

**PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN STRES KERJA
PADA KOMITMEN ORGANISASIONAL BAGI KARYAWAN
PDAM TIRTA RANDIK KABUPATEN MUSI BANYUASIN**



ASLI
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
8/11.21

**SKRIPSI OLEH
M. PANJI ELAGA
01011181722012
MANAJEMEN**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN
TEKNOLOGI**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI**

2021

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

**PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN STRES KERJA
PADA KOMITMEN ORGANISASIONAL BAGI KARYAWAN
PDAM TIRTA RANDIK KABUPATEN MUSI BANYUASIN**

Disusun Oleh:

Nama : M. Panji Elaga
Nim : 01011181722012
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

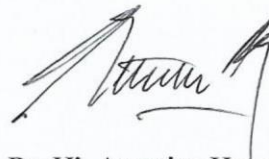
Tanggal Persetujuan

Tanggal

: 13 September 2021

Dosen Pembimbing

Ketua

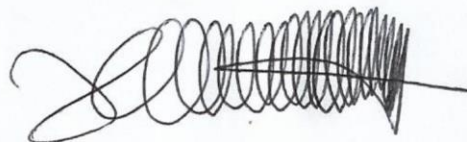


Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A.
NIP. 195708291984032003

Tanggal

Anggota

: 25 Juni 2021



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M.
NIP. 198907112018031001

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN STRES KERJA
PADA KOMITMEN ORGANISASIONAL BAGI KARYAWAN
PDAM TIRTA RANDIK KABUPATEN MUSI BANYUASIN**

Disusun oleh

Nama : M. Panji Elaga
NIM : 01011181722012
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen

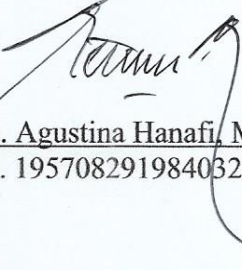
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada 23 September 2021 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.


ASLI
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
8/11.21.

Panitia Ujian Komprehensif
Indralaya, 23 September 2021


Ketua


Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A
NIP. 195708291984032003

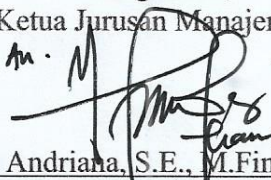
Anggota


Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

Anggota


Wita Farida WK, S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen


Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197504011999032001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : M. Panji Elaga
NIM : 01011181722012
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul
“Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Stres Kerja pada Komitmen
Organisasional bagi Karyawan PDAM Tirta Randik Kabupaten Musi Banyuasin”

Pembimbing

Ketua : Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A
Anggota : Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
Tanggal Ujian : 23 September 2021

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan apabila pernyataan saya ini tidak benar di kemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Indralaya, 23 September 2021
Pembuat Pernyataan,



M. Panji Elaga
NIM. 01011181722012

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“Just Keep Swimming.”

(Dory)

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

- **Allah SWT**
- **Kedua Orang Tuaku Tercinta**
- **Saudaraku Tersayang**
- **Sahabat-sahabatku**
- **Universitas Sriwijaya**
- **Almamaterku**

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas semua rahmat dan karunia yang diberikan sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Stres Kerja pada Komitmen Organisasional bagi Karyawan PDAM Tirta Randik Kabupaten Musi Banyuasin”**. Skripsi ini merupakan salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar sarjana ekonomi program strata satu (S1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Skripsi ini membahas mengenai pengaruh yang dihasilkan oleh variabel karakteristik pekerjaan dan variabel stres kerja terhadap variabel komitmen organisasional dengan objek karyawan PDAM Tirta Randik Kabupaten Musi Banyuasin. Selama penyusunan skripsi ini penulis tidak luput dari berbagai kendala dan kesalahan, namun hal tersebut dapat diatasi berkat kerja keras, bimbingan dari dosen pembimbing, orang tua, dan juga teman-teman.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran untuk kemajuan penelitian dan pendidikan di masa yang akan datang.

Indralaya,

Penulis



M. Panji Elaga

UCAPAN TERIMA KASIH

Selama penelitian dan penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa terselesainya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. **Allah S.W.T** yang telah memberikan kesehatan dan kesempatan serta anugerah yang luar biasa sehingga mampu melewati segala hal yang disemogakan dan mengabdikan apa yang diaminakan.
2. Ayah dan Ibuku tercinta. Untuk Ayahku **Iskandar Mirza** dan Ibuku **Maria Agustina** yang telah menjadi orang tua terhebat yang selalu memberikan motivasi, nasihat, perhatian, dan cinta yang luar biasa.
3. Saudaraku tersayang **Putri Utami** dan **M. Pandu Elaga** terima kasih atas segala kasih sayang dan do'a yang selalu terucap.
4. Bapak **Prof. Dr. Ir. H. Anis Sagaff, M.S.C.E** selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
5. Bapak **Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E** selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Ibu **Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D** selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
7. Bapak **Dr. Kemas M. Husni Thamrin, S.E., M.M** selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
8. Bapak **Drs. H. Ahmad Widad, M.Sc** selaku Dosen Pembimbing Akademik selama masa perkuliahan.

