

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang

Putri Darli Antika¹, Maliah², Ninin Non Ayu Salmah³

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, antikaputridarli88@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, nininnonayu@gmail.com

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, maliahse1961@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to test the hypothesis of the effect of job characteristics and compensation on organizational commitment. The population of this research is the employees of PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Regional Division III Palembang, totaling 201 people. The sampling technique is using the Slovin formula with an error tolerance limit of 10%. With a total sample of 67 respondents. The research data analysis technique uses the SPSS 22 statistical analysis method. Job characteristics and compensation are dependent variables and organizational commitment as independent variables. The results of the hypothesis test concluded that simultaneously there was an effect of job characteristics and compensation variables on organizational commitment, partially there was an effect of job characteristics on organizational commitment and there was an effect of compensation variables on organizational commitment of PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Regional Division III Palembang.

Keywords : Job Characteristics, Compensation And Organizational Commitment.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis pengaruh karakteristik pekerjaan dan kompensasi terhadap komitmen organisasi. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Devisi Regional III Palembang yang berjumlah 201 orang. Teknik pengambilan sampel adalah menggunakan rumus Slovin dengan batas toleransi kesalahan 10%. Dengan jumlah sampel sebanyak 67 responden. Teknik analisis data penelitian menggunakan metode analisis statistik SPSS 22. Karakteristik pekerjaan dan kompensasi merupakan variabel dependen dan komitmen organisasi sebagai variabel independen. Hasil uji hipotesis menyimpulkan secara simultan terdapat pengaruh variabel karakteristik pekerjaan dan kompensasi terhadap komitmen organisasi, secara parsial terdapat pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi dan terdapat pengaruh variabel kompensasi terhadap komitmen organisasi PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Devisi Regional III Palembang.

Keywords : Karakteristik Pekerjaan, Kompensasi Dan Komitmen Organisasi

A. PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia memiliki peran penting bagi nilai organisasi atau perusahaan agar keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi atau perusahaan terwujud.

Karakteristik pekerjaan dan kompensasi mempengaruhi komitmen organisasi, tidak terkecuali pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) yang merupakan suatu perusahaan milik pemerintah (BUMN) yang berorientasi pada pelayanan jasa transportasi. Dalam perjalanan sejarahnya angkutan kereta api di tanah air kita membuktikan perannya yang berarti pada sektor perhubungan dalam menunjang pertumbuhan ekonomi dan pembangunan nasional yang bisa berkompetisi dan tetap survive dalam persaingan ekonomi global saat ini. Persaingan antar perusahaan di era globalisasi ini semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. SDM harus



menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang maksimal. Sebagai perusahaan besar tentunya PT. Kereta Api Indonesia (Persero) harus mampu mengkondisikan karyawannya untuk dapat bekerja secara maksimal, berkala dan berkelanjutan.

Berdasarkan observasi dan wawancara dari bagian SDM, karakteristik pekerjaan yang kurang karyawan kuasai ialah keragaman keterampilan. Kurangnya keterampilan SDM ini seperti dalam acara pelantikan atau diklat yang dilakukan, karyawan yang ditunjuk menjadi MC ataupun menjadi pembawa acara kurang percaya diri pada saat pembawaan acara sehingga pembawaan acara kurang optimal. Di era serba teknologi juga ada beberapa karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) bagian lintas yang kurang paham dalam menjalankan teknologi komputer.

Lingkungan kerja yang nyaman merupakan salah satu kompensasi non finansial yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Banyak perusahaan yang menerapkan kompensasi ini agar karyawan merasa nyaman dan betah bekerja di kantor termasuk PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang. Disini kurangnya perhatian terhadap sanitasi dalam ruangan karyawan, sarana dan prasaran seperti alat monitor yang sudah tua menyebabkan sering terjadi masalah saat digunakan.

B. KAJIAN TEORI

Karakteristik Pekerjaan

Robbins & Judge (2017:125) mendefinisikan karakteristik pekerjaan adalah sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan dideskripsikan ke dalam lima dimensi yaitu keanekaragaman keterampilan, jati diri, arti tugas, otonomi dan umpan balik.

