batasan terhadap masalah variabel yang menjelaskan suatu konsep secara singkat, jelas, dan tegas. Untuk mempermudah dalam penafsiran beberapa teori yang ada, maka akan ditemukan beberapa defisi yang berhubungan dengan variabel penelitian, antara lain :

D. Kinerja

Menurut Robbins (2006:258), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas untuk tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

E. Karakteristik Pekerjaan

F. Menurut Robbins (2001:446) karakteristik pekerjaan merupakan model karakteristik pekerjaan ini berupaya mengidentifikasi pekerjaan, bagaimana karakteristik itu digabung untuk membentuk pekerjaan yang berbeda, dan hubungan dari karakteristik tersebut dengan motivasi, kepuasan, dan kinerja karyawan.

G. Kepuasan Kerja

H. Menurut Robbins (2008: 78) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya.

I. Komitmen Organisasi

J. Robbins dan Judge (2008:100), komitmen organisasi merupakan tingkat di mana karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

K. Operasional Variabel

L. 1. Kinerja Karyawan

Menurut (Robbins, 2006:260) indikator dari kinerja karyawan, yaitu:

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan
- d. Efektivitas
- e. Kemandirian

M. 2. Karakteristik pekerjaan

N. Menurut Robbins (2001:446) Indikator dari karakteristik pekerjaan:

- a. *Skill Variety* (Variasi Keterampilan)
- b. *Task Identity* (Identitas tugas)

- c. *Task Significance* (Signifikasi tugas)
- d. *Autonomy* (otonomi)
- e. *Feedback from job* (Umpan balik pekerjaan)

O. 3. Kepuasan Kerja

Indikator–indikator yang mengukur Kepuasan Kerja Berikut ini indikator–indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja (Robbins, 2008:110), yaitu:

- a. Gaji/upah (*pay*)
- b. Promosi (*promotion*)
- c. Pengawasan (*supervision*)
- d. Rekan kerja (*workers*)

4. Komitmen Organisasi

Robbins dan Judge (2008: 101) mengelompokan komitmen organisasi dengan tiga indikator yang terpisah, yaitu :

- a. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)
- b. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*)
- c. Komitmen Normatif (*Normatif Commitment*)

Sumber dan Metode Pengumpulan Data

Sumber Data

Sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh peneliti secara langsung pada waktu melakukan penelitian (Indriantoro dan Supomo 2014:146). Sumber data ini menggunakan dengan ketentuan yaitu pegawai atau karyawan PT. Blambangan Foodpackers Indonesia.

Hasil Uji Statistik

Uji Instrumen

“Dalam pengujian instrumen digunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Instrumen dikatakan baik apabila memenuhi tiga persyaratan utama yaitu: (1) valid atau sahih; (2) reliabel atau andal; dan (3) praktis”.

Hasil Uji Validitas

Tabel 2
uji validitas instrumen

Variabel	Indikator	Nilai corrected pernyataan total correlation	Nilai r Tabel	Kriteria
Karakteristik pekerjaan (x1)	X1.1	0,747	0,227	Valid
	X1.2	0,751	0,227	Valid
	X1.3	0,784	0,227	Valid
	X1.4	0,655	0,227	Valid
	X1.5	0,576	0,227	Valid
Kepuasan kerja (X2)	X2.1	0,954	0,227	Valid
	X2.2	0,413	0,227	Valid
	X2.3	0,120	0,227	Tidak Valid
	X2.4	0,433	0,227	Valid
Komitmen Organisasi (X3)	X3.1	0,758	0,227	Valid
	X3.2	0,788	0,227	Valid
	X3.3	0,813	0,227	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,639	0,227	Valid
	Y1.2	0,746	0,227	Valid
	Y1.3	0,861	0,227	Valid
	Y1.4	0,845	0,227	Valid
	Y1.5	0,793	0,227	Valid

Berdasarkan Tabel tersebut maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel independen yang meliputi Karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan memiliki rata-rata memiliki status valid dan satu variabel kepuasan kerja status tidak valid, karena nilai r hitung (Corrected Item-Total Correlation) > r tabel sebesar 0,227.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 3

uji reliabilitas instrumen

No	Variabel	Koefesien Alpha	Keterangan
1	X1	0,74	reliabel
2	X2	0,178	tidak reliabel
3	X3	0,691	reliabel
4	Y	0,836	reliabel

Berdasarkan hasil uji dilakukan terhadap pernyataan pertanyaan variabel X1, X3, dan Y yang dinyatakan valid dan variabel X2 yang dinyatakan tidak valid. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten. Hasil di atas menunjukkan nilai “Alpha Cronbach” seluruh variabel rata-rata lebih besar dari 0,600 dan berarti instrumen dinyatakan reliabel atau memenuhi persyaratan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 4

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	,78029567
	Absolute	,105
Most Extreme Differences	Positive	,065
	Negative	-,105
Kolmogorov-Smirnov Z		,897
Asymp. Sig. (2-tailed)		,397

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari hasil perhitungan uji normalitas dengan menggunakan program IMB SPSS statistics 20 diperoleh output yaitu nilai signifikansi atau asymp. sig. sebesar 0,397 Apabila dibandingkan dengan taraf

signifikansi 5% maka sig. 0,397>0,05 serta nilai Kolmogorov-Smirnov Z adalah 0,397>0,05.