9. Ibu **Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A** dan Bapak **Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M** selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah mengorbankan waktu, tenaga, dan pikirannya untuk membimbing serta memberikan saran dan kritik dalam menyelesaikan skripsi.
10. Ibu **Wita Farla WK, S.E., M.M** selaku Dosen Penguji. Terima kasih atas bantuannya yang sudah bersedia memberikan kritik dan saran yang membangun dalam skripsi ini.
11. **Seluruh Dosen dan Pegawai Fakultas Ekonomi** khususnya Jurusan Manajemen, yang sangat berjasa dalam membentuk pemahaman dan pola pikir saya selama menjalani masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
12. **Seluruh Staff Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya**, khususnya Ibu **Ambar** dan Kak **Helmi** yang telah banyak membantu selama masa perkuliahan ini.
13. Terima kasih kepada pimpinan perusahaan **PDAM Tirta Randik Kabupaten Musi Banyuasin** yang telah membantu skripsi saya sampai ke tahap ini.
14. Terima kasih juga untuk **SEMUA PIHAK** yang turut serta dalam perjalanan saya ini yang mungkin belum bisa saya sebutkan namanya.

Akhir kata, saya berharap Allah SWT membalas segala kebaikan pihak yang telah memberikan andil dalam mewujudkan skripsi ini, baik secara langsung maupun tidak langsung, baik dalam bentuk moril maupun materil. Saya berharap skripsi ini, dengan kekurangan yang dimilikinya, dapat memberikan manfaat bagi kita semua.

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami Dosen Pembimbing Skripsi menyatakan bahwa abstrak skripsi dari mahasiswa:

Nama : M. Panji Elaga
NIM : 01011181722012
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
3/11.2012

PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN STRES KERJA PADA KOMITMEN ORGANISASIONAL BAGI KARYAWAN PDAM TIRTA RANDIK KABUPATEN MUSI BANYUASIN

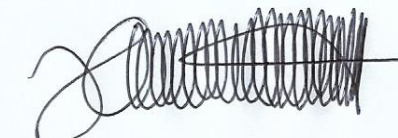
Telah kami periksa penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses*-nya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Pembimbing Skripsi,

Ketua

Anggota


Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A
NIP. 195708291984032003


Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen

Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

ABSTRAK

PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN STRES KERJA PADA KOMITMEN ORGANISASIONAL BAGI KARYAWAN PDAM TIRTA RANDIK KABUPATEN MUSI BANYUASIN

Oleh:
M. Panji Elaga

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan dan stres kerja terhadap komitmen organisasional bagi karyawan di PDAM Tirta Randik Kabupaten Musi Banyuasin. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang ada pada PDAM Tirta Randik Kabupaten Musi Banyuasin dengan menggunakan sampel yang berjumlah 85 responden. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner dan metode analisis regresi linier berganda sebagai teknik analisis data. Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa variabel karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, sedangkan variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan dapat lebih mempertimbangkan beban kerja yang akan diberikan kepada karyawannya serta memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk mengetahui umpan balik atas pekerjaannya sehingga karyawan tetap bertahan dalam perusahaan.

Kata Kunci : *Karakteristik Pekerjaan, Stres Kerja, Komitmen Organisasional*

ABSTRACT

THE EFFECT OF JOB CHARACTERISTICS AND JOB STRESS ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT FOR EMPLOYEES OF PDAM TIRTA RANDIK MUSI BANYUASIN REGENCY

By:
M. Panji Elaga

This study aims to determine the effect of job characteristics and job stress on organizational commitment for employees of PDAM Tirta Randik Musi Banyuasin Regency. The population in this study were all employees at PDAM Tirta Randik Musi Banyuasin Regency using a sample which amounted to 85 respondents. This study uses primary data obtained through questionnaires and multiple linear regression analysis methods as data analysis techniques. Based on the results of the analysis, it was concluded that the variable of job characteristics had a positive and significant effect on organizational commitment, while the variable of job stress had a negative and significant effect on organizational commitment. Therefore, the company is expected to be more considerate of the workload that will be given to its employees and provide opportunities for employees to receive feedback on their work so that employees stay in the company.