Kurniawan & Hidayah berpendapat "Karakteristik pekerjaan adalah ciri-ciri tugas yang terdiri dari tanggung jawab, jenis tugas, dan tingkat kepuasan yang didapatkan dari pekerjaan tersebut" (2018).

Kurniawan & Hidayah mengatakan bahwa "Karakteristik pekerjaan adalah variasi keterampilan, identitas tugas, kekhususan tugas, otonomi, dan umpan balik yang dilakukan oleh karyawan dalam melakukan tugasnya yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja" (2018).

Indikator Karakteristik Pekerjaan

Robbins & Judge (2017:125) menyatakan terdapat lima dimensi karakteristik pekerjaan yaitu :

1. Keragaman keterampilan (*Skill variety*) yaitu banyaknya keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan.
2. Jati diri (*task identity*) yaitu tingkat sejauh mana penyelesaian pekerjaan secara keseluruhan dapat dilihat hasilnya dan dapat dikenali sebagai hasil kinerja seseorang.
3. Arti tugas (*task significant*) yaitu tingkat sejauh mana pekerjaan mempunyai dampak berarti bagi kehidupan orang lain.
4. Otonomi yaitu tingkat kebebasan pemegang pekerjaan, yang mempunyai pengertian ketidaktergantungan untuk menjadwalkan pekerjaan.
5. Umpan balik yaitu tingkat kinerja kegiatan kerja dalam memperoleh informasi tentang keefektifan kegiatannya.

Kompensasi

Kadarisman (2018:8) menyatakan bagi organisasi atau perusahaan, kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan pegawainya. Pengalaman menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja pegawai, bahkan dapat menyebabkan pegawai yang potensial keluar dari organisasi

Hasibuan (2014:118) mendefinisikan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Suparyadi (2015:271) menjelaskan kompensasi merupakan keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi, baik yang bersifat financial maupun nonfinancial.

Hasibuan (2014:118) menyatakan bahwa kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu: kompensasi langsung (direct compensation) berupa gaji, upah, dan upah insentif; kompensasi tidak langsung (indirect compensation atau employee welfare atau kesejahteraan karyawan).

Sistem pemberian kompensasi pada organisasi atau perusahaan digunakan untuk berbagai macam alasan, salah satunya untuk menjamin komitmen organisasional karyawan. Hasibuan (2014:118) mendefinisikan kompensasi (balas jasa) langsung merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya.

Hasibuan berpendapat "Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan" (2020:118).

Indikator Kompensasi

Hasibuan (2014:118) mengemukakan secara umum indikator kompensasi, yaitu :

1. Gaji

Gaji merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya.

2. Upah

Upah merupakan imbalan finansial yang diberikan kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja.

3. Insentif

Insentif merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

4. Tunjangan

Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya.

5. Fasilitas

Fasilitas merupakan sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi.

Jenis Kompensasi

Hasibuan (2014:118) menyatakan kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu :

1. Kompensasi Langsung

a. Gaji

Balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.



- b. Upah
Balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.
 - c. Upah Insentif
Tambahkan balas jasa yang dibayarkan kepada karyawan tertentu yang persentasinya di atas prestasi standar.
2. Kompensasi Tidak Langsung
Benefit dan *service* adalah kompensasi tambahan (*finansial* atau *non finansial*) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti tunjangan hari raya, uang pensiun, pakaian dinas, kafetaria, mushala, olahraga, dan darmawisata.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Hasibuan (2014:127) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan maka kompensasi relatif semakin besar.
2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan
Bila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar, tetapi sebaliknya jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.
3. Serikat buruh/organisasi karyawan
Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh, maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh, maka tingkat kompensasi relatif kecil.
4. Produktivitas kerja karyawan
Jika produktivitas kerja karyawan baik an tinggi, maka kompensasi akan semakin besar, sebaliknya apabila prduktivitas kerjanya buruk serta rendah kompensasinya kecil.
5. Pemerintah dengan Undang-Undang Kepres
Pemerintah dengan Undang-Undang Kepres besarnya batas upah/balas jasa minimum. Penetapan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha jangans ewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan karena pemerintah berkewajiban untuk melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.
6. Biaya hidup/*Cost of living*
Bila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/ upah semakin tinggi. Tetapi sebaliknya karyawan yang biaya hidup di daerah itu rendah, maka tingkat kompensasi/ upah relatif kecil.
7. Posisi jabatan karyawan
Karyawan yang mempunyai jabatan tinggi maka akan menerima gaji/kompensasi yang lebih besar. Sebaliknya karyawan yang jabatannya lebih rendah akan

memperoleh gaji/kompensasi yang lebih kecil. Hal ini sangatlah wajar karena seseorang yang mendapatkan kewenangan dan tanggung jawab lebih besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.

8. Pendidikan dan pengalaman kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan dan keterampilannya lebih baik. Sebaliknya karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasi lebih kecil.

9. Kondisi perekonomian nasional

Bila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati *full employment*. Sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah semakin rendah, karena terdapat pengangguran (*disquieted unemployment*).

10. Jenis dan sifat pekerjaan

Jika jenis dan sifat pekerjaan termasuk sulit/sukar dan mempunyai resiko (finansial, keselamatannya) besar, maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar, karena meminta kecakapan serta keahlian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaan relatif mudah dan resiko (finansial, kecelakannya) kecil, maka tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.

Tujuan Kompensasi

Hasibuan (2014:121) menyatakan tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

1. Ikatan kerja sama, dengan pemberiaan kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tuganya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakatai.
2. Kepuasan kerja, dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, stres, sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
3. Pengadaan efektif, jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang memenuhi syarat untuk perusahaan akan lebih mudah.
4. Motivasi, jika balas jasa yang diberikan cukup besar manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
5. Stabilitas karyawan, dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn-over* relatif kecil.
6. Disiplin, dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.
7. Pengaruh serikat buruh, dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
8. Pengaruh pemerintah, jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.



Komitmen Organisasi

Yusuf & Syarif (2018:25) menyatakan komitmen organisasional menjaadi penting khususnya bagi organisasi yang ada saat ini dikarenakan dengan melihat sejauh mana keberpihakan karyawan terhadap organisasi, dan sejauh mana karyawan tersebut berniat untuk memelihara keanggotaannya terhadap organisasi maka dapat diukur pulasebaik apa komitmen seorang karyawan terhadap organisasinya.

Moorhead & Griffin dalam Yusuf & Syarif (2018:31) mendefinisikan “Komitmen organisasi adalah identifikasi dan kaitan seseorang pada sebuah organisasi”.

Robbins & Judge dalam Yusuf & Syarif (2018:31) menyatakan komitmen organisasi adalah tingkat dimana seseorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk tetap menjadi anggota.

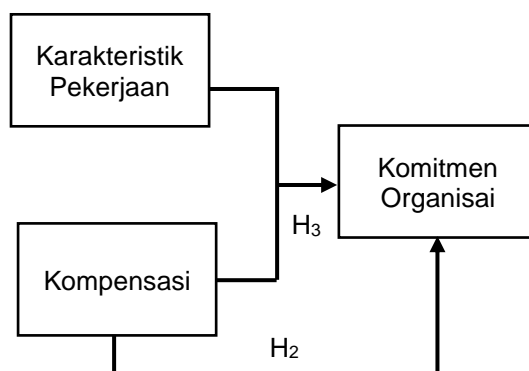
Yusuf & Syarif (2018:32) menjelaskan komitmen organisasi adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisai dengan alasan apapun.

Indikator Komitmen Organisasi

Robbins & Judge dalam Yusuf & Syarif (2018:34) menggolongkan dimensi komitmen organisasi menjadi :

1. Komitmen afektif (*Affective commitment*) adalah perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.
2. Komitmen kontinyu (*Continuance commitment*) yaitu nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggglakan organisasi tersebut. Seorang karyawan mungkin berkomitmen kepada seorang pemberi kerja karena ia dibayar tinggi dan merasa bahwa pengunduran diri dari perusahaan akan menghancurkan keluarganya.
3. Komitmen normatif (*Normative commitment*) kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. Seseorang akan bertahan dengan seorang pemberi kerja karena ia merasa meninggalkan seseorang dalam keadaan yang sulit bila ia pergi.

Kerangka Pemikiran



Gambar Kerangka Pemikiran

Berdasarkan gambar diatas, terdapat dua variabel yaitu variabel bebas dan terikat. Variabel bebasnya berupa karakteristik pekerjaan dan kompensasi. Karakteristik pekerjaan diduga berpengaruh secara signifikan langsung maupun tidak

langsung terhadap komitmen organisasi, variabel kompensasi diduga berpengaruh secara signifikan langsung maupun tidak langsung terhadap komitmen organisasi. Sementara variabel komitmen organisasi adalah variabel terikat atau dependen.

Hipotesis Penelitian

H₁ : Secara parsial, karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

H₂ : Secara parsial, kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

H₃ : Secara simultan, karakteristik pekerjaan dan kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

C. METODE PENELITIAN

Metode dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Sugiyono (2019:15) menjelaskan metode kuantitatif adalah metode yang penelitiannya berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

Penelitian ini dilakukan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang yang berada di Jl. Jendral Ahmad Yani, 13 Ulu, Kec. Seberang Ulu II, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30116.

Penelitian ini merupakan penelitian sosiatif. Sugiyono (2019:16) menjelaskan asosiatif adalah rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan kausall adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Dalam penelitian ini terdapat variabel independen dan variabel dependen (dipengaruhi). Asosiatif dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana hubungan sebab akibat dari pengaruh karakteristik pekerjaan dan kompensasi terhadap komitmen organisasi.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas dan terikat. Variabel bebas yang disebut dengan variabel X, merupakan variabel yang tidak tergantung dengan variabel lainnya. Variabel X dalam penelitian ini adalah karakteristik pekerjaan (X₁), kompensasi (X₂) dan variabel terikat yang disebut dengan variabel Y, merupakan variabel yang tergantung atau terpengaruhi oleh variabel lainnya, variabel Y dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi.

Tabel berikut ini menyajikan definisi operasional variabel penelitian.

Tabel Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Karakteristik Pekerjaan (X ₁)	Karakteristik pekerjaan adalah pekerjaan yang dirancang dengan menggunakan lima dimensi yaitu keragaman keterampilan, jati diri, identas tugas, otonomi dan umpan balik	1. Keragaman keterampilan (<i>skill variety</i>) 2. Jati diri (<i>task identity</i>) 3. Arti tugas (<i>task significant</i>) 4. Otonomi 5. Umpan balik Robbins & Judge (2017:125)
Kompensasi (X ₂)	Kompensasi merupakan balas jasa atau imbalan yang diberikan oleh perusahaan atas kerja keras karyawan di dalam perusahaan tersebut	1. Gaji 2. Upah 3. Insentif 4. Tunjangan 5. Fasilitas Hasibuan (2014:118)
Komitmen	Komitmen organisasi adalah sikap atau keinginan	1. Komitmen afektif (<i>Affective commitment</i>)



Organisasi (Y)	karyawan memihak suatu organisasi untuk mencapai tujuan bersama	2. Komitmen berkelanjutan (<i>Continuance commitment</i>) 3. Komitmen normatif (<i>Normative commitment</i>) Robbins & Judge dalam Yusuf & Syarif (2018:34)
----------------	---	--

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan yang bekerja di Kantor PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional III Palembang dengan jumlah populasi sebanyak 201 orang. Dengan jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 201 orang, toleransi kesalahan 0,1 (10%) sehingga jumlah sampel adalah 66.7774 dibulatkan menjadi 67 orang.

Menurut Sugiyono (2019:137) bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer, dan sumber skunder. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan sumber data primer dan data skunder.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah :

1. Observasi

Sugiyono (2019:145) menyatakan observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Kalau wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain.

2. Wawancara

Sugiyono (2019:137) mendefinisikan wawancara merupakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

3. Kuesioner

Sugiyono (2019:142) menjelaskan kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

4. Dokumentasi

Sujarweni (2015:53) menyatakan dokumentasi merupakan metode pengumpulan data kualitatif sejumlah besar fakta dan data tersimpan dalam bahan yang berbentuk dokumentasi. Sebagian besar data berbentuk catatan harian, arsip foto, hasil rapat, jurnal kegiatan dan sebagainya.

Teknik analisis dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Analisis ini digunakan untuk menentukan ketepatan prediksi apakah ada hubungan yang kuat antara variabel terikat komitmen organisas (Y), dan varabel bebas karakteristik pekerjaan (X_1) dan kompensasi (X_2).

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data Karakteristik Responden

Dari hasil uji Analisis Statistik Deskriptif di atas, cenderung terlihat bahwa:

Tabel Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	39	58,2 %
2	Perempuan	28	41,8 %
Total		67	100 %

Sumber : data diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 39 orang atau sebanyak 58,2% dan responden perempuan sebanyak 28 orang atau sebanyak 41,8%. Demikian dapat disimpulkan bahwa dari jenis kelamin karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Devisi Regional III Palembang yang berdominan adalah responden laki-laki sebanyak 39 orang (58,2%).

Tabel Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	20-29 Tahun	31	46,3%
2	30-39 Tahun	22	32,8%
3	40 Tahun ke atas	14	20,9%
Total		67	100%

Sumber : data diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas, dari 67 responden sebanyak 31 orang berusia 20-29 tahun (46,3%), 22 orang berusia 30-39 tahun (32,8%) dan 14 orang berusia di atas 40 tahun (20,9%). Dengan demikian usia rata-rata responden karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Devisi Regional III Palembang adalah berusia 20-29 tahun sebanyak 31 orang (46,3%).

Tabel Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMP	18	26,9%
2	SMA	28	41,8%
3	DIII	12	17,9%
4	S1	8	11,9%
5	S2	1	1,5%
Total		67	100%

Sumber : data diolah, 2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 67 orang, sebanyak 18 orang berpendidikan SMP (26,9%), 28 orang berpendidikan SMA (41,8%), 12 orang berpendidikan DIII (17,9%), 8 orang berpendidikan S1 (11,9%), 1 orang berpendidikan S2 (1,5%). Dengan demikian pendidikan karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Devisi Regional III Palembang yang paling dominan adalah SMA sebanyak 28 orang (41,8%).

Tabel Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	1-5 Tahun	7	10,4%
2	6-15 Tahun	31	46,3%
3	16-25 Tahun	21	31,3%
4	26-35 Tahun	8	11,9%
Total		67	100%

Sumber : data diolah, 2021



Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 67 orang responden, sebanyak 7 orang memiliki masa kerja 1-5 tahun (10,4%), 31 orang memiliki masa kerja 6-15 tahun (46,3%), 21 orang memiliki masa kerja 16-25 tahun (31,3%) dan 8 orang memiliki masa kerja 26-35 tahun (11,9%). Dengan demikian masa kerja karyawan PT. Kereta APi Indonesia (persero) Devisi Regional III Palembang yang paling dominan adalah masa kerja 6-15 tahun sebanyak 31 orang (46,3%).

Analisis Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas dan reliabilitas terhadap kuesioner yang disebarakan kepada 67 responden menunjukkan bahwa variabel karakteristik pekerjaan (X_1), komoensasi (X_2) dan komitmen organisasi (Y) valid serta reliabel untuk mengukur sikap subyek penelitian dan dapat disimpulkan bahwa alat ukur variabel karakteristik pekerjaan (X_1), kompensasi (X_2) dan komitmen organisasi (Y) secara statistik dianggap mampu memberikan hasil pengukuran yang konsisten, apabila pengukuran dilakukan berulang-ulang.

Uji Validitas

Uji validitas adalah istilah yang di pakai untuk menyatakan sejauh mana data yang ditampung pada suatu kuesioner akan diukur apa yang diukur, untuk itu teknik korelasi yang digunakan adalah korelasi Person Product Moment. Kuesioner bisa dikatakan layak apabila disetiap item-item pertanyaan atau pernyataan mampu mengungkapkan suatu keadaan yang dirasakan atau dialami oleh responden yang menjadi sampel dalam penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi alat ukur penelitian, layak atau tidak-nya untuk digunakan dalam pengumpulan data dari responden atau karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Devisi Regional III Palembang.

1. Uji Validitas Variabel Karakteristik Pekerjaan (X_1)

Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Karakteristik Pekerjaan (X_1)

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Kesimpulan
Butir 1	0,527	0,244	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,487	0,244	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,744	0,244	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,765	0,244	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,845	0,244	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,827	0,244	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,767	0,244	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,712	0,244	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,785	0,244	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,714	0,244	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : data diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji validitas data yang berhubungan dengan variabel karakteristik pekerjaan (X_1), dari hasil pengujian yang dilakukan, peneliti diperoleh hasil dari seluruh nilai signifikan lebih kecil dari alpha (0,05), dan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,244), dimana nilai r_{hitung} lebih tinggi adalah 0,845 pada item pernyataan nomor 5 dan pernyataan yang paling rendah adalah 0,487 pada item pertanyaan nomor 2. Dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari kuesioner jawaban responden yang berkaitan dengan variabel tentang variabel karakteristik pekerjaan (X_1), bahwa dari 10 item pertanyaan tersebut dikatakan valid

dan layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini

2. Uji Validitas Variabel Kompensasi (X_2)

Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X_2)

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Kesimpulan
Butir 1	0,725	0,244	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,758	0,244	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,728	0,244	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,670	0,244	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,784	0,244	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,722	0,244	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,775	0,244	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,744	0,244	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,737	0,244	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,634	0,244	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : data diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji validitas data yang berhubungan dengan variabel kompensasi (X_2), diperoleh hasil dari seluruh nilai signifikan lebih kecil dari alpha (0,05), dan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,244), dimana nilai r_{hitung} lebih tinggi adalah 0,663 pada item pernyataan nomor 5 dan pernyataan yang paling rendah adalah 0,343 pada item pertanyaan nomor 2. Dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari kuesioner jawaban responden yang berkaitan dengan faktor-faktor tentang variabel kompensasi (X_1), bahwa dari 10 item pertanyaan tersebut dikatakan valid dan layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

3. Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (Y)

Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Karakteristik Pekerjaan (Y)

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Kesimpulan
Butir 1	0,651	0,244	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,715	0,244	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,764	0,244	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,670	0,244	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,607	0,244	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,761	0,244	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,740	0,244	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,696	0,244	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,763	0,244	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,660	0,244	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : data diolah, 2021

Berdasarkan dari data pada tabel diatas adalah hasil uji validitas data yang berhubungan dengan variabel komitmen organisasi (Y), dari hasil pengujian yang dilakukan peneliti diperoleh hasil dari seluruh nilai signifikan lebih kecil dari alpha (0,05), dan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,244), dimana nilai r_{hitung} lebih tinggi adalah 0,699 pada item pernyataan nomor 6 dan pernyataan yang paling rendah adalah 0,357 pada item pertanyaan nomor 8. Dapat disimpulkan bahwa data-



data yang diperoleh dari kuesioner jawaban responden yang berkaitan dengan faktor-faktor tentang variabel kompensasi (X_1), bahwa dari 10 item pertanyaan tersebut dikatakan valid dan layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Sugiyono (2019:131) menyatakan reliabilitas mengandung pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data. Jadi reliabilitas berhubungan dengan masalah kepercayaan terhadap ketepatan hasil jawaban butir angket.

1. Uji Reliabilitas Variabel Karakteristik Pekerjaan (X_1)

Tabel Hasil Uji Reliabilitas Karakteristik Pekerjaan (X_1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.896	10

Sumber : diolah dengan program spss 22

Dari hasil reliabilitas di atas untuk variabel karakteristik pekerjaan (X_1) diperoleh nilai output *Cronbach's Alpha* = 0,896. Karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen dinyatakan reliabel.

2. Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi (X_2)

Tabel Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi (X_2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.901	10

Sumber : diolah dengan program spss 22

Dari hasil reliabilitas di atas untuk variabel kompensasi (X_2) diperoleh nilai output *Cronbach's Alpha* = 0,901. Karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen dinyatakan reliabel.

3. Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi (Y)

Tabel Hasil Uji Reliabilitas Komitmen Organisasi (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.885	10

Sumber : diolah dengan program spss 22

Dari hasil reliabilitas di atas untuk variabel komitmen organisasi (Y) diperoleh nilai output *Cronbach's Alpha* = 0,885. Karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen dinyatakan reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda sebagai alat analisisnya, dimana alat ini berfungsi

untuk melihat seberapa besar pengaruh karakteristik pekerjaan dan kompensasi terhadap komitmen organisasi PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Devisi Regional III Palembang.

Tabel Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	4.367	3.917	
X1	.344	.127	.313
X2	.556	.124	.521

a. Dependent Variable: Y

Sumber : hasil pengolahan data dengan spss 22

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh rumus regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 4,367 + 0,344X_1 + 0,556X_2$$

Ini berarti semua variabel bebas memiliki nilai nol (0) maka nilai variabel terikat (Beta) sebesar 4,367. Nilai koefisien untuk variabel karakteristik pekerjaan (X_1) sebesar 0,344. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan karakteristik pekerjaan satu satuan maka variabel komitmen organisasi (Y) akan naik sebesar 0,344 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap. Nilai koefisien untuk variabel kompensasi (X_2) sebesar 0,556. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan kompensasi satu satuan maka variabel komitmen organisasi (Y) akan naik sebesar 0,556 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

Analisis Koefisien Korelasi (R)

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk membandingkan hasil pengukuran dua variabel yang berbeda agar dapat menemukan hasil hubungan antara variabel.

Tabel Hasil Uji Analisis Koefien Korelasi (R)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.782 ^a	.612	.600	2.40689

a. Predictors: (Constant), X1, X2

Sumber : hasil pengolahan data dengan spss 22

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi (R) antara karakteristik pekerjaan dan kompensasi terhadap komitmen organisasi dengan signifikansi 0,782. Dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan dan kompensasi memiliki hubungan terhadap komitmen organisasi. Sementara itu kriteria nilainya adalah sebagai berikut.

Tabel Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai R

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0,80-1,000	Sangat kuat



2	0,60-0,799	Kuat
3	0,40-0,599	Sedang
4	0,20-0,599	Rendah
5	0,00-0,199	Sangat rendah

Sumber : Sugiyono (2019)

Nilai koefisien korelasi (R) yaitu 0,782. Hal ini menunjukkan bahwa nilai korelasi karakteristik pekerjaan dan kompensasi memiliki hubungan yang positif.

Uji Hipotesis Uji t (Uji Parsial)

Variabel	Signifikan	0,05	Keterangan
Karakteristik pekerjaan	0,009	0,05	Tidak berpengaruh
Kompensasi	0,000	0,05	Signifikan

Sumber : hasil pengolahan data dengan spss 22

Berdasarkan tabel diatas hasil uji t menunjukkan bahwa :

1. Variabel karakteristik pekerjaan nilai Sig 0,009 > 0,05 artinya Ho diterima dan Ha ditolak
2. Variabel kompensasi nilai Sig 0,000 < 0,05 artinya Ho ditolak dan Ha diterima.

Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh antara variabel-variabel bebas yaitu karakteristik pekerjaan (X_1) dan kompensasi (X_2) terhadap komitmen organisasi (Y) pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.

Uji F (Simultan)

Komponen	Sig	0,05	Keterangan
Karakteristik pekerjaan dan kompensasi	0,000	0,05	Signifikan

Sumber : hasil pengolahan data dengan spss 22

Nilai Sig 0,000 < 0,05 artinya Ho ditolak dan Ha diterima, maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama (simultan), terdapat pengaruh antara variabel-variabel bebas yaitu karakteristik pekerjaan (X_1) dan kompensasi (X_2) terhadap komitmen organisasi (Y) pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.

Pembahasan

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang

Dari hasil uji hipotesis (Uji t) secara parsial variabel karakteristik pekerjaan nilai Sig 0,009 > 0,05 artinya Ho diterima dan Ha ditolak, maka karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang

Dari hasil uji hipotesis (Uji t) secara parsial variabel kompensasi nilai Sig $0,000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial berpengaruh antara variabel kompensasi terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang

Hasil analisis koefisien determinasi berdasarkan perhitungan model summary nilai R square sebesar 0,612 sehingga dalam penelitian ini karakteristik pekerjaan dan kompensasi dapat menjelaskan komitmen organisasi sebesar 0,612 dan 39 sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil analisis koefisien korelasi berdasarkan perhitungan model summary nilai R adalah sebesar 0,782 yang menunjukkan bahwa nilai korelasi karakteristik pekerjaan dan kompensasi memiliki hubungan korelasi 0,60 - 0,799 kuat dan memiliki hubungan yang positif.

Berdasarkan uji F diperoleh nilai Sig $0,000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan (bersama-sama) terdapat pengaruh antara variabel-variabel bebas yaitu karakteristik pekerjaan dan kompensasi terhadap komitmen organisasi pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari analisis 67 responden dan pengolahan data, peneliti memperoleh kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian mengenai pengaruh karakteristik pekerjaan dan kompensasi terhadap komitmen organisasi pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa :

1. Secara parsial karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.
2. Secara parsial kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi.
3. Secara simultan karakteristik pekerjaan dan kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapat diberikan saran-saran yang sekiranya dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam upaya peningkatan komitmen organisasi bagi karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.

1. Perusahaan perlu memperhatikan persoalan yang terjadi dan perlu meningkatkan pelatihan terhadap karyawan sehingga menambah keragaman keterampilan dan jati diri karyawan.
2. Program yang telah diberikan pemerintahan kabupaten seperti upah minimum kabupaten (UMK) hendaknya lebih ditingkatkan lagi, untuk menunjang kinerja karyawan dan komitmen karyawan terhadap perusahaan.
3. Penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai bahan referensi dalam melakukan penelitian berikutnya terutama mengenai karakteristik pekerjaan dan kompensasi terhadap komitmen organisasi dengan mengembangkan variabel yang lebih luas



dan bisa menambahkan variabel-variabel yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Darmawati, T. (2020). Pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi pada pdam lematang enim kabupaten muara enim. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(3), 284-296.
- Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang. (2020). *Pedoman penulisan skripsi*.
- Jufrizen, J. (2018). Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi pada PT. Perkebunan nusantara iii (persero) medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15(1).
- Handaru, A. W., Abdillah, S., & Waspodo, A. A. (2013) Pengaruh karakteristik pekerjaan dan kompensasi terhadap komitmen organisasi pada PT. X jakarta. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 4(2), 238-256.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen personalian dan sumber daya manusia*. Yogyakarta:BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia edisi revisi*. Jakarta:PT. Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. (2014). *Manajemen kompensasi*. Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada.
- Kiky., Saraswati., & Lie. D. (2020). *Keterikatan kerja*. Yogyakarta:CV Andi Offset.
- Mafra, N. U. (2016). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada CV. Theree brothers palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 13(2),83-99
- Moses, R. M. (2014). Pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap prestasi kerja karyawan (studi pada karyawan PT. Inti bara mandiri tuban). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12(1).
- Priyatno, D. (2013). *Analisis korelasi, regresi dan multivariate dengan spss*. Yogyakarta:Penerbit Gava Media. Cetakan Kesatu.
- Putri, G. R., & Martono, S. (2015). Pengaruh karakteristik pekerjaan, pengembangan karir dan stres kerja pada komitmen organisasional bagi karyawan pdam tirta moedal kota semarang. *Management Analysis Journal*, 4(4).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku organisasi*. Jakarta:Salemba Empat.
- Setiono, B. A. (2018). Pengaruh budaya organisasi, karakteristik individu, karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karayawan PT. Pelindo iii surabaya. *Jurnal Aplikasi Pelayaran dan Kepelabuhan*, 6(2), 128-146.

- Sugiyono (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan r&d*. Bandung:Alfabeta, CV.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen sumber daya manusia, menciptakan keunggulan bersaing berbasis kompetisi sdm*. Yogyakarta:CV. Andi offset.
- Yusuf, M, R., & Syarif, D. (2018). *Komitmen organisasi*. Makassar:Nas Media Pustaka.
- Wiguna, G. N., & Surya, I. B. K. (2017). Pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasional dan turnover intention pada agent pru megas. *E-Jurnal Manajemen*, 6(8), 4156-4184.