Uji Multikolinieritas

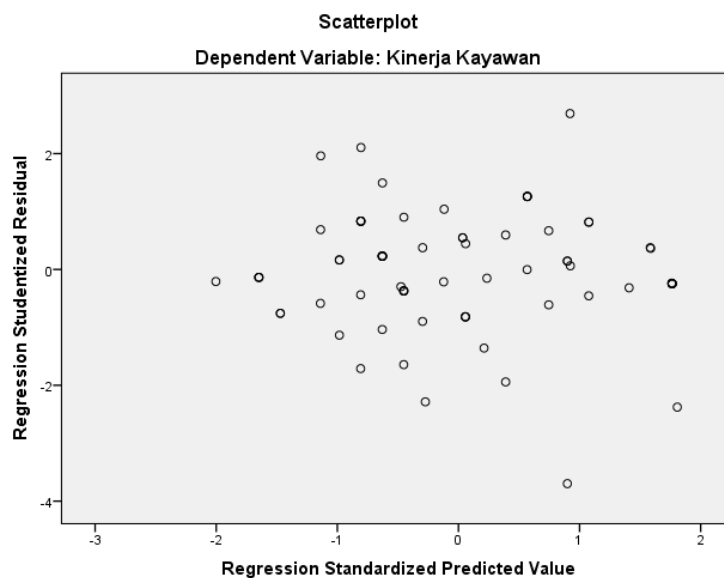
Tabel 5

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Karakteristik Pekerjaan	,195	5,117
Kepuasan Kerja	,719	1,391
Komitmen Organisasi	,197	5,075

a. Dependent Variable: Kinerja Kayawan

Berdasarkan output yang telah diketahui bahwa nilai Tolerance semua variabel independen lebih besar dari 0,10 yaitu dan nilai VIF semua variabel lebih kecil dari 10,00 dimana variabel Karakteristik Pekerjaan nilai tolerance sebesar 0,195 dan nilai VIF sebesar 5,117, Kepuasan Kerja nilai tolerance sebesar 0,719 dan nilai VIF sebesar 1,391 dan komitmen organisasi menunjukkan nilai tolerance sebesar 0,197 dan nilai VIF sebesar 5,075 maka tidak terjadi multikolinieritas dalam data tersebut dimana variabel bebas tersebut tidak ada pengaruh antara variabel bebas.

3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1

Berdasarkan gambar di atas terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 6

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
	(Constant)	,114	,774		,147
	Karakteristik Pekerjaan	,472	,084	,431	,623
	Kepuasan Kerja	,003	,021	,006	,143
	Komitmen Organisasi	,882	,122	,552	,235

a. Dependent Variable: Kinerja Kayawan

Sesuai tabel tersebut di atas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut ini, yaitu:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

$$= 0,114 + 0,472 X_1 + 0,003 X_2 + 0,882 X_3$$

Uji Hipotesis

Uji Statistik F

Tabel 7

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	510,409	3	170,136	267,790	,000 ^b
Residual	43,838	69	,635		
Total	554,247	72			

a. Dependent Variable: Kinerja Kayawan

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Karakteristik Pekerjaan

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai F hitung sebesar 267,790 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai F pada taraf nyata 5% sebesar 3,13. Karena Fhitung > Ftabel yaitu (267,790 > 3,13) dan nilai sig. F (0,000) lebih kecil dari α (0,05) sehingga sesuai hasil tersebut di atas maka hipotesis diterima yaitu terdapat pengaruh signifikan antara Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Blambangan Foodpackers Indonesia.

Uji Statistik t

Tabel 8

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,114	,774		,147	,884
Karakteristik Pekerjaan	,472	,084	,431	5,623	,000
Kepuasan Kerja	,003	,021	,006	,143	,887
Komitmen Organisasi	,882	,122	,552	7,235	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Kayawan

Uji t antara variabel X1 (karakteristik pekerjaan) dan Variabel Y (Kinerja Karyawan) menunjukkan nilai t hitung sebesar 5,623 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. sedangkan t tabel adalah 1.993 Karena t hitung > t tabel yaitu 5,623 > 1,993 dan nilai sig 0,000 < 0,05 maka hipotesis pertama diterima yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Blambangan Foodpackers Indonesia.

Uji t antara variabel X2 (Kepuasan Kereja) dan Variabel Y (Kinerja Karyawan) menunjukkan nilai t hitung sebesar 0,143 dengan nilai signifikansi sebesar 0,887. sedangkan t tabel adalah 1.993 Karena t hitung > t tabel yaitu 0,143 > 1,993 dan nilai sig 0,887 > 0,05 berarti bahwa hipotesis kedua diterima yaitu tidak

terdapat pengaruh signifikan antara Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan PT.Blambangan Foodpackers indonesia.