Keywords : Job Characteristics, Job Stress, Organizational Commitment

RIWAYAT HIDUP

Nama : M. Panji Elaga
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat, Tanggal Lahir : Sekayu, 31 Desember 1999
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Komplek Griya Randik Blok B6 No. 1, Sekayu
Alamat *Email* : elagapanji@gmail.com
No. *HP* : 082279830006

Pendidikan Formal

Sekolah Dasar : Madrasah Ibtidaiyah Istiqomah Sekayu
SLTP : SMP Negeri 6 Unggul Sekayu
SLTA : SMA Negeri 2 Unggul Sekayu
Perguruan Tinggi : Universitas Sriwijaya

Pendidikan Non Formal

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
UCAPAN TERIMA KASIH	vii
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	ix
ABSTRAK	x
<i>ABSTRACT</i>	xi
RIWAYAT HIDUP	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	10
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN	11
2.1 Landasan Teori.....	11
2.1.1 Karakteristik Pekerjaan	11
2.1.1.1 Pengertian Karakteristik Pekerjaan	11
2.1.1.2 Model Karakteristik Pekerjaan.....	11
2.1.2 Stres Kerja.....	15
2.1.2.1 Pengertian Stres Kerja.....	15
2.1.2.2 Faktor Penyebab Stres Kerja.....	16
2.1.2.3 Dampak Stres Kerja	17
2.1.2.4 Indikator Stres Kerja	18

2.1.2.5 <i>Burnout</i>	20
2.1.2.6 Aspek – Aspek <i>Burnout</i>	20
2.1.2.7 Faktor – Faktor yang Memengaruhi <i>Burnout</i>	21
2.1.3 Komitmen Organisasional.....	21
2.1.3.1 Pengertian Komitmen Organisasional.....	21
2.1.3.2 Faktor – Faktor yang Memengaruhi Komitmen Organisasional...	23
2.1.3.3 Indikator Komitmen Organisasional	25
2.2 Hubungan Karakteristik Pekerjaan dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasional	26
2.3 Penelitian Terdahulu	27
2.4 Kerangka Pemikiran.....	34
2.5 Hipotesis.....	34
BAB III METODE PENELITIAN	36
3.1 Ruang Lingkup Penelitian.....	36
3.2 Rancangan Penelitian	36
3.3 Jenis dan Sumber Data	37
3.3.1 Jenis Data	37
3.3.2 Sumber Data.....	37
3.4 Populasi dan Sampel	37
3.4.1 Populasi.....	37
3.4.2 Sampel.....	38
3.5 Teknik Pengumpulan Data	40
3.6 Uji Instrumen	41
3.6.1 Uji Validitas	41
3.6.1 Uji Reliabilitas	41
3.7 Uji Asumsi Klasik	41
3.7.1 Uji Multikolinieritas.....	41
3.7.2 Uji Heteroskedastisitas.....	42
3.7.3 Uji Normalitas.....	42
3.7.4 Uji Autokorelasi	43
3.8 Analisis Regresi Linier Berganda	43

3.9 Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Determinasi (R^2)	44
3.9.1 Analisis Koefisien Korelasi (r).....	44
3.9.2 Koefisien Determinasi (R^2).....	44
3.10 Uji Hipotesis (Uji F)	45
3.11 Uji Hipotesis (Uji t).....	45
3.12 Definisi Operasional Variabel.....	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	49
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	49
4.1.1 Profil Perusahaan	49
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	49
4.1.3 Struktur Organisasi.....	50
4.2 Hasil Penelitian	50
4.2.1 Deskripsi Profil Responden.....	50
4.2.1.1 Jenis Kelamin Responden	50
4.2.1.2 Usia Responden.....	51
4.2.1.3 Pendidikan Terakhir Responden	52
4.2.1.4 Lama Kerja Responden	54
4.2.2 Uji Instrumen Penelitian	54
4.2.2.1 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian.....	54
4.2.2.2 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	57
4.2.3 Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian.....	58
4.2.3.1 Analisis Deskripsi Variabel Karakteristik Pekerjaan (X1)	58
4.2.3.2 Analisis Deskripsi Variabel Stres Kerja (X2)	68
4.2.3.3 Analisis Deskripsi Variabel Komitmen Organisasional (Y).....	75
4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik	81
4.3.1 Uji Multikolinieritas	81
4.3.2 Uji Heteroskedastisitas.....	82
4.3.3 Uji Normalitas	83
4.3.4 Uji Autokorelasi.....	85
4.4 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	86
4.5 Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Analisis Determinasi	

(R ²)	87
4.6 Hasil Uji F (Uji Hipotesis Secara Simultan).....	89
4.7 Hasil Uji t (Uji Hipotesis Secara Parsial).....	90
4.8 Pembahasan Hasil Penelitian	91
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	97
5.1 Kesimpulan	97
5.2 Saran.....	97
DAFTAR PUSTAKA	99
LAMPIRAN.....	102

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Karyawan PDAM Tirta Randik Musi Banyuasin yang Keluar pada Tahun 2020	6
Tabel 1.2 Data Target dan Realisasi Pekerjaan PDAM Tirta Randik Kabupaten Musi Banyuasin	7
Tabel 1.3 Hasil Survey Permasalahan Karyawan yang Berkaitan dengan Stres Kerja, Karakteristik Pekerjaan dan Komitmen Organisasional pada PDAM Tirta Randik Kabupaten Musi Banyuasin Tahun 2020-2021	8
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	27
Tabel 3.1 Distribusi Sampel.....	40
Tabel 3.2 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi	44
Tabel 3.3 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	46
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden.....	51
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Usia Responden	52
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Tingkat Pendidikan Terakhir Responden	53
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Lama Kerja Responden	54
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Karakteristik Pekerjaan (X1).....	55
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X2)	56
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional (Y)	57
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian.....	58
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Karakteristik Pekerjaan (X1)	58
Tabel 4.10 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Stres Kerja (X2)	68
Tabel 4.11 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Komitmen Organisasional (Y)	75
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas	82
Tabel 4.13 Hasil Penelitian Uji Heteroskedastisitas Melalui Uji <i>Glejser</i>	83
Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas melalui Uji <i>Kolmogrov-Smirnov</i>	85
Tabel 4.15 Hasil Uji Autokorelasi melalui Uji <i>Durbin-Watson</i>	85
Tabel 4.16 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	86

Tabel 4.17 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi	88
Tabel 4.18 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R ²)	88
Tabel 4.19 Hasil Uji F	89
Tabel 4.20 Hasil Uji t	90

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Karakteristik Pekerjaan.....	14
Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran.....	34
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	50
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas berdasarkan Hasil Uji <i>PP-Plot</i>	84

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dewasa ini, setiap perusahaan semakin berlomba-lomba dalam mengembangkan dan memajukan usaha mereka ke arah efisiensi agar bisa bersaing di dunia bisnis yang serba dinamis. Perusahaan semestinya memiliki strategi bisnis yang tepat agar dapat *survive* dalam persaingan bisnis tersebut. Mengembangkan teknologi dan melakukan inovasi-inovasi baru merupakan salah satu strategi yang banyak digunakan oleh perusahaan. Pengembangan teknologi dilakukan sedemikian rupa agar kegiatan perusahaan dapat bekerja secara efisien dan efektif, sehingga perusahaan dapat mencapai kinerja yang optimal. Perkembangan teknologi yang akan diaplikasikan di dalam perusahaan harus diiringi bersama sumber daya manusia yang tepat agar efisiensi dan efektifitas yang dituju dapat tercapai. Pengelolaan sumber daya manusia sangatlah diperlukan agar tidak tertinggal dalam persaingan di dunia bisnis.

Sumber daya manusia adalah salah satu aset penting dari suatu organisasi atau perusahaan yang secara efektif dan efisien mengelola sumber daya lain yang dimiliki organisasi untuk mencapai target organisasi (Simamora, 2006:4). Sumber daya manusia adalah faktor utama keberhasilan perusahaan dari tingkat terendah hingga tingkat yang tertinggi. Tiap tingkatan manajemen harus diusahakan memiliki sumber daya manusia yang mumpuni supaya tidak terjadinya ketimpangan pelaksanaan tugas yang berpengaruh terhadap hasil kerja.

Peran krusial sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan menunjukkan bahwa hasil optimal yang akan dicapai oleh perusahaan tidak lepas dari pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan secara berkelanjutan sehingga setiap pekerjaan dilaksanakan sebenar dan sebaik mungkin. Dalam mengelola sumber daya manusia, perusahaan mesti dan harus memperhatikan karyawannya. Manajemen perusahaan harus mendorong karyawannya untuk memaksimalkan produktivitas. Hal ini mengacu pada tugas dan fungsi penting dari karyawan, sehingga karyawan di perusahaan harus dikelola dengan tepat.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia adalah menciptakan komitmen organisasional di dalam diri karyawan perusahaan. Robbins dan Judge (2009:100) menjelaskan bahwa komitmen organisasional adalah keadaan seorang karyawan untuk memihak organisasi tertentu dan tujuan organisasi serta ingin mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Komitmen organisasional memiliki dampak pada loyalitas karyawan di suatu perusahaan, yang berpengaruh pada keinginan karyawan untuk terus bekerja di perusahaan tersebut atau mencari pekerjaan di tempat lain.

Karyawan sebuah perusahaan dengan komitmen organisasional yang tinggi menunjukkan bahwa perusahaan tersebut sadar akan pengelolaan sumber daya manusia itu diperlukan. Jika perusahaan mampu memenuhi harapan karyawan, hal tersebut akan menciptakan rasa nyaman dan bahagia bagi karyawan, yang dapat menimbulkan perasaan puas dan keinginan untuk dapat terus bekerja di perusahaan bersangkutan. Jika tidak, karyawan akan merasa tidak nyaman dan akan mencari peluang kerja alternatif di perusahaan lain (Handaru, 2013:239).

Oleh sebab itu, sangat diperlukan manajemen yang baik terhadap komitmen organisasional supaya karyawan selalu dalam kondisi *non-physical* yang maksimal.

Penelitian dengan komitmen organisasional sebagai variabel terikat sudah banyak dilakukan sebelumnya. Namun, dari beberapa penelitian terdahulu masih ditemukan ketidak konsistenan hasil penelitian. Contohnya penelitian yang dilakukan Ekayanti *et al.* (2019), di Rumah Sakit Gombang untuk mengukur hubungan antara karakteristik pekerjaan dengan komitmen organisasional, dan hasilnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasional.

Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Madi *et al.* (2012), yang dilakukan pada sektor perbankan di Gaza, Palestina yang hasilnya menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Selain itu, perbedaan hasil penelitian yang lain ditunjukkan pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Wibowo *et al.* (2015) yang diteliti pada karyawan UD. Ulam Sari Denpasar, membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional. Di sisi lain, penelitian Ziauddin *et al.* (2010), pada karyawan sektor minyak dan gas Pakistan membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Berdasarkan beberapa penelitian-penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa salah satu dari faktor yang memengaruhi komitmen organisasional adalah karakteristik pekerjaan dan stres kerja. Karakteristik pekerjaan adalah pendekatan untuk desain pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan dijelaskan dalam

lima dimensi pokok, yaitu: keragaman keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik (Robbins & Judge, 2015:268).

Dampak yang baik seperti karyawan memiliki komitmen yang tinggi serta pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dapat efektif, akan dirasakan oleh perusahaan apabila dapat menyampaikan uraian yang jelas tentang bagaimana tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan karyawan dan sesuai dengan kemampuannya. Komitmen organisasi juga tergantung pada karakteristik pekerjaan, yang meliputi aspek tugas, skala posisi, konflik peran dan ambiguitas peran. Apabila tidak ada kejelasan yang didapatkan oleh karyawan tentang hal-hal tersebut, karyawan dapat mengalami kebingungan terhadap aspek-aspek dalam pekerjaan yang akan dilakukan sehingga dapat berdampak terhadap kegiatan operasional perusahaan.

Selain berfokus pada karakteristik pekerjaan, tingkat stres yang dialami oleh karyawan di lingkungan kerja juga perlu diperhatikan oleh organisasi. Tingkat stres adalah salah satu dari beberapa faktor yang dapat memengaruhi tingkat komitmen organisasional karyawan. Menurut Handoko (2008:200), stres adalah keadaan tegang yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan keadaan seseorang. Hampir setiap keadaan di dalam pekerjaan dapat menyebabkan stres, hal tersebut juga tergantung pada reaksi masing-masing karyawan. Setiap orang dalam kondisi lingkungan yang sama dapat menunjukkan reaksi psikologis, fisik, dan perilaku yang berbeda-beda. Dengan demikian, stres dapat memengaruhi seseorang dengan berbagai cara dan dengan efek yang berbeda, tergantung pada keadaan orang tersebut dan sumber potensial dari tekanan kerja tertentu, yang

diperkirakan dapat menjadi penyebab stres bagi seseorang tetapi tidak untuk orang lain.

Stres dengan kadar tertentu diperlukan dalam pekerjaan, karena di bawah stres karyawan akan merasa tertantang dan harus menunjukkan semua kemampuannya supaya berhasil dan dengan demikian dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Namun, jika tingkat stres di tempat kerja tinggi dan tidak segera di-*manage*, ini dapat memengaruhi perilaku yang tidak diharapkan organisasi, seperti kepuasan kerja yang rendah dan berkurangnya komitmen organisasional karyawan (Karambut dan Eka, 2010:656).

Objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah PDAM Tirta Randik Kabupaten Musi Banyuasin yang berlokasi di Jl. Kolonel Wahid Udin Lk. VII Kelurahan Serasan Jaya, Kecamatan Sekayu, Kabupaten Musi Banyuasin. PDAM Tirta Randik Kabupaten Musi Banyuasin merupakan perusahaan daerah yang bergerak di bidang pelayanan masyarakat yang menyediakan air bersih untuk masyarakat Kabupaten Musi Banyuasin.

Berdasarkan penelitian dan wawancara yang dilakukan, peneliti menghimpun data bahwa masih ada karyawan yang keluar dari perusahaan seperti pada Tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Data Karyawan PDAM Tirta Randik Musi Banyuasin
yang Keluar pada Tahun 2020

Bulan	Jumlah Karyawan yang Keluar (Orang)
Januari	1
Februari	1
Maret	2
April	-
Mei	3
Juni	1
Juli	-
Agustus	2
September	1
Oktober	-
November	2
Desember	1
Total	14

Sumber: PDAM Tirta Randik Kabupaten Musi Banyuasin.

Berdasarkan tabel di atas, jumlah karyawan PDAM Tirta Randik Kabupaten Musi Banyuasin yang keluar sepanjang tahun 2020 adalah sebanyak 14 orang dari 542 karyawan perusahaan yang tercatat sejak awal tahun 2020. Adapun persentase keluarnya karyawan yang keluar sepanjang tahun 2020 yaitu 2.6%.

Dapat dilihat dari tabel di atas bahwa hampir setiap bulan pada tahun 2020 terdapat karyawan yang keluar dari perusahaan. Dari hasil wawancara peneliti, hal tersebut diakibatkan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah karena terlalu banyaknya tugas dan tanggung jawab yang harus dijalankan namun tidak diiringi dengan umpan balik pekerjaan yang baik. Hal ini dapat dilihat dari data pada Tabel 1.2 berikut:

Tabel 1.2
Data Target dan Realisasi Pekerjaan PDAM Tirta Randik
Kabupaten Musi Banyuasin

No	Detail Pekerjaan	Tahun 2018		Tahun 2019		Tahun 2020	
		Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
1	Program perbaikan pipa PDAM utama	966 meter	937 meter	1.112 meter	977 meter	1.542 meter	1.365 meter
2	Program perbaikan meteran	354 titik	366 titik	389 titik	373 titik	411 titik	390 titik
3	Pemasangan PDAM baru	456 titik	330 titik	476 titik	404 titik	457 titik	404 titik
4	Penanganan terhadap keluhan pelanggan	302 keluhan	287 keluhan	322 keluhan	304 keluhan	328 keluhan	316 keluhan

Sumber: Arsip PDAM Tirta Randik Kabupaten Musi Banyuasin, 2020.

Berdasarkan data pada Tabel 1.2 yang telah diuraikan, dapat diketahui bahwasannya terdapat empat detail pekerjaan dari PDAM. Jika dilihat berdasarkan angka target dan realisasi kerja, semua bidang pekerjaan yang ingin dicapai tidak sesuai dengan target yang ditetapkan. Hal ini justru terjadi dalam tiga tahun berturut-turut. Semua aspek kerja yang dikerjakan pada kenyataannya tidak sesuai dengan apa yang sudah direncanakan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan kepala bagian operasional PDAM Tirta Randik Kabupaten Musi Banyuasin yaitu Bapak Herman, diketahui apabila terdapat karyawan yang tidak mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan oleh PDAM Tirta Randik Kabupaten Musi Banyuasin maka pihak PDAM akan memberikan teguran baik lisan maupun tulisan. Hal ini yang menyebabkan karyawan memiliki beban kerja yang cukup berat, yang dapat menyebabkan karyawan mengalami stres kerja.

Selain itu berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti dengan karyawan PDAM Tirta Randik Kabupaten Musi Banyuasin, diketahui bahwa mereka tidak mendapatkan yang namanya umpan balik dari pekerjaan yang mereka lakukan, sehingga mereka tidak dapat mengetahui seberapa baik pekerjaan-pekerjaan yang telah diselesaikan. Banyaknya tugas dan kurang baiknya *job feedback* tersebut tentu menjadi tekanan tersendiri bagi karyawan, sehingga masing-masing hal itu dapat memengaruhi tingkat stres dan pemahaman karakteristik pekerjaan karyawan, yang mana stres kerja dan karakteristik pekerjaan itu sendiri dapat memengaruhi komitmen organisasional. Hal ini dapat dilihat dari data hasil survey permasalahan yang berkaitan dengan stres kerja, karakteristik pekerjaan dan komitmen organisasional berikut ini:

Tabel 1.3

Hasil Survey Permasalahan Karyawan yang Berkaitan dengan Stres Kerja, Karakteristik Pekerjaan dan Komitmen Organisasional pada PDAM Tirta Randik Kabupaten Musi Banyuasin Tahun 2020-2021

No.	Butir Permasalahan	Orang	Persentase (%)
1	Tertekan mengenai beban kerja	23	27
2	Kurang puas terhadap <i>feedback</i> dari perusahaan terhadap hasil kerja karyawan	32	38
3	Kurang terampil dalam bekerja	18	21
4	Mengalami konflik antar rekan kerja/ atasan	12	14

Sumber: Hasil survey, data diolah peneliti.

Berdasarkan data pada Tabel 1.3, dapat dilihat terdapat beberapa permasalahan yang dihadapi karyawan yang berkaitan dengan stres kerja, karakteristik pekerjaan dan komitmen organisasional. Persentase terbesar terhadap permasalahan yang dihadapi karyawan adalah karyawan tidak merasa puas

terhadap *feedback* dari perusahaan. Hal ini tentunya akan memengaruhi komitmen organisasi karyawan terhadap perusahaan.

Apabila dikaitkan dengan konsep yang dikembangkan oleh Porter *et al.* (1974) dalam Tobing (2009:32), yang menyatakan bahwa komitmen organisasional memiliki setidaknya tiga karakteristik, yaitu; 1) keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan. 2) keinginan untuk melakukan segala sesuatu untuk kepentingan perusahaan. 3) adanya suatu kepercayaan atau keyakinan serta penerimaan nilai-nilai dan tujuan organisasi. Terdapat fenomena kesenjangan mengenai konsep yang dikemukakan oleh Porter *et al.* (1974) dalam Tobing (2009:32) dengan data yang terdapat di perusahaan. Oleh sebab itu, maka dapat dilakukan penelitian terhadap komitmen organisasional pada perusahaan PDAM Tirta Randik Kabupaten Musi Banyuasin.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “**Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Stres Kerja pada Komitmen Organisasional bagi Karyawan PDAM Tirta Randik Kabupaten Musi Banyuasin**”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian masalah di atas, maka dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh karakteristik pekerjaan pada komitmen organisasional bagi karyawan PDAM Tirta Randik Kabupaten Musi Banyuasin?
2. Bagaimana pengaruh stres kerja pada komitmen organisasional bagi karyawan PDAM Tirta Randik Kabupaten Musi Banyuasin?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan pada komitmen organisasional bagi karyawan PDAM Tirta Randik Kabupaten Musi Banyuasin.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja pada komitmen organisasional bagi karyawan PDAM Tirta Randik Kabupaten Musi Banyuasin.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang aktual bahwa salah satu faktor yang bisa memengaruhi komitmen organisasional karyawan adalah karakteristik pekerjaan dan stres kerja serta dapat menjadi referensi bagi penelitian sejenis yang selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Hasil yang didapatkan dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada petinggi PDAM Tirta Randik Kabupaten Musi Banyuasin agar dapat meningkatkan karakteristik pekerjaan karyawan serta mampu mengelola tingkat stres pada karyawan supaya komitmen organisasional karyawan meningkat dan perusahaan dapat mempertahankan karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, Natalie J dan John P. Meyer. 1990. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, pp 1-18.
- Amirullah, F. (2016). *Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Trijaya Pratama Futures Makassar*. 102.
- Astuti, *et al.* 2010. “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Motivasi terhadap Komitmen Organisasional Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Balai Penelitian dan Pengembangan Agama Kementerian Agama)”. *BENEFITJurnal Manajemen dan Bisnis*. Volume 15, hal 17-28. Semarang: Universitas Stikubank Semarang.
- Ayu, *et al.* 2018. “Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PBF. PT. Banyumas Denpasar”. *E-Jurnal Manajemen*. Volume 7, hal 964-992. Universitas Udayana.
- Chaplin, J. K. (2016). *Kamus Psikologi*. Jakarta : Raja Grafindo.
- Darmadi, Hamid. 2010. *Kemampuan Dasar Mengajar*. Bandung: Alfabeta.
- Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi sepuluh jilid dua. Alih bahasa: Paramitha Rahayu. Jakarta: PT Indeks.
- Devito, J, A. 2011. *Komitmen Karyawan*. Tangerang Selatan: Karisma Publishing Group.
- Dewi, *et al.* 2015. Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Tenaga Penjualan Ud Surya Raditya Negara. *e-Journal Bisma*. Volume 2. Hal 1-9. Singaraja: Universitas Pendidikan Ganesha.
- Ekayanti, *et al.* 2019. Pengaruh Karakteristik Personal dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Komitmen Organisasional Perawat. *Jurnal Maksipreneur*. Vol. 8, No. 2, Hal. 181-190.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS, cetakan keempat*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journey of Applied Psychology*, 60(2), 159-170.
- Hanafi Agustina, Zunaidah, Mistari Ulfa. (2018). The Effect of Job Stress toward Employee Performance through Job Satisfaction of PT Muara Alam Sejahtera Employees. *International Journal of Scientific and Research Publications*. DOI: 10.29322/IJSRP.8.8.2018.p2008
- Hanafi, Agustina. (2016). The Effect of Emotional Intelligence on Burnout and the Impact on the Nurses Service Quality. *Journal of Economics, Business & Accountancy Ventura*, 19(1),69. <https://doi.org/10.14414/jebav.v19i9.530>
- Handaru, *et al.* 2013. “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi pada PT “X” Jakarta”. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*. Vol. 4, No. 2. Hal 238-256.

- Karambut, *et al.* 2012. Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Perawat Unit Rawat Inap RS Panti Waluya Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol. 10, No. 3, Hal. 655-668.
- Khatibi, A, H. Asadi dan M. Hamidi. 2009. The Relationship Between Job Stress and Organizational Commitment in National Olympic and Paralympic Academy. *World Journal of Sport Sciences*. Vol 2 No 4. pp: 272-278. Tehran: University of Tehran.
- Kreitner, R. & Kinicki, A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Lambert, E. G. *et al.* (2007). The Job of Killing Me: The Impact of Job Characteristics on Correctional Staff Job Stress. *Applied Psychology in Criminal Justice*, 3(2), 117-142
- Madi, *et al.* 2012. Employees Perception and Organizational Commitment: A Study on the Banking Sector in Gaza, Palestine. *International Journal of Business and Social Science*. Vol. 3 No. 16. Page: 299-312.
- Marwansyah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Maslach, C. Schaufeli, W.B. & Leiter, M.P. 2000. Job Burnout. *Annual Review of Psychology*. Vol. 52, 397–422.
- Meiyanto, Sito dan Fauzan Heru Santhoso. 1999. “Nilai-Nilai Kerja dan Komitmen Organisasi: Sebuah Studi Dalam Konteks Pekerja Indonesia”, *Jurnal Psikologi*, No. 1, 29-40. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Mobley, W, H. 2011. *Pergantian Karyawan Dan Hubungannya Dengan Komitmen Organisasi Karyawan*. Jakarta : PT. Pustaka Binamman Pressindo.
- Muchdarsyah, S. (2012). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bandung: Bumi Aksara.
- Nadler. (2012). *Keterampilan dan Jenisnya* .Jakarta: PT. Grafindo Persada.
- Nursyamsi, Idayanti. 2012. “Pengaruh Kepemimpinan, Pemberdayaan, dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasional serta Dampaknya terhadap Kinerja Dosen. *Jurnal Conference in Business, Accounting and Management (CBAM)*. Semarang: Universitas Islam Sultan Agung.
- Organ, et, al. 2006. *Organizational Behavior Citizenship*. London: Sage Publications.
- Patel, Bhavesh. 2014. The Organisational Factors That Affect Burnout in Nurses. *RCN Education Conference*. West Middlesex University Hospital.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa: Benyamin Molan. Edisi Kesepuluh. Jakarta. PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan dan Pengembangan-Kahlian*. Edisi 6, Buku 2, Salemba Empat. Jakarta Selatan 12610.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Subyantoro, Arief. 2010. "Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja (Studi Pada Pengurus KUD Di Kabupaten Sleman)". *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 11, No. 1, Hal: 11-19
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi, Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Tamalero, *et al.* 2013. "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan *Intention To Quit* (Studi Pada Karyawan PT. Manado Media Grafika)". *Jurnal Pofit*. Vol. 6 No. 2.
- Terry, G, R. 2009. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Tobing, Diana Sulianti K. L. 2009. "Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara". *Jurnal 32 Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol. 11, No. 1, 31-37.
- Umar, Husein. 2003. *Metode Riset Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Wether, W, B, dan Davis, K. 2007. *Human Resources Management Edisi 5*. Jersey: MCGraw.
- Wexley, K dan Garry Yukl. 2007. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Persoalis*. Jakarta: Bina Aksara.
- Wibowo, *et al.* 2015. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. Vol. 4, No. 2, Hal. 125-145
- Yaghoubi, *et al.* 2009. A Survey on Relationship between Job Stress and Three Dimensions of Organization Commitment among Nursing Managers in Educational Hospitals of Isfahan University of Medical Sciences. *IJNMR*. Vol 14, No 3.
- Younis, *et al.* 2013. Career Development and Organizational Commitment: Case Study of a Pharmaceutical Organization in United Kingdom. *International Journal of Scientific and Research Publications*, Volume 3, Issue 12.
- Ziauddin, *et al.* 2010. The Impacts of Employees Job Stress on Organizational Commitment. *European Journal of Social Sciences – Volume 13, Number 4*. Page: 617-622.