Uji t antara variabel X3 (Komitmen Organisasi) dan Variabel Y (Kinerja Karyawan) menunjukkan nilai t hitung sebesar 7,235 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. sedangkan t tabel adalah 1.993 Karena t hitung > t tabel yaitu $7,235 > 1,993$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$ berarti bahwa hipotesis ketiga diterima yaitu terdapat pengaruh signifikan antara Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan PT.Blambangan Foodpackers Indonesia.

Kesimpulan

- 1) pengaruh karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Blambangan foodpackers indonesia. Hasil ini menjelaskan bahwa komitmen organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi dapat menjadi referensi bagi karyawan dan menjadi faktor penting dalam bekerja pada PT. Blambangan foodpackers indonesia. Karakteristik pekerjaan Dengan merancang pekerjaan tersebut maka kepuasan kerja karyawan akan tetap berkeinginan untuk tetap puas menjalankan tugas agar Komitmen organisasi yang sesuai dengan standar karyawan.
- 2) Pengaruh karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Blambangan foodpackers indonesia akan menghasilkan penilaian karyawan terhadap kinerja karyawan tersebut. Apabila karakteristik pekerjaan yang diberikan pemilik PT. Blambangan foodpackers indonesia dapat merancang pekerjaan karyawan maka karyawan akan memberikan peran penting terhadap PT. Blambangan foodpackers indonesia. Dengan peran tersebut maka karyawan akan tetap berkeinginan untuk tetap bekerja pada PT. Blambangan foodpackers indonesia.
- 3) Pengaruh kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Blambangan foodpackers indonesia akan menghasilkan penilaian karyawan terhadap kinerja karyawan tersebut. Apabila kepuasan kerja yang diberikan pemilik PT. Blambangan foodpackers indonesia terdapat tingkat kesenangan pekerjaan karyawan maka karyawan akan memberikan rasa puas terhadap PT. Blambangan foodpackers indonesia. Dengan puas tersebut maka karyawan akan tetap menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja pada PT. Blambangan foodpackers indonesia.

- 4) Pengaruh komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Blambangan foodpackers indonesia. bahwa komitmen organisasi dapat menjadi tambahan referensi bagi karyawan atau calon karyawan dan menjadi faktor penting dalam bekerja pada PT. Blambangan foodpackers indonesia. Komitmen organisasi yang sesuai dengan standar karyawan akan menjadi keputusan bagi karyawan berkeinginan untuk tetap bekerja diperusahaan.

Keterbatasan

Penelitian ini dapat dilaksanakan di PT. Blambangan Foodpackers Indonesia kabupaten Banyuwangi maka hasil dari penelitian ini hanya dapat digunakan di PT. Blambangan Foodpackers Indonesia Banyuwangi saja.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan saran untuk PT. Blambangan Foodpackers indonesia yaitu sebagai berikut:

- 1) Permasalahan utama yang berhubungan dengan karakteristik pekerjaan adalah mengenai keberartian dari pekerjaan yang dilakukan terhadap diri sendiri. Hal tersebut dapat dilihat dari karyawan yang tidak begitu memperdulikan mengenai seberapa jauh pekerjaannya mempunyai arti penting dan dampak bagi kehidupannya.
- 2) Diharapkan PT. Blambangan foodpackers Indonesia untuk bisa mempertahankan kepuasan kerja yang sudah cukup baik dalam upaya mendorong peningkatan kepuasan kerja karyawan.
- 3) Pemimpin perusahaan harus bisa menciptakan komitmen organisasi dalam bekerja yang mendukung dan menciptakan rasa bangga akan karyawan terhadap perusahaan. maka perusahaan juga dapat memberikan penghargaan bukan dari hal materi saja. Berikan empati dan hargai setiap jasa yang telah diberikan.

DAFTAR PUSTAKA

Anwar Prabu Mangkunegara, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Perusahaan Remaja. Rosdakarya, Bandung.



Coryanata, Isma. 2004. Pelimpahan wewenang dan Komitmen Organisasi dalam Hubungan antara Partisipasi Penyusunan Anggaran dan Kinerja Manajerial. *Jurnal ekonomi manajemen*, Vol.3.No7. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.

Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Indrianto, Nur dan Supomo, 2014, *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akutansi dan Manajemen*, Yogyakarta : BPFE.

Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: PT BPFE –. Jogjakarta. Roberth.

Mathis.L.Robert dan Jackson.H.John, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,. Jakarta : Buku kedua.

Nawawi, Hadari, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Kompetitif*. Cetakan Keempat, Penerbit Gajdah Mada University Press, Yogyakarta

Robbins SP, dan Judge, 2007, *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.

Robbins, Stephen P, dan Timothy A. Judge, 2008, *Perilaku Organisasi*, Edisi ke-12, Jakarta: Salemba Empat

Simamora, Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.

Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.

Wibowo, 2016, *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta.

*) Nelliana Margareta adalah Mahasiswa Unisma Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen

**))



e – Jurnal Riset Manajemen **PRODI MANAJEMEN**

Fakultas Ekonomi Unisma

website : www.fe.unisma.ac.id (email : e.jrm.feunisma@gmail.com)

*) Nelliana Margaret adalah Alumnus Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Unisma

**) Hadi Sunaryo adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis

***) Agus Priyono adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis