



**PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN,
PENGEMBANGAN KARIR DAN STRES KERJA PADA
KOMITMEN ORGANISASIONAL BAGI KARYAWAN PDAM
TIRTA MOEDAL KOTA SEMARANG**

SKRIPSI

**Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
pada Universitas Negeri Semarang**

Oleh

**Gitria Romadhona Putri
NIM 7311411165**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
2015**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi ini telah disetujui oleh Pembimbing untuk diajukan ke sidang panitia ujian skripsi pada:

Hari : Senin

Tanggal : 10 Agustus 2015

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Rini Setyo Witiastuti, SE., M.M.
NIP. 197610072006042002

Pembimbing



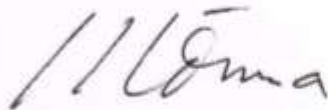
Dr. S. Martono, M.Si.
NIP. 196603081989011001

PENGESAHAN KELULUSAN

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Sidang Panitia Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang pada :

Hari : Kamis
Tanggal : 20 Agustus 2015

Penguji I



Dr. Ketut Sudarma, MM.
NIP. 195211151978031002

Penguji II



Nury Ariani Wulansari, S.E., M.Sc
NIP. 198501082009122004

Penguji III



Dr. S. Martono, M.Si.
NIP. 196603081989011001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Wahyono M.M.
NIP. 195601031983121001

PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan dari penelitian orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila di kemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil jiplakan dari karya tulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Semarang, Agustus 2015



Citria Romadhona Putri
NIM 7311411165

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

1. Hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, hari esok harus lebih baik dari hari ini.
2. Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain). (Qs Al-Insyirah 6-7).

PERSEMBAHAN

Kedua orang tua, keluarga dan sahabat-sahabatku yang selalu memberikan kasih sayang, doa dan dukungannya.

PRAKATA

Puji Syukur atas kehadiran ALLAH SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Karir dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada Karyawan PDAM Tirta Moedal Kota Semarang”. Tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Universitas Negeri Semarang.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik karena adanya dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. oleh karena itu secara khusus penulis mengucapkan terima kasih kepada :

- 1) Prof. Dr. Fathur Rokhman M.Hum, Rektor Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan izin dan kesempatan untuk menyelesaikan studi strata satu di Universitas Negeri Semarang.
- 2) Dr. Wahyono M.M., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas untuk mengikuti program Manajemen S1 di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- 3) Rini Setyo Witiastuti, S.E., M.M, selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan pengesahan pada penyusunan skripsi ini.
- 4) Dr. S. Martono, M.Si, selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam proses penyusunan skripsi ini.

- 5) Dr. Ketut Sudarma, MM. dan Nury Ariani Wulansari, S.E., M.Sc yang telah memberikan saran saran serta arahan dalam penyelesaian skripsi ini.
- 6) Kedua orang tua dan saudara yang selalu memberikan kasih sayang, mendoakan dan memberikan dukungan kepada penulis.
- 7) Sahabat-sahabatku, serta teman-teman di jurusan manajemen 2011 khususnya manajemen C yang telah memberikan bantuan dan dukungan dalam penyusunan skripsi ini.
- 8) Semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebut satu per satu.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa senantiasa memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada semua pihak yang telah memberikan segala bantuan dalam penyusunan skripsi ini. Akhir kata semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca.

Semarang, Agustus 2015

Penyusun

SARI

Putri, Gitria Romadhona. 2015. *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Karir dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada Karyawan PDAM Tirta Moedal Kota Semarang.* Skripsi. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang. Pembimbing Dr. S. Martono, M.Si.

Kata kunci : Komitmen Organisasional, Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Karir, Stres Kerja.

Komitmen organisasional menjadi hal penting bagi sebuah organisasi dalam menciptakan kelangsungan hidup sebuah organisasi. Komitmen organisasional akan menentukan ketertarikan karyawan pada perusahaan yang pada akhirnya akan memutuskan untuk tetap bertahan atau keluar dari perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh karakteristik pekerjaan, pengembangan karir dan stres kerja terhadap komitmen organisasional.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PDAM Tirta Moedal Kota Semarang. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian sebanyak 85 karyawan yang dihitung menggunakan rumus *Slovin*. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan program SPSS 16.0.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, sedangkan variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Perusahaan diharapkan dapat memberikan informasi tentang peluang promosi maupun jabatan yang kosong dan dapat meminimalisir kemungkinan konflik yang terjadi antar karyawan sehingga karyawan tetap bertahan dalam perusahaan.

ABSTRACT

Putri, Gitria Romadhona. 2015. The Influence of Job Characteristics, Career Development and Job Stress to Organizational Commitment on Employees PDAM Tirta Moedal Kota Semarang. Undergraduate Thesis. Management Department Economy Faculty. Semarang State University. Advisor Dr. S. Martono, M.Si.

Keywords: Organizational Commitment, Job Characteristics, Career Development, Job Stress.

Organizational commitment is important for an organization in creating the viability of an organization. Organizational commitment will determine the employee's interest in the company that will eventually decide to stay or leave the company. The purpose of this research is to find out whether there is influence of the characteristics of employment, career development and work stress to organizational commitment. The purpose of this research is to find out whether there is influence of job characteristics, career development and job stress to organizational commitment.

The population in this research is all employees in PDAM Tirta Moedal Semarang. The number of samples used in the study is 85 employees obtained by using Slovin method. Methods of data analysis used is multiple regression analysis using progame SPSS 16.0.

The result of this study showed that job characteristics has positive and significant effect to organizational commitment, career development has positive and significant effect to organizational commitment, while job stress has negative and significant effect to organizational commitment. The company is expected to provide information about promotional opportunities and can minimize the possibility of conflict that occurs between employees so employees remain within the company.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN KELULUSAN	iii
PERNYATAAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
SARI	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	8
1.3. Tujuan Penelitian	8
1.4. Manfaat Penelitian	9
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1. Komitmen Organisasional	10
2.1.1. Pengertian Komitmen Organisasional	10
2.1.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen	

Organisasional	12
2.1.3. Indikator Komitmen Organisasional	14
2.2. Karakteristik Pekerjaan.....	15
2.2.1. Pengertian Karakteristik Pekerjaan	15
2.2.2. Model Karakteristik Pekerjaan	16
2.3. Pengembangan Karir	21
2.3.1. Pengertian Pengembangan Karir	21
2.3.2. Tujuan Pengembangan Karir	21
2.3.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir	23
2.3.4. Indikator Pengembangan Karir	25
2.4. Stres Kerja	27
2.4.1. Pengertian Stres Kerja	27
2.4.2. Faktor Penyebab Stres Kerja	27
2.4.3. Dampak Stres Kerja	33
2.4.4. Indikator Stres Kerja	35
2.5. Penelitian Terdahulu.....	36
2.6. Kerangka Pemikiran	38
2.7. Hipotesis	42

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Populasi dan Sampel.....	43
3.1.1. Populasi	43
3.1.2. Sampel	43

3.2. Variabel Penelitian	46
3.3. Metode Pengumpulan Data	48
3.3.1. Sumber Data	48
3.3.2. Teknik Pengumpulan Data	48
3.4. Uji Validitas dan Reabilitas	49
3.4.1. Uji Validitas	49
3.4.2. Uji Reliabilitas	52
3.5. Metode Analisis Data	53
3.5.1. Analisis Deskriptif	53
3.5.2. Uji Asumsi Klasik	55
1. Uji Normalitas	55
2. Uji Multikolinearitas	55
3. Uji Heteroskedastisitas	55
3.5.3. Analisis Regresi Berganda	56
3.5.4. Uji Hipotesis	57

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian	58
4.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	58
4.1.2. Profil responden.....	58
4.1.2.1. Karakteristik Responden	58
4.1.3. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	62
4.1.4. Uji Asumsi Klasik	72
1. Uji Normalitas	72

2. Uji Multikolinearitas	73
3. Uji Heteroskedastisitas.....	74
4.1.5. Analisis Regresi Berganda	75
4.1.6. Uji Hipotesis	76
4.2. Pembahasan	78
4.2.1. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Komitmen Organisasional pada Karyawan PDAM Tirta Moedal Kota Semarang	78
4.2.2. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasional pada Karyawan PDAM Tirta Moedal Kota Semarang	80
4.2.3. Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada Karyawan PDAM Tirta Moedal Kota Semarang	82
BAB V PENUTUP	
5.1. Kesimpulan	85
5.2. Saran	86
DAFTAR PUSTAKA	88
LAMPIRAN	92

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Karyawan Keluar Tahun 2014	6
Tabel 2.1.	Penelitian Terdahulu	36
Tabel 3.1.	Distribusi Sampel	45
Tabel 3.2.	Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional	50
Tabel 3.3.	Hasil Uji Validitas Karakteristik Pekerjaan	50
Tabel 3.4.	Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir	51
Tabel 3.5.	Hasil Uji Validitas Stres Kerja	52
Tabel 3.6.	Hasil Uji Reliabilitas	53
Tabel 4.1.	Deskripsi Umur Responden	59
Tabel 4.2.	Deskripsi Pendidikan Responden	60
Tabel 4.3.	Deskripsi Masa Kerja Responden	60
Tabel 4.4.	Deskripsi Masa Kerja Responden	61
Tabel 4.5.	Distribusi Frekuensi Jawaban Karakteristik Pekerjaan	63
Tabel 4.6.	Distribusi Nilai Indeks Karakteristik Pekerjaan	64
Tabel 4.7	Distribusi Frekuensi Pengembangan Karir	66
Tabel 4.8.	Distribusi Nilai Indeks Pengembangan Karir	67
Tabel 4.9	Distribusi Frekuensi Jawaban Stres Kerja	68
Tabel 4.10.	Distribusi Nilai Indeks Stres Kerja	69
Tabel 4.11	Distribusi Frekuensi Jawaban Komitmen Organisasional	70
Tabel 4.12	Distribusi Nilai Indeks Komitmen Organisasional	71
Tabel 4.13	Hasil Uji Normalitas dengan <i>Kolmogrov-Smirnov</i>	73

Tabel 4.10. Uji Multikolinieritas	74
Tabel 4.11. Uji Glejser	75
Tabel 4.12. Hasil Uji Regresi Berganda	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Model Karakteristik Pekerjaan	19
Gambar 2.2. Kerangka Pemikiran	41

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian	93
Lampiran 2	Tabulasi Data Penelitian.....	100
Lampiran 3	Hasil Uji Validitas	114
Lampiran 4	Hasil Uji Reliabilitas	127
Lampiran 5	Hasil Uji Asumsi Klasik	129
Lampiran 6	Hasil Uji Regresi Berganda	131
Lampiran 7	Surat ijin Penelitian	132

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset penting organisasi atau perusahaan yang mengelola sumber daya lain yang dimiliki organisasi secara efektif dan efisien untuk pencapaian tujuan organisasi (Simamora, 2006:4). SDM merupakan salah satu penggerak utama bagi setiap perusahaan untuk menjalankan kegiatan atau proses kerja perusahaan. SDM berperan aktif dalam penetapan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Menurut Nugroho dan Kunartinah (2012:153), tanpa SDM kegiatan organisasi tidak dapat berjalan dengan baik.

Peran penting SDM dalam pencapaian tujuan perusahaan menandakan bahwa diperlukan pengelolaan sumber daya manusia secara berkelanjutan agar diperoleh SDM yang berkualitas, sehingga dalam melaksanakan kegiatan organisasi dapat memberikan hasil yang optimal. Salah satu upaya yang dilakukan organisasi dalam mengelola SDM yaitu dengan membangun komitmen organisasional karyawan. Robbins dan Judge (2009:100), menjelaskan bahwa komitmen organisasional adalah suatu keadaan seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan organisasi dan memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Komitmen organisasional menjadi titik berat dalam perusahaan, karena komitmen yang dimiliki anggota organisasi menjadi hal penting bagi sebuah organisasi dalam menciptakan kelangsungan hidup sebuah organisasi apapun

bentuk organisasinya (Kingkin, dkk 2010:18). Sejalan dengan pemikiran tersebut, Hadiyani (2013:160) menjelaskan komitmen organisasional akan menentukan ketertarikan karyawan pada perusahaan yang pada akhirnya akan memutuskan apakah karyawan akan terus bergabung dan memajukan perusahaan atau mencari lingkungan kerja lain yang lebih menjanjikan.

Karyawan suatu perusahaan yang mempunyai komitmen organisasional akan berpartisipasi secara aktif dalam kegiatan dan menikmati bekerja sama dalam organisasi (Hazisma, 2013:89). Jika suatu perusahaan mampu memenuhi harapan dari karyawan, maka akan menciptakan rasa nyaman dan menyenangkan bagi karyawan, sehingga dapat menimbulkan rasa puas dan keinginan bertahan untuk bekerja pada perusahaan tersebut. Jika tidak, karyawan akan merasa tidak nyaman dan memilih untuk mencari alternatif peluang kerja di perusahaan lain (Handaru, 2013:239). Oleh karena itu, komitmen dalam organisasi perlu dikelola secara maksimal dalam rangka menjaga kelancaran aktivitas kerja di dalam sebuah perusahaan, sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan.

Penelitian tentang komitmen organisasional telah banyak dilakukan sebelumnya. Akan tetapi, dari beberapa penelitian terdahulu masih terdapat ketidakkonsistenan hasil penelitian yang dilakukan. Misalkan penelitian yang dilakukan Djastuti (2011:14) pada perusahaan jasa konstruksi Jawa Tengah untuk menguji hubungan karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasional, dan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasional. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Madi, *et al.*(2012:309) yang dilakukan pada sektor

perbankan di Gaza, Palestina yang menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Penelitian yang dilakukan Younis *et al* (2013:3) menunjukkan bahwa pengembangan karir yang dirasakan oleh karyawan berpengaruh signifikan terhadap tingkat komitmen organisasional pada organisasi farmasi di Inggris. Namun, hasil penelitian Sari (2010:123) yang meneliti tentang faktor-faktor yang berkaitan dengan karir terhadap komitmen organisasional di Badan Koordinasi Wilayah (BAKORWIL) II Surakarta menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal tersebut kemungkinan disebabkan karena adanya jenjang kepangkatan yang jelas bagi pegawai Badan Koordinasi Wilayah (BAKORWIL) II Surakarta untuk menduduki jabatan tertentu dengan syarat-syarat kepangkatan yang harus dipenuhi sehingga menyebabkan program pengembangan karir yang disediakan tidak terlalu berpengaruh terhadap komitmen organisasional pegawai. Selain itu, kesenjangan hasil penelitian yang lain ditunjukkan pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Khatibi *et al.* (2009:276) yang dilakukan pada karyawan *National Olympic and Paralympic Academy (NOPA)* Iran, menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional. Di sisi lain penelitian Ziauddin *et al.* (2010:620) pada karyawan sektor minyak dan gas Pakistan menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap dimensi komitmen organisasional. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan menunjukkan beberapa variabel yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional yaitu karakteristik pekerjaan, pengembangan karir dan stres kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional adalah karakteristik pekerjaan. Karakteristik pekerjaan berkaitan dengan cara bagaimana karyawan menilai tugas-tugas dalam pekerjaannya (Isrorina dan Setyowati, 2009:2). Hackman dan Oldham (1975:160) mengembangkan pendekatan motivasi untuk merancang pekerjaan yang dikemukakan dengan menggunakan model pendekatan karakteristik pekerjaan yang disebut sebagai teori karakteristik pekerjaan. Karakteristik pekerjaan dalam model karakteristik pekerjaan menunjukkan bahwa pekerjaan apapun dapat dideskripsikan dalam lima dimensi inti yaitu keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi serta umpan balik. Pengorganisasian yang baik perlu memperhatikan karakteristik pekerjaan dan komitmen organisasi demi tercapainya tujuan organisasi dengan efektif dan efisien (Djastuti, 2011:2).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi tingkat komitmen organisasional adalah pengembangan karir. Menurut Siagian (2003:215), seberapa baik suatu perencanaan karir yang telah dibuat oleh karyawan disertai suatu tujuan karir yang wajar dan realistis, rencana tersebut tidak akan menjadi kenyataan tanpa adanya pengembangan karir yang sistematis dan programatis. Handoko (2008:130) menjelaskan bahwa pengembangan karir merupakan upaya-upaya pribadi seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Proses perencanaan karir memungkinkan para karyawan untuk mengidentifikasi sasaran-sasaran karir dan jalur-jalur menuju sasaran-sasaran karyawan mencari cara untuk meningkatkan dirinya dan mengembangkan sasaran-sasaran karir mereka.

Pengembangan karir erat hubungannya terhadap komitmen organisasional seseorang. Pengembangan karir mengindikasikan bahwa seorang karyawan ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu yang lama, misalnya sampai usia pensiun (Siagian, 2003:216). Tanpa adanya dukungan dari organisasi terhadap pengembangan karir karyawan, maka perencanaan yang telah dilakukan oleh individu tidak akan berjalan dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola dan mengembangkan karir karyawan dengan baik supaya komitmen karyawan terhadap organisasi terjaga dan mampu mendorong karyawan untuk melakukan yang terbaik bagi perusahaan.

Selain memperhatikan karakteristik pekerjaan dan pengembangan karir karyawan, organisasi juga perlu memperhatikan tingkat stres yang dialami karyawan di tempat kerja. Faktor stres menjadi salah satu masalah yang juga dapat mempengaruhi tingkat komitmen organisasional karyawan. Menurut Handoko (2008:200), stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Hampir setiap kondisi pekerjaan bisa menyebabkan stres, tergantung pada reaksi karyawan. Setiap individu yang ditempatkan pada kondisi-kondisi lingkungan yang sama mungkin menunjukkan tanggapan psikologis, fisik, dan perilaku yang sangat berbeda. Oleh karena itu, stres dapat mempengaruhi seseorang dengan berbagai cara yang berbeda dan dengan akibat yang bermacam-macam tergantung kondisi individu yang bersangkutan serta sumber potensial tekanan kerja tertentu yang dievaluasi, yang mungkin menjadi penyebab stres bagi seseorang tetapi tidak bagi orang lain.

Menurut Siagian (2003:302) stres dengan tingkat tertentu diperlukan dalam pekerjaan karena dengan adanya stres karyawan akan merasa tertantang dan perlu mengerahkan segala kemampuannya untuk berprestasi dan dengan demikian dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Namun, jika tingkat stres kerja karyawan tinggi dan tidak segera diatasi dapat berdampak pada perilaku yang tidak diharapkan oleh pihak organisasi, seperti kepuasan kerja yang rendah serta turunnya komitmen organisasional para karyawan (Karambut dan Eka, 2010:656).

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada objek yang digunakan. Objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah PDAM Tirta Moedal Kota Semarang yang berlokasi di Jl. Kelud Raya No. 60 Semarang. PDAM Tirta Moedal Kota Semarang merupakan badan usaha milik Daerah (BUMD) yang bergerak di bidang pelayanan masyarakat yang menyediakan air bersih untuk masyarakat Kota Semarang. Alasan menggunakan objek penelitian pada perusahaan ini adalah karena pada penelitian sebelumnya belum ada yang melakukan penelitian tentang komitmen organisasional pada perusahaan daerah. Berdasarkan penelitian dan wawancara yang dilakukan, peneliti mendapatkan data dari PDAM Tirta Moedal Kota Semarang bahwa masih terdapat karyawan yang keluar dari perusahaan seperti pada Tabel 1.1 berikut :

Tabel 1.1 Data Karyawan yang Keluar pada Tahun 2014

Bulan	Jumlah Karyawan yang Keluar
Januari	4
Februari	2
Maret	-
April	3
Mei	2
Juni	2
Juli	1
Agustus	1

September	1
Oktober	-
November	2
Desember	1

Sumber : PDAM Tirta Moedal Kota Semarang

Berdasarkan konsep yang dikembangkan oleh Porter *et al.* (1974) dalam Tobing (2009:32) yang mengemukakan bahwa komitmen organisasional paling tidak memiliki tiga karakteristik yaitu adanya dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan, adanya keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin demi kepentingan perusahaan dan adanya suatu kepercayaan atau keyakinan serta penerimaan nilai-nilai dan tujuan organisasi. Akan tetapi, berdasarkan data karyawan yang keluar dari perusahaan dapat dilihat bahwa hampir setiap bulan dalam tahun 2014 terdapat karyawan yang keluar dari perusahaan, hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat fenomena gap mengenai konsep yang dikembangkan oleh Porter *et al.* (1974) dalam Tobing (2009:32) dengan data yang terdapat di perusahaan. Selain itu, berdasarkan dimensi komitmen organisasional Allen dan Mayer (1990:2) data tersebut menunjukkan ketidaksesuaian dengan dimensi komitmen berkelanjutan karena apabila karyawan memiliki komitmen berkelanjutan akan mempertimbangkan kerugian yang akan karyawan terima apabila meninggalkan perusahaan (pensiun, status, gaji) karena karyawan PDAM yang keluar memiliki status sebagai karyawan tetap. Oleh karena itu, maka dapat dilakukan penelitian tentang komitmen organisasional pada perusahaan PDAM Tirta Moedal Kota Semarang.

Latar belakang yang telah diuraikan di atas, membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh karakteristik pekerjaan,

pengembangan karir dan stres kerja pada komitmen organisasional, sehingga peneliti mengambil judul “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Karir dan Stres Kerja pada Komitmen Organisasional bagi Karyawan PDAM Tirta Moedal Kota Semarang”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana cara perusahaan untuk meningkatkan dan memperhatikan karakteristik pekerjaan, pengembangan karir dan stres kerja untuk meningkatkan komitmen organisasional karyawan. Beberapa pertanyaan penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh karakteristik pekerjaan pada komitmen organisasional bagi Karyawan PDAM Tirta Moedal Kota Semarang?
2. Apakah terdapat pengaruh pengembangan karir pada komitmen organisasional bagi Karyawan PDAM Tirta Moedal Kota Semarang?
3. Apakah terdapat pengaruh stres kerja pada komitmen organisasional bagi karyawan PDAM Tirta Moedal Kota Semarang?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan pada komitmen organisasional bagi karyawan PDAM Tirta Moedal Kota Semarang.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasional bagi karyawan PDAM Tirta Moedal Kota Semarang.

3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja pada komitmen organisasional bagi karyawan PDAM Tirta Moedal Kota Semarang.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional karyawan yaitu karakteristik pekerjaan, pengembangan karir dan stres kerja.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada direktur PDAM Tirta Moedal Kota Semarang untuk dapat meningkatkan karakteristik pekerjaan karyawan, memberikan program dan informasi tentang pengembangan karir, serta mampu menjaga tingkat stres karyawan sehingga komitmen organisasional karyawan meningkat dan perusahaan dapat mempertahankan karyawannya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Komitmen organisasional

2.1.1. Pengertian Komitmen Organisasional

Robbins dan Judge (2009:101) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Sedangkan menurut Hadiyani (2013:162), komitmen organisasional merupakan keinginan atau dorongan dari dalam diri individu yang memahami keberadaan dirinya dalam sebuah organisasi tempatnya bekerja yang selalu bersedia untuk berperan aktif dalam melakukan usaha-usaha mewujudkan tujuan organisasi, memberikan kontribusi positif bagi organisasi, memiliki kesamaan nilai-nilai yang dimiliki dengan nilai perusahaan serta memiliki keinginan untuk tetap berada dalam organisasi tempatnya bekerja.

Tobing (2009:32) menjelaskan bahwa komitmen organisasional dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya

Porter *et al.* (1974) dalam Meiyanto dan Santhoso (1999:33) mengemukakan konsep komitmen organisasi paling tidak memiliki tiga karakteristik yaitu:

1. Keyakinan dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Karakteristik ini mencerminkan beberapa perilaku seperti kesamaan nilai dan tujuan pribadi dengan nilai dan tujuan organisasi, penerimaan terhadap kebijakan organisasi serta adanya kebanggaan menjadi bagian dari organisasi. Organisasi dapat memasukkan kebutuhan dan keinginan karyawan dalam tujuan organisasi sehingga akan dapat menciptakan suasana yang saling mendukung diantara karyawan dengan organisasi. Lebih lanjut, suasana tersebut mampu membuat karyawan rela berusaha keras untuk tercapainya tujuan organisasi, karena karyawan telah menerima tujuan organisasi yang dipercaya disusun demi memenuhi kebutuhan karyawan pula.

2. Keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin demi kepentingan organisasi.

Karakteristik ini menggambarkan bahwa karyawan tidak hanya sekedar melaksanakan tugas-tugasnya melainkan selalu berusaha untuk melebihi dari standar minimal pekerjaan yang telah ditentukan oleh organisasi. Karyawan juga akan terdorong untuk melakukan pekerjaan diluar tugas dan peran yang dimiliki apabila dibutuhkan oleh organisasi dengan bekerja sama dengan pimpinan maupun rekan kerja. Salah satu cara yang dapat digunakan agar karyawan terlibat adalah dengan memberikan kesempatan pembuatan keputusan, yang dapat menumbuhkan keyakinan pada karyawan bahwa apa yang telah diputuskan adalah keputusan bersama.

3. Dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Kesediaan karyawan untuk bertahan dalam sebuah organisasi adalah hal yang penting dalam menunjang komitmen karyawan terhadap organisasi tempat

mereka bekerja. Hal ini dapat diupayakan apabila karyawan merasakan adanya keamanan dan kepuasan di dalam organisasi, sehingga karyawan memutuskan untuk tetap bertahan dalam organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah keadaan karyawan menerima dan memihak terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi yang ditunjukkan dengan kesediaan untuk bekerja keras demi tercapainya tujuan organisasi. Hal tersebut mendorong karyawan untuk bertahan di sebuah organisasi demi tercapainya tujuan organisasi.

2.1.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional

Menurut Steers (1984) dalam Hadiyani (2013:163) ada beberapa faktor khusus yang mempengaruhi keputusan untuk tetap berpartisipasi atau pengunduran diri seorang pekerja, diantaranya yaitu :

a. Faktor organisasi secara keseluruhan.

Kesempatan pengembangan karir yang diberikan kepada karyawan merupakan salah satu contoh dari faktor ini. Seberapa baik perusahaan memberikan informasi jabatan yang kosong dan program-program untuk mengembangkan karir dapat memicu karyawan agar terus berpartisipasi dalam kegiatan perusahaan.

b. Faktor lingkungan kerja yang langsung.

Gaya penyelia dan pola interaksi antar anggota kelompok yang kurang baik dalam lingkungan kerja dapat menimbulkan perasaan tertekan pada karyawan. Hal ini dapat memicu stres yang dialami oleh karyawan, semakin tinggi tingkat stres yang dialami akan membuat karyawan untuk keluar dari

perusahaan. Semakin tingginya tingkat stres tanpa penanggulangan yang tepat akan membuat karyawan merasa tidak nyaman, pelaksanaan pekerjaan terganggu, hasil kerja yang kurang baik dan pada akhirnya karyawan memutuskan untuk keluar dari organisasi.

c. Faktor kandungan tugas.

Karyawan yang dalam pekerjaannya membutuhkan beberapa keterampilan dalam penyelesaian pekerjaan akan memiliki perasaan tertantang untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Tingkat identitas tugas dan signifikansi tugas yang tinggi akan membuat karyawan menganggap pekerjaan mereka penting. Selain itu, tingkat otonomi yang tinggi akan membangkitkan rasa tanggung jawab yang lebih besar disertai dengan umpan balik yang memadai sehingga karyawan mampu memahami peran dan fungsi mereka dalam perusahaan.

d. Faktor pribadi.

Faktor pribadi seperti umur, masa jabatan, kepribadian, minat terhadap profesi dapat mempengaruhi tingkat komitmen organisasional karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki usia muda dan usia tua saat bekerja memiliki tingkat komitmen yang berlainan. Begitu juga dengan karyawan yang memiliki masa kerja yang baru dan masa kerja yang lama tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan juga. Semakin lama masa kerja seseorang akan semakin tinggi komitmen organisasinya. Karyawan yang sudah lama bekerja, sudah terbiasa dengan kondisi dan iklim organisasi yang ada, sehingga karyawan akan merasa menjadi bagian dari organisasi tersebut

setelah melalui bertahun-tahun bekerja di perusahaannya. Apabila mengalami hambatan atau tekanan-tekanan, maka karyawan dengan masa kerja yang lebih lama akan lebih kuat bertahan dibandingkan karyawan baru yang belum banyak terlibat dalam organisasi.

2.1.3. Indikator Komitmen Organisasional

Allen dan Meyer (1990:2) mengidentifikasi tiga karakteristik yang berbeda dalam pendefinisian komitmen yaitu komitmen sebagai suatu ikatan atau hubungan afektif (*affective attachment*) pada organisasi, komitmen sebagai *perceived cost* (biaya yang dirasakan) yang berhubungan dengan meninggalkan organisasi, dan komitmen sebagai suatu kewajiban untuk tetap bertahan dalam organisasi. Allen dan Meyer (1990:2) menyebut ketiga bentuk dari komitmen ini sebagai *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*.

a. Komitmen Afektif (*Affective commitment*)

Komitmen afektif didefinisikan sebagai sampai derajat manakah seorang individu terikat secara psikologis pada organisasi yang mempekerjakannya melalui perasaan seperti loyalitas, *affection*, karena sepakat terhadap tujuan organisasi. Berdasarkan definisi tersebut, maka komitmen afektif seorang individu berhubungan dengan ikatan emosional atau identifikasi tersebut dengan organisasi, menganggap masalah yang dihadapi karyawan merupakan masalah karyawan sendiri, serta karyawan merasa menjadi bagian dari organisasi. Dengan demikian, karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam organisasi karena mereka memang ingin (*want to*) melakukan hal tersebut.

b. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance commitment*)

Komitmen berkelanjutan adalah komitmen yang didasarkan pada kerugian bila meninggalkan organisasi, yang seringkali diartikan sebagai *calculative commitment*. Dengan kata lain, seorang karyawan memiliki komitmen kontinuan yang kuat disebabkan mereka merasa membutuhkannya (*need to*) dan adanya pertimbangan kerugian biaya bila meninggalkan organisasi (seperti pensiun, status, senioritas), atau kesulitan mendapatkan alternatif pekerjaan di tempat lain.

c. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

Komitmen normatif adalah keyakinan dari karyawan bahwa dia merasa harus tinggal atau bertahan dalam organisasi karena suatu loyalitas personal, sehingga karyawan dengan komitmen normatif yang tinggi akan bertahan dalam organisasi karena merasa harus melakukan hal itu (*have to*), melalui kepatuhan pada aturan yang ditetapkan organisasi dan tidak melakukan upaya untuk meninggalkan organisasi.

2.2. Karakteristik Pekerjaan

2.2.1. Pengertian Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan merupakan sifat dari tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri (Subyantoro, 2009:12). Sedangkan karakteristik pekerjaan menurut Handaru, dkk (2013:242) adalah sifat yang berbeda antara jenis pekerjaan yang satu dengan pekerjaan lainnya yang bersifat khusus dan merupakan inti pekerjaan

yang berisikan sifat – sifat yang ada didalam semua pekerjaan serta dirasakan oleh para pekerja sehingga mempengaruhi perilaku kerja terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan hasil-hasil riset dalam bidang ini menunjukkan bahwa orang-orang yang dalam pekerjaannya melibatkan adanya tingkat dari variasi ketrampilan, identitas tugas dan signifikansi tugas akan menganggap pekerjaan mereka sangat berarti. Selain itu tingkat otonomi yang tinggi akan membangkitkan rasa tanggung jawab yang lebih besar dan apabila disediakan umpan balik yang memadai, karyawan akan mengembangkan suatu pemahaman yang berguna mengenai peranan dan fungsi mereka dengan lebih baik (Djastuti, 2011:4).

2.2.2. Model Karakteristik Pekerjaan

Model karakteristik pekerjaan dikembangkan oleh Hackman dan Oldham (1975:160). Model karakteristik pekerjaan mengemukakan bahwa pekerjaan apa pun dapat dideskripsikan dalam lima dimensi pekerjaan utama dan digunakan sebagai indikator dalam penelitian ini.

1. *Skill Variety* (Variasi keterampilan)

Kearagaman keterampilan atau variasi pekerjaan merupakan tingkat sampai mana pekerjaan membutuhkan variasi aktivitas sehingga karyawan dapat menggunakan sejumlah keterampilan dan bakat yang berbeda. Pekerjaan yang menuntut keterampilan yang beragam dipandang oleh karyawan lebih menantang karena mencakup berbagai jenis keterampilan. Pekerjaan seperti ini juga meniadakan kerutianan yang timbul dari setiap aktivitas yang berulang. Keragaman keterampilan menimbulkan perasaan kompeten yang lebih besar bagi

karyawan sehingga karyawan bertahan di organisasi, karena dapat melakukan jenis pekerjaan yang berlainan dengan cara yang berbeda.

2. *Task Identity* (Identitas tugas)

Task Identity (Identitas tugas) adalah suatu tingkatan dimana pekerjaan membutuhkan penyelesaian menyeluruh dan teridentifikasi pembagiannya, oleh karena seseorang terlibat mengerjakan pekerjaan dari awal sampai akhir dengan hasil yang memungkinkan. Identitas tugas dapat memacu karyawan untuk melakukan pekerjaan lebih efektif, mengembangkan kemampuan dan keterampilan karyawan, serta meningkatkan kreativitas dan inovasi. Seorang karyawan akan merasa bangga apabila mereka dapat menunjukkan secara nyata hasil pekerjaannya.

3. *Task Significance* (Signifikansi Tugas)

Task Significance (Signifikansi Tugas) atau arti tugas adalah suatu tingkatan dimana pekerjaan berpengaruh substansial dalam kehidupan atau pekerjaan individu lain. Jika tugas dirasakan penting dan berarti oleh karyawan, maka ia cenderung mempunyai kepuasan kerja yang tinggi. Karyawan yang merasa pekerjaan yang dilakukannya memberi makna yang berarti bagi kepentingan masyarakat umum dan khususnya pada organisasi akan menimbulkan tanggung jawab yang lebih besar dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga tanggung jawab yang ada menimbulkan dorongan bagi karyawan agar berusaha lebih keras dalam menyelesaikan permasalahan.

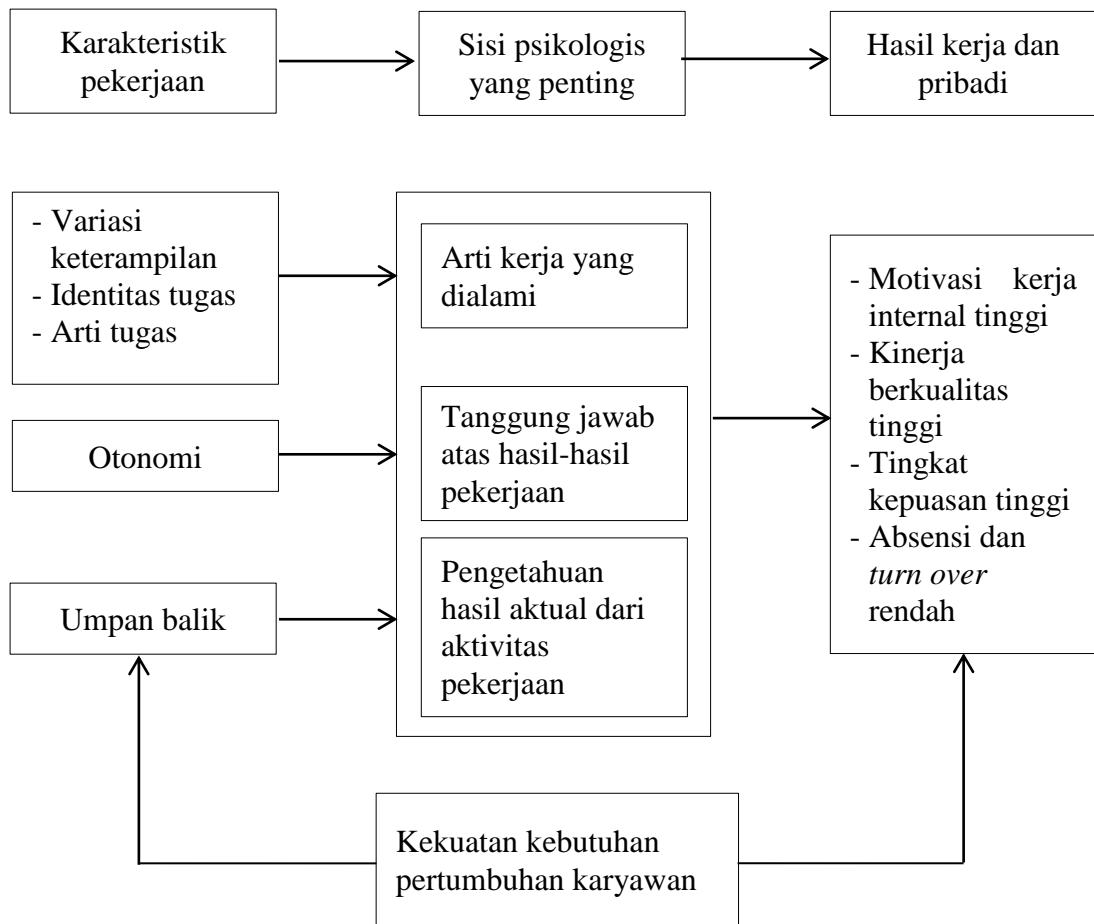
4. *Autonomy* (Otonomi)

Autonomy (Otonomi) adalah suatu tingkatan dimana pekerjaan memberikan kebebasan, kemerdekaan dan keleluasaan dalam membuat rencana pekerjaan dan menentukan prosedur yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan. Karyawan yang mendapatkan otonomi dari atasan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan cara karyawan sendiri untuk mencapai hasil yang diharapkan. Dengan adanya otonomi yang diberikan, karyawan akan merasa lebih diberi kepercayaan dan dihargai untuk melaksanakan tugas-tugas, sehingga akan menumbuhkan komitmen terhadap organisasi.

5. *Job Feedback* (Umpan balik pekerjaan)

Job Feedback (Umpan balik pekerjaan) adalah suatu tingkatan dimana hasil aktifitas penyelesaian pekerjaan diperoleh langsung oleh karyawan dan informasi yang jelas mengenai seberapa baik pekerjaan yang telah dikerjakan. Umpan balik merupakan suatu hal yang penting bagi karyawan untuk mengetahui efektivitas dari serangkaian pekerjaan yang telah dilakukan, sehingga karyawan dapat mengetahui kekurangan mereka dan dapat melakukan perencanaan pekerjaan agar melakukan tugas selanjutnya dengan lebih baik.

Berdasarkan penjelasan di atas, karakteristik pekerjaan tersebut dapat digambarkan dalam Model Karakteristik Pekerjaan (*Job Characteristic Model*) sebagai berikut:



Gambar 2.1 Model Karakteristik Pekerjaan
 Sumber : Hackman dan Oldham (1975:161)

Berdasarkan gambar di atas, dapat dijelaskan bahwa individu yang dalam pekerjaannya melibatkan tingkat keragaman keterampilan, identitas tugas dan arti tugas yang tinggi akan menganggap pekerjaan mereka sangat berarti. Tingkat otonomi yang tinggi akan membangkitkan rasa tanggung jawab yang lebih besar. Selain itu, jika suatu pekerjaan memberikan umpan balik dari pimpinan maupun rekan kerja, maka seorang karyawan akan tahu seberapa efektif dia bekerja dan dapat menjadi suatu bahan evaluasi bagi karyawan. Melalui titik pandang motivasi, model di atas mengatakan bahwa imbalan internal diperoleh seorang

individu saat ia memahami arti pekerjaan yang dialami maka secara pribadi pegawai tersebut telah berkinerja dengan baik pada suatu tugas (tanggung jawab untuk hasil kerja). Semakin lengkap keadaan dari ketiga hal tersebut di atas, maka akan berdampak pada semakin tinggi motivasi, kinerja dan kepuasan pegawai itudan semakin rendah kemangkirannya serta kemungkinan ia keluar dari organisasi.

Hubungan antara dimensi karakteristik pekerjaan dan hasil pekerjaan disesuaikan dengan kekuatan kebutuhan pertumbuhan dari karyawan, yaitu dilihat dari keinginan karyawan terhadap penghargaan diri dan aktualisasi diri. Karyawan dengan kebutuhan berkembang yang tinggi dengan tingkat dimensi kerja yang tinggi akan menunjukkan efek yang semakin tinggi terhadap *output* personal dalam bekerja yaitu prestasi kerja, kepuasan kerja, rendahnya kemungkinan individu keluar dari organisasi.

2.3. Pengembangan Karir

2.3.1. Pengertian Pengembangan Karir

Karir merupakan seluruh pekerjaan (jabatan) yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang, sedangkan perencanaan karir adalah proses melalui mana seseorang memilih sasaran karir dan jalur sasaran tersebut. Karyawan yang mengimplementasikan rencana-rencana karir memerlukan pengembangan karir untuk mencapai sasaran-sasaran tersebut. Siagian (2003:215) mendefinisikan pengembang karir adalah langkah-langkah yang dilakukan karyawan untuk mewujudkan perencanaan karir yang telah dibuat. Pengembangan karir merupakan upaya-upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu

rencana karir (Handoko, 2008:123). Menurut Dessler (2007:8) pengembangan karir adalah eksplorasi, pemantapan, keberhasilan dan pemenuhan karir seseorang.

Meskipun bagian pengelola sumber daya manusia dapat turut berperan dalam kegiatan pengembangan tersebut, sesungguhnya yang paling bertanggung jawab adalah pegawai yang bersangkutan sendiri, karena dialah yang berkepentingan dan kelak yang akan memetik dan menikmati hasilnya.

2.3.2. Tujuan pengembangan karir

Tujuan pengembangan karir yang dikemukakan Handoko (2008:127) adalah sebagai berikut:

- a. Mengembangkan karyawan yang dapat dipromosikan.

Pengembangan karir dapat membantu mengembangkan suplai karyawan internal, terutama karyawan yang potensial. Perusahaan dapat menarik karyawan yang potensial untuk mengisi jabatan yang kosong dalam perusahaan sehingga tidak perlu menyeleksi karyawan baru.

- b. Menurunkan perputaran karyawan.

Perhatian yang diberikan perusahaan terhadap peningkatan karir individu dapat meningkatkan komitmen karyawan pada organisasi, karena karyawan memiliki kesempatan untuk menduduki jabatan sesuai dengan syarat-syarat yang diberikan sehingga karyawan dapat mencapai rencana karir yang dibuat.

- c. Mengungkapkan potensi karyawan

Program dan informasi karir yang jelas akan mendorong para karyawan secara individual maupun kelompok menggali kemampuan potensial masing-masing untuk mencapai sasaran-sasaran karir yang diinginkan. Program-program

pelatihan dan pengembangan yang diberikan perusahaan dapat membantu karyawan untuk meningkatkan dan mengembangkan segala kemampuan yang dimiliki. Hal ini juga harus didukung dengan adanya informasi yang jelas untuk memberikan dorongan kepada karyawan agar lebih terpacu untuk terus meningkatkan potensi yang dimiliki.

d. Mendorong pertumbuhan

Kesempatan pengembangan karir seharusnya dapat meningkatkan kemampuan dari karyawan. Pengembangan karir yang baik akan mendorong semangat kerja karyawan untuk tumbuh dan berkembang. Dengan demikian, motivasi kerja karyawan dapat dipelihara dan karyawan.

e. Memuaskan kebutuhan karyawan

Kesempatan pengembangan karir yang diberikan perusahaan menandakan bahwa adanya penghargaan terhadap individu karyawan, yang berarti pula adanya pengakuan dan penghargaan terhadap prestasi individu karyawan. Hal inilah yang akan dapat memuaskan karyawan yang pada dasarnya merupakan kebutuhan organisasi juga sehingga karyawan terus bertahan di organisasi.

f. Mengurangi penimbunan

Karyawan yang memiliki kemampuan yang potensial sesuai dengan syarat-syarat promosi jabatan dapat ditarik kembali untuk menduduki jabatan yang kosong. Sehingga tidak ada karyawan dengan keahlian yang potensial berada dalam posisi yang sama secara terus-menerus.

g. Membantu pelaksanaan rencana-rencana kegiatan yang telah disetujui

Pengembangan karir dapat membantu para karyawan agar siap untuk menduduki jabatan yang lebih penting dan mengetahui peran serta tugas-tugas yang akan diberikan. Persiapan ini akan membantu pencapaian rencana kegiatan yang telah ditetapkan agar dapat dilaksanakan dengan baik.

2.3.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir

Menurut Siagian (2003:215) faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seorang pegawai yaitu:

1. Prestasi kerja

Faktor paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan adalah pada prestasi kerjanya dalam melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sukar bagi seorang pekerja untuk di usulkan oleh atasannya agar di pertimbangkan untuk di promosikan ke pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi dimasa depan.

2. Kesetiaan pada organisasi

Kesetiaan karyawan kepada organisasi merupakan dedikasi seorang karyawan yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu lama. Kesetiaan pada organisasi juga menentukan kemajuan karir yang seorang karyawan. Kesetiaan organisasional yang rendah umumnya ditemui pada para sarjana baru, yang mempunyai harapan tinggi, tetapi sering kecewa dengan tempat tugas pertama mereka, dan para profesional yang setia pada profesinya.

3. *Mentors dan Sponsor*

Mentors adalah orang yang memberikan nasehat-nasehat atau saran-saran kepada karyawan dalam upaya mengembangkan karirnya. Sedangkan *sponsor* adalah seseorang di dalam perusahaan yang dapat menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karirnya. Apabila *mentor* atau pembimbing karir informal berhasil membimbing karir karyawan atau pengembangan karirnya lebih lanjut, para *mentor* tersebut dapat menjadi sponsornya. Seorang *sponsor* adalah orang-orang dalam organisasi yang dapat menciptakan kesempatan pengembangan karir bagi orang lain. Seringkali *sponsor* karyawan adalah atasan mereka langsung.

4. Dukungan para bawahan

Merupakan dukungan yang diberikan para bawahan dalam bentuk mensukseskan tugas manajer yang bersangkutan kesempatan untuk bertumbuh. Hal ini terjadi bila karyawan meningkatkan kemampuan, misalnya melalui program pelatihan, pengambilan kursus atau penambahan gelar. Hal ini berguna bagi departemen personalia dalam pengembangan sumber daya manusia internal maupun bagi pencapaian karir karyawan.

5. Kesempatan untuk bertumbuh

Merupakan kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya, baik melalui pelatihan-pelatihan, kursus dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya.

2.3.4. Indikator Pengembangan karir

Menurut Siagian (2003:207), berbagai faktor yang perlu dipertimbangkan dalam pengembangan karir adalah sebagai berikut:

a. Perlakuan yang adil dalam berkarir

Perlakuan yang adil itu hanya bisa terwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas dikalangan pegawai.

b. Keperdulian para atasan langsung

Para karyawan pada umumnya mendambakan keterlibatan atasan langsung mereka dalam perencanaan karir masing-masing. Salah satu bentuk keperdulian itu adalah memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan tugas masing-masing sehingga para pegawai tersebut mengetahui potensi yang perlu diatasi. Pada gilirannya umpan balik itu merupakan bahan penting bagi para pegawai mengenai langkah awal apa yang perlu diambilnya agar kemungkinannya untuk dipromosikan menjadi lebih besar.

c. Informasi tentang berbagai peluang promosi

Para pegawai pada umumnya mengharapkan bahwa mereka memiliki akses kepada informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan. Akses ini sangat penting terutama apabila lowongan yang tersedia diisi melalui proses seleksi internal yang sifatnya kompetitif. Jika akses demikian tidak ada atau sangat terbatas para pekerja akan mudah beranggapan bahwa prinsip keadilan dan kesamaan dan kesempatan untuk dipertimbangkan, untuk dipromosikan tidak diterapkan dalam organisasi.

d. Minat untuk dipromosikan

Pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menumbuhkan minat para pekerja untuk pengembangan karir ialah pendekatan yang fleksibel dan proaktif. Artinya, minat untuk mengembangkan karir sangat individualistik sifatnya. Seorang pekerja memperhitungkan berbagai faktor seperti usia, jenis kelamin, jenis dan sifat pekerjaan sekarang. Pendidikan dan pelatihan yang ditempuh, jumlah tanggungan dan berbagai variabel lainnya. Berbagai faktor tersebut dapat berakibat pada besarnya minat seseorang mengembangkan karirnya.

e. Tingkat kepuasan

Meskipun secara umum dapat dikatakan bahwa setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karir, ukuran keberhasilan yang digunakan memang berbeda-beda. Perbedaan tersebut merupakan akibat tingkat kepuasan dalam konteks terakhir tidak selalu berarti keberhasilan mencapai posisi yang tinggi dalam organisasi, melainkan pula berarti bersedia menerima kenyataan bahwa, karena berbagai faktor pembatasan yang dihadapi oleh seseorang, karyawan merasa puas apabila ia dapat mencapai tingkat tertentu dalam karirnya meskipun tidak banyak anak tangga karir yang berhasil dicapai. Kesimpulannya, seseorang merasa puas karena mengetahui bahwa jabatan yang dicapainya itu merupakan hasil yang maksimal dan berusaha mencapai anak tangga yang lebih tinggi akan merupakan usaha yang sia-sia karena mustahil untuk dicapai.

2.4. Stres Kerja

2.4.1. Pengertian Stres Kerja

Stres yang dialami oleh karyawan merupakan masalah bagi perusahaan yang perlu diperhatikan guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Definisi stres kerja menurut Dewi, dkk (2014:4) yaitu, ketegangan yang dialami karyawan karena adanya ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Handoko (2008:200), stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Tingkat stres yang terlalu tinggi dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.

2.4.2. Faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut Handoko (2008:200) menyebutkan ada dua kategori penyebab stres yaitu *on-the-job* dan *off-the-job*. Penyebab stres kerja *on-the-job* adalah sebagai berikut :

1. Beban kerja yang berlebihan

Pekerjaan yang terlalu banyak dan menumpuk dapat menjadi beban bagi seorang karyawan dalam bekerja, sehingga akan menimbulkan stres akibat pekerjaan tersebut. Selain itu pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan atau keahlian karyawan juga mampu mengganggu kinerja dari karyawan.

2. Tekanan atau desakan waktu

Atasan sering kali memberikan tugas dengan target waktu yang terbatas. Waktu yang terbatas dan tekanan dari atasan dapat membuat karyawan mengerjakan pekerjaan secara kurang maksimal. Tuntutan yang terus menerus didapatkan karyawan dari atasan dapat menjadi salah satu faktor stres yang dialami karyawan.

3. Kualitas supervisi yang kurang baik

Seorang karyawan dapat menjalankan tugas sehari-harinya dibawah bimbingan sekaligus mempertanggungjawabkan kepada supervisor. Jika supervisor pandai (cakap) dan menguasai tugas bawahan, ia akan membimbing dan memberikan pengarahan atau instruksi secara baik dan benar.

4. Iklim politis yang tidak aman

Iklim politis yang tidak aman akan mempengaruhi semangat kerja. Persaingan yang ketat di dalam suatu perusahaan akan menciptakan suasana kerja yang tidak nyaman bagi karyawan, karena dapat menimbulkan tekanan-tekanan saat pelaksanaan kerja.

5. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai

Sebagai seorang atasan, seharusnya selalu mengevaluasi hasil pekerjaan dari bawahan. Hal ini bertujuan agar bawahan mengetahui seberapa baik dia dalam melaksanakan pekerjaan sehingga karyawan dapat terus memperbaiki pelaksanaan pekerjaan dan mencapai hasil pekerjaan yang maksimal.

6. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab

Atasan sering memberikan tugas kepada bawahannya tanpa diikuti kewenangan yang memadai. Sehingga, jika harus mengambil keputusan harus

berkonsultasi dan meminta persetujuan dahulu kepada atasan, bahkan terkadang menyerahkan sepenuhnya pada atasan.

7. Kemenduaan peranan (*role ambiguity*)

Ketidajelasan peran dalam perusahaan akan berdampak pada harapan yang berbeda akan kegiatan seseorang karyawan pada suatu pekerjaan, sehingga karyawan tidak tahu apa yang harus dia lakukan dan tidak dapat memenuhi semua harapan yang diinginkan oleh individu maupun perusahaan.

8. Frustrasi

Tekanan-tekanan yang dirasakan oleh karyawan karena atasan ataupun lingkungan kerja yang tidak mendukung yang terus-menerus dirasakan akan menyebabkan rasa frustrasi bagi karyawan, sehingga karyawan tidak dapat melaksanakan tugas dengan penuh semangat hingga hasil pekerjaan yang tidak sesuai dengan harapan.

9. Konflik antar pribadi dan antar kelompok

Konflik atau perbedaan pendapat yang terjadi kepada seorang karyawan terhadap rekan kerja yang lain maupun kelompok akan menimbulkan perasaan tidak nyaman saat melaksanakan tugas. Perasaan tertekan dan tidak nyaman tersebut dapat menjadi salah satu faktor karyawan merasa stres.

10. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan

Perbedaan nilai antar karyawan dan perusahaan dapat memberikan tekanan mental kepada seseorang sehingga sulit untuk memenuhi nilai kebutuhan perusahaan dan karyawan.

11. Berbagai bentuk perubahan

Berbagai perubahan seperti kebijakan, peraturan dan penerapan teknologi yang semakin mutakhir dapat menimbulkan stres bagi karyawan apabila karyawan tidak memiliki kemampuan dan tidak dapat mengikuti perubahan-perubahan yang terjadi.

Sedangkan penyebab stres *off-the-job* atau penyebab dari luar perusahaan adalah :

1. Kekhawatiran finansial

Kebutuhan hidup yang semakin meningkat dan gaya hidup dapat berdampak pada tingkat stres seseorang apabila keuangan yang dimiliki tidak dapat mencukupi kehidupan sehari-hari.

2. Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak

Anak dapat menjadi salah satu penyebab seseorang stres bagi yang sudah berkeluarga, hal ini dapat dilihat jika sikap anak kurang baik dan mempunyai masalah di lingkungan sekolah maupun keluarga. Selain itu masalah kesehatan anak yang kurang baik juga cenderung membuat orang tua khawatir meskipun sedang berada di tempat kerja, sehingga dapat tidak dapat mengerjakan tugas dengan baik.

3. Masalah-masalah fisik

Masalah seperti kesehatan yang parah juga dapat menjadi salah satu faktor penyebab stres sehingga batin individu terbebani dan dapat mengganggu individu dalam melaksanakan tugas.

4. Masalah-masalah pernikahan (misal, perceraian)

Bagi karyawan yang sudah menikah, terkadang permasalahan tentang rumah tangga menjadi salah satu sumber stres terbesar. Individu yang dalam rumah tangganya sering terjadi pertengkaran bahkan hingga perceraian cenderung membuat individu tidak fokus dalam menyelesaikan pekerjaan.

Luthans (dalam Umam, 2010:211), menyebutkan bahwa penyebab stres (*stressor*) terdiri atas empat hal utama, yaitu:

1. *Extra organizational stressors* (stressor ekstraorganisasi)

Kekuatan dan kejadian dari luar memiliki dampak yang besar terhadap stress karena stress kerja tidak hanya terbatas pada hal yang terjadi dalam organisasi selama jam kerja. Pada kenyataannya, stressor diluar organisasi berhubungan dengan efek dan perasaan negatif pada pekerjaan. Selain mempengaruhi desain struktur sebuah perusahaan, ketidakpastian lingkungan juga mempengaruhi tingkat stres parakaryawan dalam perusahaan. Perubahan dalam siklus bisnis menciptakan ketidakpastian ekonomi. Perubahan teknologi adalah faktor lingkungan ketiga yang dapat menyebabkan stres, karena inovasi-inovasi baru yang dapat membuat keterampilan dan pengalaman seorang karyawan jadi usang dalam waktu singkat, komputer, sistem robotik, otomatisasi dan berbagai bentuk inovasi teknologi lain yang serupa merupakan ancaman bagi banyak orang dan membuat mereka stres. Stressor ekstra organisasi yang lain dapat mencakup hal seperti keluarga, kondisi ekonomi dan keuangan, ras dan kelas, serta kondisi tempat tinggal.

2. *Organizational stressors* (stressor organisasi)

Selain stressor potensial yang terjadi di luar organisasi terdapat juga stressor yang berhubungan dengan organisasi itu sendiri. Meskipun organisasi terbentuk dari kelompok dan individu, terdapat dimensi yang lebih luas. Khusus pada organisasi yang terdapat stressor di dalamnya. Stressor organisasi terdiri dari kebijakan dan strategi administratif, struktur dan sesain organisasi, proses organisasi, serta kondisi kerja. Contoh lain yang lebih khusus dari stressor organisasi adalah tanggung jawab tanpa otoritas, ketidak mampuan menyuarakan keluhan, penghargaan yang tidak memadai, dan kurangnya deskripsi kerja yang dapat menurunkan hubungan antar karyawan

3. *Group Stressors* (Stressor kelompok)

Kelompok dapat menjadi salah satu sumber stres. Stressor kelompok terdiri atas kurangnya kebersamaan dalam grup, kurangnya dukungan sosial, serta adanya konflik intra-individu, interpersonal, dan intergrup. Karyawan yang kurang merasakan kebersamaan dan sering terjadi konflik di dalam kelompok kerja akan membuat karyawan tertekan, karena kurangnya rasa dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.

4. *Individual Stressors* (Stressor individual)

Stressor individual dapat disebabkan karena seperti pola kepribadian Tipe A, *control personal*, ketidakberdayaan yang dipelajari, dan daya tahan psikologis mungkin saja mempengaruhi tingkat stress yang dialami seseorang. Faktor-faktor pribadi ini terutama dapat menyangkut masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi serta kepribadian dan karakter yang melekat dalam diri

seseorang. Berbagai kesulitan dalam hidup perkawinan, retaknya hubungan dan kesulitan masalah disiplin dengan anak-anak merupakan masalah hubungan yang menciptakan stres bagi karyawan yang lalu dapat terbawa sampai ketempat kerja. Masalah ekonomi karena pola hidup yang lebih besar pasak dari pada tiang adalah kendala pribadi lain yang menciptakan stres bagi karyawan dan mengganggu konsentrasi kerja mereka.

2.4.3. Dampak stres kerja

Stres kerja yang tinggi dapat dapat merugikan karyawan sendiri dan dapat berdampak pada pencapaian tujuan organisasi. Tingginya tingkat stres yang tidak dapat dikelola dengan baik oleh organisasi akan berdampak pada penurunan komitmen organisasional yang dialami karyawan. Menurut Handoko (2001:202) akibat stres kerja yaitu :

1. Prestasi kerja menurun

Stres yang dialami individu secara terus-menerus dan tanpa ada penanggulangan yang tepat sehingga membuat individu tidak mampu untuk mengatasi tekanan akan berdampak pada pekerjaan. Hal ini dapat mengganggu pekerjaan individu sehingga tidak mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan pada akhirnya prestasi karyawan akan menurun.

2. Karyawan tidak mampu untuk mengambil keputusan.

Karyawan yang mengalami gejala stres lebih cenderung akan mengalami rasa gelisah dan kebingungan, hal ini dapat membuat karyawan tidak mampu mengambil keputusan yang tepat dalam menyelesaikan tugas, sehingga pekerjaan tidak dapat menyelesaikan tugas dengan baik.

3. Perilaku karyawan tidak teratur.

Stres yang tidak dapat ditangani karyawan akan berdampak pada perilaku sehari-hari karyawan. Stres tersebut dapat mengubah perilaku karyawan, seperti perubahan produktivitas, karyawan yang tingkat stres tinggi produktivitasnya akan menurun. Selain itu, terkadang untuk menghindari tekanan yang dihadapi karyawan akan memilih untuk absen. Gejala lain yang dapat dilihat pada perubahan perilaku karyawan yaitu perubahan kebiasaan makan, meningkatnya merokok dan konsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah, dan gangguan tidur.

4. Karyawan menjadi sakit dan putus asa.

Berubahnya perilaku karyawan menjadi tidak teratur karena munculnya stres seperti merokok, gangguan tidur, perubahan kebiasaan makan akan berdampak pada kesehatan karyawan. Karyawan yang pola hidupnya tidak teratur dan beban pikiran begitu berat lebih rentan mengalami gangguan kesehatan dan memiliki rasa putus asa dalam menghadapi permasalahan yang terjadi. Hal tersebut akan berdampak pada tingkat absensi yang tinggi.

5. Karyawan akan keluar (*turnover*) dari pekerjaan.

Stres yang berkepanjangan tanpa mampu dikendalikan oleh seorang karyawan akan berdampak pada turunnya prestasi karena karyawan tidak mampu mengambil keputusan dalam pekerjaan. Permasalahan dalam pekerjaan yang dialami akan berdampak pada perubahan perilaku karyawan dan dapat menyebabkan karyawan tersebut jatuh sakit. Ketidakmampuan karyawan dalam menangani tekanan-tekanan yang terjadi, pada akhirnya akan membuat karyawan untuk memutuskan keluar dari organisasi.

2.4.4. Indikator Stres Kerja

Stres kerja diukur menggunakan indikator yang diadopsi dari Robbins (2006:796), yaitu: *workload*, *pressure*, *conflict*, dan *role ambiguity*.

1. *Workload* atau beban pekerjaan meliputi dua hal, yaitu target pekerjaan yang terlalu tinggi dan kelelahan. Pemberian target pekerjaan yang terlalu tinggi, yang tidak sesuai dengan kemampuan fisik atau keahlian karyawan akan membuat karyawan terbebani dan memicu timbulnya stres kerja. Pemberian target pekerjaan yang terlalu tinggi juga membuat karyawan kelelahan. Pemberian target pekerjaan harus sesuai dengan kemampuan karyawan.
2. *Pressure* atau tekanan muncul ketika waktu yang diberikan perusahaan untuk mencapai target pekerjaan terbatas. Target pekerjaan yang terlalu tinggi dan terbatasnya waktu untuk mencapai target pekerjaan menjadi tekanan untuk karyawan. Tekanan akan memicu timbulnya stres kerja, dan menyebabkan kinerja karyawan tidak maksimal. Pemberian waktu untuk mencapai target pekerjaan harus sesuai dengan target pekerjaan yang diberikan.
3. *Conflict* atau konflik meliputi masalah keluarga dan perbedaan pendapat dengan rekan kerja. Masalah keluarga memicu timbulnya stres kerja, terutama bagi karyawan yang sudah berkeluarga. Masalah keluarga seperti masalah dalam pernikahan, pecahnya hubungan pernikahan dan kesulitan disiplin anak-anak merupakan contoh masalah keluarga yang bisa memicu timbulnya stres kerja dan terbawa ke tempat kerja. Perbedaan pendapat dengan rekan kerja muncul karena adanya perbedaan sifat dasar setiap karyawan. Konflik dapat dikurangi dengan melakukan manajemen konflik yang baik.

4. *Role ambiguity* atau ambiguitas peran meliputi pekerjaan karyawan yang tidak sesuai dengan bidang yang dikuasai dan gaji yang didapatkan oleh karyawan tidak sesuai dengan yang dikerjakan. Ambiguitas peran tercipta manakala deskripsi pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan. Ambiguitas peran juga tercipta manakala peran yang dimiliki seorang karyawan tidak sesuai dengan gaji yang didapatkan.

2.5. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berfungsi sebagai pendukung untuk penelitian yang akan dilakukan. telah banyak penelitian terdahulu tentang kinerja karyawan dengan variabel bebas yang berbeda-beda. Ringkasan penelitian yang digunakan peneliti dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1	Khatibi, <i>et al</i> (2009)	<i>The Relationship Between Job Stress and Organizational Commitment in National Olympic and Paralympic Academy</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara stres kerja dan komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan. Tetapi stres kerja tidak berpengaruh terhadap dimensi komitmen yaitu komitmen normatif .
2	Ziauddin, <i>et al.</i> (2010)	<i>The Impacts of Employees Job Stress on Organizational Commitment</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional
3	Sari (2010)	Pengaruh Faktor-Faktor Yang Berkaitan Dengan Karir Terhadap Komitmen Organisasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Perencanaan Karir, kepuasan karir, strategi karir serta promosi

			berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, namun pengembangan karir berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional
4	Djastuti (2011)	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Tingkat Managerial Perusahaan Jasa Konstruksi di Jawa Tengah	Hasil dari penelitian tersebut yaitu karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh positif dan signifikan antara terhadap komitmen organisasional
5	Karambut, dkk (2012)	Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen organisasional (Studi pada Perawat Unit Rawat Inap RS Panti Waluya Malang)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional
6	Nursyamsi (2012)	Pengaruh Kepemimpinan, Pemberdayaan, dan Stres Kerja terhadap Komitmen organisasional serta dampaknya terhadap Kinerja Dosen	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, pemberdayaan, dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional serta berdampak pada kinerja dosen
7	Madi, et al (2012)	<i>Employees' Perception and Organizational Commitment: A Study on the Banking Sector in Gaza, Palestine</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja, karakteristik kerja, dan peran persepsi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional, namun karakteristik organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional
8	Handaru, dkk	Pengaruh Karakteristik	Hasil penelitian tersebut

	(2013)	Pekerjaan Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT “X” Jakarta	yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel karakteristik pekerjaan dan kompensasi terhadap komitmen organisasi secara parsial maupun simultan.
9	Younis, <i>et al</i> (2013)	<i>Career Development and Organizational Commitment: Case study of a Pharmaceutical Organization in United Kingdom</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional

Sumber: Beberapa penelitian yang digunakan

2.6. Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang penting bagi pencapaian tujuan organisasi, untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan komitmen organisasional dari anggota organisasi. Komitmen organisasi dikarakteristikan dengan meyakini dan menerima tujuan dan nilai yang dimiliki oleh organisasi, kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh demi organisasi, serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi (Porter dkk, 1974 dalam Tobing, 2009).

Ada banyak hal yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan komitmen organisasional karyawan, seperti karakteristik dari pekerjaan, pengembangan karir dan stres kerja. Steers (1977) dalam Astuti, dkk (2011:19) menemukan bahwa karakteristik pekerjaan menjadi pendahulu dari komitmen organisasional. Hasil penelitian Djastuti (2011:14) yang mengambil objek di perusahaan konstruksi Jawa Tengah menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hasil ini sejalan dengan hasil

penelitian yang dilakukan Handaru, dkk (2013:252) yaitu, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasional.

Karakteristik inti dari pekerjaan yang didesain dengan baik dapat membantu karyawan untuk tetap memilih berkomitmen dengan perusahaan pemberi pekerjaan. Namun sebaliknya, bila karakteristik pekerjaan kurang baik, maka kemungkinan karyawan akan kurang berkomitmen terhadap perusahaan, sehingga mengakibatkan karyawan cenderung memilih untuk mencari pekerjaan alternatif dengan karakteristik pekerjaan yang lebih baik di perusahaan lain. Strauss dan Sayless (1996:14) dalam Tamalero, dkk (2013:28) menegaskan bahwa semua karyawan ingin merasakan bahwa pekerjaan mereka memiliki nilai yang penting, dan manajemen yang baik dapat berbuat banyak untuk memperbesar rasa berprestasi dan harga diri mereka.

Pengembangan karir merupakan upaya-upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir (Handoko, 2008:123). Perusahaan yang baik merupakan perusahaan yang mampu mengelola dan mengembangkan karyawannya dengan baik. Salah satu pengembangan yang diperlukan bagi karyawan adalah pengembangan karir karyawan di perusahaan tersebut. Semakin baik bentuk pengembangan karir pegawai pada suatu organisasi tentunya akan meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi tersebut. Dengan kata lain dapat ditegaskan bahwa ketika karyawan merasakan adanya perlakuan yang adil dalam berkarir, keperdulian para atasan terhadap, informasi tentang peluang promosi sehingga meningkatkan minat karyawan agar dirinya dapat dipromosikan

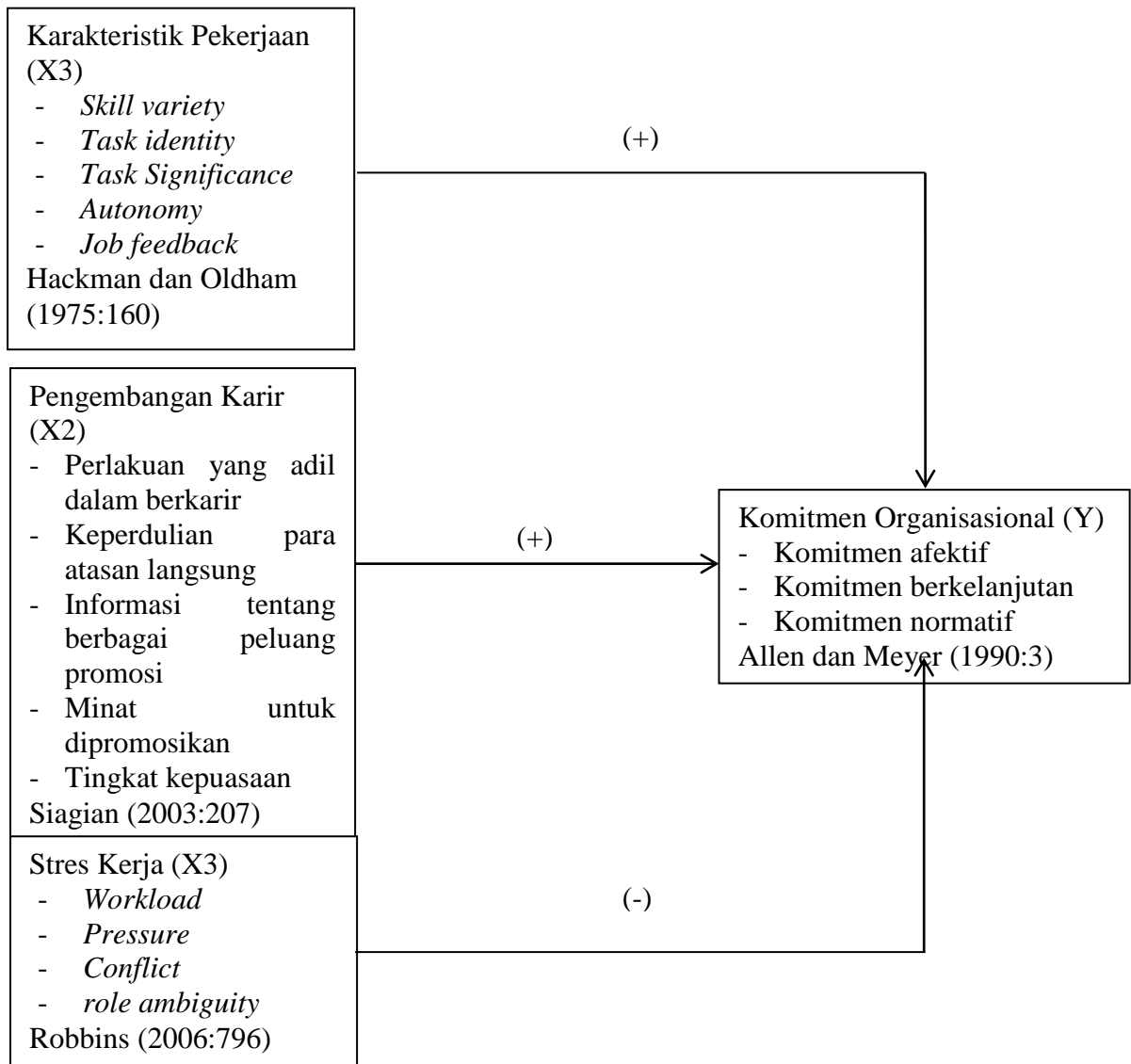
dan kepuasan karir yang mereka alami selama bekerja tentunya akan membuat karyawan tersebut memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi.

Hal ini didukung oleh penelitian Younis, *et al.* (2013:3) yang dilakukan pada organisasi farmasi di Inggris yang menghasilkan bahwa pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Mendukung hasil penelitian tersebut, Ogaboh *et al.* (2010:110) mendapatkan hasil bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Stres merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan dan dikelola oleh individu maupun organisasi, karena jika stres dibiarkan terus menerus tanpa ada pengelolaan dan penanganan akan berdampak pada keinginan seseorang untuk bertahan dalam sebuah organisasi. Semakin tinggi *stressor* (*workload, pressure, conflict, dan role ambiguity*) yang dirasakan atau dialami karyawan akan menyebabkan semakin tinggi pula tingkat stres yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Tingkat stres ini kemudian akan mempengaruhi komitmen karyawan dimana semakin tinggi tingkat stres yang dimiliki karyawan maka akan semakin rendah komitmen.

Hasil dari penelitian yang dilakukan adalah bahwa stres kerja secara signifikan berpengaruh negatif terhadap penelitian Nursyamsi (2012:9) dan Karambut, dkk (2012:667) yang melakukan penelitian tentang stres kerja dan komitmen organisasional menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Berdasarkan uraian diatas kerangka pemikiran untuk menganalisis pengaruh antara karakteristik pekerjaan, pengembangan karir, dan stres kerja terhadap komitmen organisasional adalah sebagai berikut :



Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran

2.7. Hipotesis

Dari hasil penelitian terdahulu, maka dapat disusun hipotesis untuk penelitian ini yaitu:

- H1 : Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.
- H2 : Pengembangann karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.
- H3 : Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

BAB III

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yaitu peneliti berusaha untuk menemukan pengaruh langsung dari variabel bebas yaitu pengaruh karakteristik pekerjaan, pengembangan karir dan stres kerja terhadap komitmen organisasional sebagai variabel terikat.

3.1. Populasi dan Sampel

3.1.1. Populasi

Menurut Suharsimi (2010:173) populasi merupakan keseluruhan subjek penelitian. Apabila seorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Studi atau penelitiannya juga disebut studi populasi atau studi sensus. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang PDAM Tirta Moedal Kota Semarang sebanyak 531 orang yang terdiri dari 18 satuan kerja.

3.1.2. Sampel

Menurut Suharsimi (2010:174) sampel merupakan sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Dalam banyak kasus penelitian, tidak mungkin peneliti mengamati secara detail seluruh anggota populasi, oleh karena itu peneliti akan meneliti dalam jumlah yang lebih kecil yang disebut sampel. Metode yang digunakan untuk pengambilan sampel adalah metode *Slovin*. Rumus *Slovin* untuk menentukan berapa minimal sampel yang dibutuhkan, jika ukuran populasi diketahui (Umar, 2003:120).

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah Populasi

e = kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir, misal 10% (Umar, 2003:121)Maka,

$$\begin{aligned} n &= \frac{531}{1 + 531(0.1)^2} \\ &= 84,152 \\ &= 85 \end{aligned}$$

Jadi, berdasarkan perhitungan di atas sampel yang akan diambil dalam penelitian ini adalah 84,152 dibulatkan menjadi 85 responden. Tingkat batas kesalahan yang ditolerir sebesar 10 %, karena responden memiliki karakteristik usia, pendidikan, masa kerja dan jabatan yang cenderung sama atau homogen, sehingga sampel yang diambil sudah dapat menggambarkan keadaan populasi yang ada.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan teknik *Probability Sampling* dengan jenis *Proportionate Random Sampling* yang merupakan teknik pengambilan sampel anggota populasi yang dilakukan secara proporsional yaitu berdasarkan proporsional setiap bagian di dalam instansi. Rumus *Proportionate Random Sampling* menurut Sugiyono (2008: 75) adalah sebagai berikut:

$$S = \frac{Ni}{n} \times N$$

Keterangan:

S = Ukuran *sample*

Ni = Ukuran populasi

N = Ukuran (total) *sample*

n = Ukuran (total) populasi

Berikut ini adalah teknik penarikan sampel dengan *Proportionate*

Random Sampling:

Tabel 3.1
Distribusi Sampel

No	Satuan kerja	Populasi	Perhitungan	Sampel
1	Direksi	3	3/531x85	0
2	Staf Ahli Direksi	29	29/531x85	5
3	Satuan Pengawas Intern	11	11/531x85	2
4	Bidang Penelitian & Pengembangan	18	18/531x85	3
5	Bagian Sekretariat	17	17/531x85	3
6	Bagian Kepegawaian	30	30/531x85	5
7	Bagian Perlengkapan	15	15/531x85	2
8	Bagian Keuangan	19	19/531x85	3
9	Bagian Perencanaan dan Evaluas	52	52/531x85	8
10	Bagian Produksi I	39	39/531x85	6
11	Bagian Produksi II	62	62/531x85	10
12	Bagian Transmisi dan Distribusi	14	14/531x85	2
13	Bagian Peralatan dan Pemeliharaan	37	37/531x85	6
14	Cabang Utara	41	41/531x85	7
15	Cabang Timur	34	34/531x85	5
16	Cabang Selatan	36	36/531x85	6
17	Cabang Barat	39	39/531x85	6
18	Cabang Tengah	35	35/531x85	6
	Total	531		85

Sumber: Data Penelitian yang Diolah, 2015

3.2. Variabel Penelitian

Variabel merupakan objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian (Suharsimi, 2010:161). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah satu variabel dependen dan lima variabel independen.

Variabel-variabel penelitian beserta indikator akan diuraikan sebagai berikut:

a) Komitmen Organisasional (Y)

Komitmen organisasional menurut Hadiyani (2013:162), yaitu keinginan atau niat atau dorongan dari dalam diri individu yang selalu bersedia untuk berperan aktif dalam melakukan usaha-usaha mewujudkan tujuan organisasi, memberikan kontribusi positif bagi organisasi, memiliki kesamaan nilai-nilai yang dimiliki dengan nilai organisasi serta memiliki keinginan untuk tetap berada dalam organisasi.

Variabel komitmen organisasional diukur menggunakan indikator menurut Allen dan Meyer (1990:3), yaitu:

- Komitmen Afektif
- Komitmen Berkelanjutan
- Komitmen Normatif

b) Karakteristik pekerjaan (X1)

Karakteristik pekerjaan menurut Purwaningsih (2008) dalam Handaru, dkk (2013:242) adalah sifat yang berbeda antara jenis pekerjaan yang satu dengan pekerjaan lainnya yang bersifat khusus dan merupakan inti pekerjaan yang

berisikan sifat – sifat yang ada didalam semua pekerjaan serta dirasakan oleh para pekerja sehingga mempengaruhi perilaku kerja terhadap pekerjaannya.

Variabel karakteristik pekerjaan diukur menggunakan indikator menurut Hackman dan Oldham (1975:160), yaitu:

- *Skill variety*
- *Task identity*
- *Task Significance*
- *Autonomy*
- *Job feedback*

c) Pengembangan Karir (X2)

Siagian (2003:215) mendefinisikan pengembang karir adalah langkah-langkah yang yang dilakukan karyawan untuk mewujudkan perencanaan karir yang telah dibuat. Pengembangan karir diukur menggunakan indikator menurut Siagian (2003:207), yaitu:

- Perlakuan yang adil dalam berkarir
- Kepedulian para atasan langsung
- Informasi tentang berbagai peluang promosi
- Minat untuk dipromosikan
- Tingkat kepuasan

d) Stres Kerja (X3)

Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang (Handoko, 2008:200).

Variabel stres kerja yang digunakan dalam penelitian ini diukur menggunakan indikator yang bersumber dari Robbins (2006:796), yaitu:

- *Workload*
- *Pressure*
- *Conflict*
- *Role ambiguity*

3.3. Metode Pengumpulan Data

3.3.1. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

- a. Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama, misalnya dari individu atau perseorangan, seperti: hasil wawancara, pengisian kuesioner, atau bukti transaksi. Data ini merupakan data mentah yang selanjutnya akan diolah untuk tujuan-tujuan tertentu, sesuai dengan kebutuhan.
- b. Data sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut, misalnya dalam bentuk tabel, grafik maupun gambar sehingga lebih informatif jika digunakan oleh pihak lain (Umar, 2003:75).

3.3.2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

1. Metode Wawancara

Wawancara adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara untuk memperoleh informasi dari narasumber (Suharsimi, 2010:201). Metode ini dilakukan dengan tanya jawab sepihak dan dikerjakan sistematis berdasarkan tujuan penelitian. Peneliti melakukan wawancara kepada karyawan PDAM

Tirta Moedal Kota Semarang untuk melakukan penelitian pendahuluan untuk menemukan masalah dan mengumpulkan informasi terkait penelitian yang akan dilakukan juga mengetahui besar kecilnya jumlah responden.

2. Metode Kuesioner

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang responden ketahui (Suharsimi, 2010:201). Dalam menjawab pertanyaan yang diajukan, peneliti menggunakan skala *likert* yang digunakan untuk mengukur tanggapan responden. Jawaban yang mendukung pernyataan diberi dengan skor tertinggi yaitu 5, sedangkan untuk jawaban yang tidak mendukung pernyataan akan diberi skor terendah yaitu 1.

3.4. Uji Validitas dan Reliabilitas

3.4.1. Uji Validitas

Menurut Umar (2003:89) validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur mengukur apa yang ingin diukur. Sedangkan menurut Ghozali (2011:52) uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu instrumen pengukuran yang digunakan, artinya mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Perhitungan uji validitas dilakukan dengan program SPSS versi 16. Pengujian validitas penelitian ini dilakukan terhadap 85 responden. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} (untuk r_{hitung} tiap butir dapat dilihat pada lampiran output *Cronbach Alpha* pada kolom (*Corrected Item – Total Correlation*) dengan angka korelasi (r-tabel) *Product Moment* untuk *degree of*

freedom (df) = n - 2, dalam hal ini *n* adalah jumlah sampel. Dalam penelitian ini jumlah sampel (*n*) = 85 dan besarnya *df* dapat dihitung $85 - 2 = 83$, dengan *df* = 83 dan alpha 0.05 sehingga diperoleh *r Product Moment* sebesar 0.213 . Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai positif, maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Hasil penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.2 sampai dengan 3.5.

Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0.457	0.213	Valid
2	0.453	0.213	Valid
3	0.514	0.213	Valid
4	0.606	0.213	Valid
5	0.657	0.213	Valid
6	0.432	0.213	Valid
7	0.595	0.213	Valid
8	0.608	0.213	Valid
9	0.622	0.213	Valid

Sumber: Data Penelitian yang Diolah, 2015

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap item pernyataan variabel komitmen organisasional di atas, diketahui bahwa semua item pernyataan yang berjumlah 9 nomor dinyatakan valid karena memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga semua item pernyataan tersebut dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya untuk mengukur komitmen organisasional.

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Karakteristik Pekerjaan

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0.416	0.213	Valid
2	0.493	0.213	Valid
3	0.471	0.213	Valid
4	0.545	0.213	Valid
5	0.580	0.213	Valid
6	0.666	0.213	Valid
7	0.791	0.213	Valid
8	0.745	0.213	Valid

9	0.715	0.213	Valid
10	0.791	0.213	Valid
11	0.782	0.213	Valid
12	0.730	0.213	Valid
13	0.531	0.213	Valid
14	0.536	0.213	Valid
15	0.551	0.213	Valid

Sumber: Data Penelitian yang Diolah, 2015

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap item pernyataan variabel karakteristik pekerjaan diatas, diketahui bahwa semua item pernyataan yang berjumlah 15 nomor dinyatakan valid karena memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga semua item pernyataan tersebut dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya untuk mengukur karakteristik pekerjaan.

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0.594	0.213	Valid
2	0.588	0.213	Valid
3	0.689	0.213	Valid
4	0.299	0.213	Valid
5	0.316	0.213	Valid
6	0.473	0.213	Valid
7	0.713	0.213	Valid
8	0.776	0.213	Valid
9	0.707	0.213	Valid
10	0.262	0.213	Valid
11	0.528	0.213	Valid
12	0.412	0.213	Valid
13	0.423	0.213	Valid
14	0.392	0.213	Valid
15	0.656	0.213	Valid

Sumber: Data Penelitian yang Diolah, 2015

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap item pernyataan variabel pengembangan karir diatas, diketahui bahwa semua item pernyataan yang berjumlah 15 nomor dinyatakan valid karena memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga semua item pernyataan tersebut dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya

untuk mengukur variabel pengembangan karir.

Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Stres Kerja

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0.643	0.213	Valid
2	0.462	0.213	Valid
3	0.590	0.213	Valid
4	0.587	0.213	Valid
5	0.542	0.213	Valid
6	0.605	0.213	Valid
7	0.544	0.213	Valid
8	0.585	0.213	Valid
9	0.609	0.213	Valid
10	0.600	0.213	Valid
11	0.544	0.213	Valid
12	0.648	0.213	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2015

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap item pernyataan variabel stres kerja diatas, diketahui bahwa semua item pernyataan yang berjumlah 12 nomor dinyatakan valid karena memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga semua item pernyataan tersebut dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya untuk mengukur stres kerja.

3.4.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulang dua kali atau lebih (Umar, 2003:176). Menurut Nunnally dalam Ghazali (2011:41) uji reliabilitas merupakan uji kehandalan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh alat ukur tersebut dapat dipercaya. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji Reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach*

alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach alpha* > 0,70.

Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Minimal <i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria
1.	Komitmen Organisasional	0.703	0.70	Reliabel
2.	Karakteristik Pekerjaan	0.887	0.70	Reliabel
3.	Pengembangan Karir	0.819	0.70	Reliabel
4.	Stres Kerja	0.818	0.70	Reliabel

Sumber: Data Penelitian yang Diolah, 2015

Dari uji reliabilitas yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa hasil *Cronbach's Alpha* setiap variabel lebih dari standar minimal *Cronbach's Alpha* yang disyaratkan yaitu 0.70, maka variabel komitmen organisasional, karakteristik pekerjaan, pengembangan karir, dan stres kerja reliabel, sehingga keempat variabel tersebut dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

3.5. Metode Analisis Data

3.5.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi empiris atas data yang dikumpulkan dalam penelitian (Ferdinand, 2011:271). Metode ini digunakan untuk menjelaskan dan menjabarkan mengenai hasil perhitungan dari analisis kualitatif serta menggambarkan secara jelas kondisi yang ada dalam objek dan digunakan untuk mengetahui dan menganalisis data mengenai karakteristik pekerjaan, pengembangan karir, stres kerja dan komitmen organisasional di PDAM Tirta Moedal Semarang.

Nilai indeks digunakan untuk mendapatkan gambaran mengenai derajat persepsi responden atas variabel yang akan diteliti. Skor terendah yang diberikan terhadap jawaban responden adalah 1 dan tertinggi adalah 5. Nilai indeks dihitung menggunakan kriteria tiga kotak (*Three-box Method*), dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Nilai Indeks} = ((\%F1 \times 1) + (\%F2 \times 2) + (\%F3 \times 3) + (\%F4 \times 4) + (\%F5 \times 5)) / 5$$

Dimana:

F1 = frekuensi responden yang menjawab 1

F2 = frekuensi responden yang menjawab 2

F3 = frekuensi responden yang menjawab 3

F4 = frekuensi responden yang menjawab 4

F5 = frekuensi responden yang menjawab 5

Angka indeks yang dihasilkan dimulai dengan angka 10 hingga 100 dengan rentang sebesar 90. Dengan menggunakan *three-box method*, maka rentang sebesar 90 dibagi tiga sehingga menghasilkan rentang sebesar 30 yang akan digunakan sebagai dasar interpretasi indeks dalam penelitian ini, yaitu:

10.00 – 40 = Rendah

40.01 – 70 = Sedang

70.01 – 100 = Tinggi

Atas dasar pedoman tersebut, maka indeks persepsi responden terhadap variabel-variabel penelitian yang diajukan dalam model dapat diteliti dan dideskripsikan.

3.5.2. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2011:160) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau *residual* mempunyai distribusi normal, seperti diketahui bahwa uji t mengasumsikan bahwa nilai *residual* mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji statistik *kolmogorov-smirnov*, dimana jika nilai signifikansi $>0,05$ maka nilai residual terdistribusi secara normal, dan sebaliknya jika nilai signifikansi $<0,05$ maka nilai residual tidak terdistribusi normal.

2. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *Tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai *VIF* ≥ 10 (Ghozali, 2011:105).

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan

yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Menurut Ghozali, (2011:43) heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan uji statistik Glejser, dimana jika nilai signifikansi dari variabel independen >0.05 , maka dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Sebaliknya, jika nilai signifikansi dari variabel independen <0.05 maka terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

3.5.3. Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen atau bebas yaitu X_1, X_2, X_3 , terhadap variabel dependen atau terikat yaitu Y .

Rumus matematis dari regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

(Ghozali, 2011:13)

Keterangan:

Y : Komitmen Organisasional

α : Konstanta

X_1 : Karakteristik Pekerjaan

X_2 : Pengembangan Karir

X_3 : Stres Kerja

e : *error disturbances*

$\beta_1 \beta_2 \beta_3$: besaran koefisien dari masing-masing variabel

3.5.4. Uji Hipotesis

Pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan uji parsial atau uji t. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial serta penerimaan atau penolakan terhadap hipotesis yang telah diajukan.

Menurut Ghozali (2011:98) Uji parsial atau uji t, yaitu untuk menguji seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengambilan keputusan berdasarkan perbandingan nilai t hitung dan nilai kritis sesuai dengan tingkat signifikan yang digunakan yaitu 0,05. Pengambilan keputusan didasarkan nilai probabilitas yang didapatkan dari hasil pengolahan data melalui program SPSS Statistika Parametrik sebagai berikut:

H_0 = Variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

H_a = Variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

Dasar pengambilan keputusan:

- a. Jika probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima
- b. Jika probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak

Nilai probabilitas dari uji t dapat dilihat dari hasil pengolahan program SPSS pada tabel *COEFFICIENT* kolom sig atau *significance*.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh karakteristik pekerjaan, pengembangan karir dan stres kerja terhadap komitmen organisasional karyawan PDAM Tirta Moedal Kota Semarang, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Artinya, semakin tinggi tingkat karakteristik pekerjaan yaitu dengan memberikan pekerjaan yang bervariasi, identitas tugas yang jelas, pemberian kebebasan dalam pelaksanaan kerja serta umpan balik yang memadai, maka semakin tinggi pula tingkat komitmen organisasional. Sebaliknya, ketika tingkat karakteristik pekerjaan menurun, maka juga dapat menurunkan tingkat komitmen organisasional.
2. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Artinya, semakin tinggi tingkat kesempatan dalam pengembangan karir yaitu perlakuan yang adil, kepedulian atasan untuk membantu bawahan meningkatkan kemampuan dan jabatan, informasi tentang peluang promosi sehingga dapat meningkatkan minat karyawan agar dapat dipromosikan dan merasa puas dengan kesempatan karir yang diterima, maka semakin tinggi pula tingkat komitmen organisasional karyawan. Sebaliknya, ketika kesempatan dalam pengembangan karir menurun, maka juga dapat menurunkan tingkat komitmen organisasional karyawan.

3. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Artinya, semakin rendah tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan yaitu beban pekerjaan yang tidak terlalu berat, tekanan yang dirasakan saat melakukan pekerjaan, tidak ada konflik yang terjadi dengan keluarga maupun lingkungan kerja, serta informasi yang jelas mengenai tanggung jawab dan wewenang yang diterima karyawan, maka semakin tinggi tingkat komitmen organisasional karyawan. Sebaliknya, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah tingkat komitmen organisasional karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut.

1. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan karakteristik pekerjaan dengan cara lebih memberikan kesempatan karyawan untuk terlibat dalam pekerjaan secara menyeluruh dan teridentifikasi pembagian kerjanya sehingga dapat memacu karyawan untuk melakukan pekerjaan lebih efektif dan meningkatkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Perusahaan diharapkan memberikan kesempatan pengembangan karir yang sama kepada semua karyawan dengan cara memberikan informasi tentang peluang untuk dipromosikan maupun jabatan yang kosong, kejelasan data dan persyaratan untuk menempati jabatan yang kosong.
3. Perusahaan diharapkan dapat menjaga tingkat stres karyawan dengan cara meminimalisir kemungkinan konflik yang terjadi antar karyawan dan

melakukan pembagian tugas yang tepat, sehingga dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari karyawan karyawan tidak merasa terganggu dan dapat mencapai hasil pekerjaan yang maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, Natalie J and John P. Meyer. 1990. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology* (1990), pp 1-18.
- Astuti, Sih Darmi, Herry Subagyo, dan Yeri Adriyanto. 2010. “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Motivasi terhadap Komitmen Organisasional Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Balai Penelitian dan Pengembangan Agama Kementerian Agama)”. *BENEFIT Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Volume 15, Nomor . hal 17-28. Semarang:Universitas Stikubank Semarang
- Dewi,Chadek Novi Charisma, I Wayan Bagia, dan Gede Putu Agus Jana Susila. 2014. 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.
- Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi sepuluh jilid dua. Alih bahasa: Paramitha Rahayu. Jakarta: PT Indeks.
- Djastuti, Indi. 2011. “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Tingkat Managerial Perusahaan Jasa Konstruksi Di Jawa Tengah”.*Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*. Vol. 13, No. 1, Hlm. 1 – 19. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ferdinand, Augusty. 2011. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS, cetakan keempat*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hackman, J. Richard dan Greg R, Oldham. 1975. Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 60, No. 2, 159-170.
- Hadiyani, Martha Indah. 2013. Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Masa Kerja Karyawan. *Jurnal Online Psikologi*. Vol. 01 No. 01. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.
- Handaru, Agung Wahyu, Shalahudin Abdillah dan Agung AWS Waspodo. 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.
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia Edisi kedua*. Yogyakarta:BPFE Yogyakarta.
- Hazisma, L. Suhairi. 2013. Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT Calmic Indonesia Cabang Palembang).*Jurnal Orasi Bisnis Edisi ke-IX*.
- Isrorina dan Widhy Setyowati.2009. Pengaruh Pemberdayaan Pegawai dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Iklim Organisasi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan. *Jurnal TEMA*. Vol 6 Edisi 1, hal 19 -31. Fakultas Ekonomi Universitas Stikubank.
- Khatibi, A, H. Asadi and 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.
- Kingkin, Purida, Haryanto Fadholan Rosyid, dan Ruseno Arjanggi. 2010. Kepuasan Kerja dan Masa Kerja Sebagai Prediktor Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT Royal Korindah Di Purbalingga. *Jurnal Proyeksi*. Vol. 5 (1). Hal. 17-32.
- Madi, Mohamed,Ismael Abu-Jarad and Ali H. M. Alqahtani. 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.
- 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.
- Nugroho, Agus Dwi dan Kunartinah. 2012. Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Mediasi Motivasi Kerja (Studi pada PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan). *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*. Vol. 19, No. 2. Hal. 153 – 169.
- 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.

- Ogaboh, Agba, A. M., Festus Nkpyen and Ushie, E. M. 2010. Career Development And Employee Commitment In Industrial Organisations In Calabar, Nigeria. *American Journal Of Scientific And Industrial Research*. Vol 1. No. 2. Pp: 105-114.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi* . Alih Bahasa : Benyamin Molan. Edisi Kesepuluh. Penerbit. Jakarta: PT. Indeks, Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sari, Wenny Aqwaresa. 2010. "Pengaruh Faktor-Faktor Yang Berkaitan Dengan Karir Terhadap Komitmen Organisasi". *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya DAYA SAING*. Vol. 11, No. 2. Hal:116-126.
- 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. 2009. "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, Yunita, Bambang Swasto, Djahur Hamid. 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.
- 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.

- Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Yaghoubi, Maryam, Mohammad Hossein Yarmohammadian, and Mina Afshar. 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, Nuzhat, Aamer Akram, dan Rao Aamir Khush Naseeb. 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*.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
FAKULTAS EKONOMI
Gedung C-6, Kampus Sekaran Gunungpati, Semarang, 50229
Telp/Fax. (024) 8508015, e-mail: fe@unnes.ac.id, website: fe.unnes.ac.id

Yth. Bapak/Ibu

Karyawan PDAM Tirta Moedal

Di tempat,

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi untuk menyelesaikan studi jenjang Strata 1, saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini guna menyelesaikan tugas akhir perkuliahan berupa penyusunan skripsi yang berjudul “**Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Karir dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PDAM Tirta Moedal Kota Semarang**”.

Sehubungan dengan hal tersebut, saya berharap Bapak/Ibu bersedia untuk mengisi kuesioner sesuai dengan keadaan yang dialami dan dirasakan. Saya menjamin penuh kerahasiaan informasi yang Bapak/Ibu berikan.

Atas kerjasama dan kesedian Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

Gitria Romadhona Putri

KUESIONER PENELITIAN

A. PROFIL RESPONDEN

1. Jenis Kelamin : a. Pria b. Wanita
2. Usia : tahun
3. Pendidikan terakhir
 - a. SD c. SMA/Sederajat e. S1
 - b. SMP d. D3 f. S2
4. Jabatan Saat ini :
5. Masa Kerja : tahun

B. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Pilihlah jawaban dari masing-masing pertanyaan yang menurut Bapak/Ibu paling sesuai dengan keadaan, dengan memberikan kode *checklist* (√) pada kolom-kolom jawaban yang telah disediakan.

C. DAFTAR PERNYATAAN

1) Komitmen Organisasional

a. *Affective Commitment*

1. Saya merasa bangga bila memberitahukan kepada orang lain bahwa saya merupakan bagian dari perusahaan.

Sangat tidak Sangat
setuju

2. Saya merasa permasalahan yang dihadapi perusahaan adalah permasalahan saya juga.

Sangat tidak Sangat
setuju

3. Saya merasa menjadi bagian dari perusahaan.

Sangat tidak Sangat
setuju

b. *Continuance Commitment*

4. Saya khawatir terhadap apa yang akan mungkin terjadi jika saya berhenti dari pekerjaan saya tanpa memiliki pekerjaan lain yang serupa.

Sangat tidak Sangat
setuju

5. Saya tetap berada di perusahaan ini karena, jika saya keluar akan membutuhkan pengorbanan yang besar secara personal.

Sangat tidak setuju Sangat setuju

6. Saya tetap berada di perusahaan ini karena saya merasa tidak mempunyai kesempatan yang besar di perusahaan lain.

Sangat tidak setuju Sangat setuju

c. *Normative Commitment*

7. Saya tidak akan meninggalkan perusahaan ini sekarang, karena merasa memiliki kewajiban moral.

Sangat tidak setuju Sangat setuju

8. Jika saya memperoleh tawaran pekerjaan yang lebih baik di tempat lain, saya merasa tidak benar untuk meninggalkan perusahaan ini.

Sangat tidak setuju Sangat setuju

9. Saya dididik untuk percaya terhadap nilai tetap setia pada satu organisasi/perusahaan.

Sangat tidak setuju Sangat setuju

2) **Karakteristik Pekerjaan**

a. *Skill Variety*

1. Pekerjaan saya membutuhkan beberapa kegiatan berbeda dalam penyelesaiannya.

Sangat tidak setuju Sangat setuju

2. Saya mempunyai banyak tugas yang serupa setiap hari dalam pekerjaan.

Sangat tidak setuju Sangat setuju

3. Pekerjaan menuntut saya untuk menggunakan ketrampilan yang tinggi.

Sangat tidak setuju Sangat setuju

b. *Task Identity*

4. Saya mempunyai kesempatan untuk menyelesaikan satu pekerjaan secara keseluruhan.

Sangat tidak setuju Sangat setuju

5. Saya terlibat dalam suatu pekerjaan dari awal sampai akhir.

6. Saya sangat tidak menyukai proyek (pekerjaan) saya dari awal sampai akhir.
Sangat tidak setuju Sangat setuju

c. *Task Significance*

7. Pekerjaan saya sangat mempengaruhi pekerjaan lain dalam perusahaan.

Sangat tidak setuju Sangat setuju

8. Pekerjaan saya sangat menentukan pelaksanaan pekerjaan lain.

Sangat tidak setuju Sangat setuju

9. Pekerjaan saya penting bagi kebahagiaan dan kesejahteraan orang lain.

Sangat tidak setuju Sangat setuju

d. *Autonomy*

10. Pekerjaan saya memberikan kesempatan pada saya untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan cara saya sendiri.

Sangat tidak setuju Sangat setuju

11. Pekerjaan saya memberikan kebebasan untuk mandiri dalam cara saya melaksanakan pekerjaan.

Sangat tidak setuju Sangat setuju

12. Pekerjaan saya memberikan kesempatan untuk mandiri dalam berfikir dan bertindak.

Sangat tidak setuju Sangat setuju

e. *Job Feedback*

13. Saya dapat mengetahui seberapa baik saya melakukan pekerjaan saya.

Sangat tidak setuju Sangat setuju

14. Saya mendapatkan umpan balik dari atasan tentang seberapa baik keberhasilan pekerjaan saya.

Sangat tidak setuju Sangat setuju

15. Saya mempunyai kesempatan untuk mengetahui seberapa baik saya melakukan pekerjaan.

Sangat tidak setuju Sangat setuju

3) Pengembangan Karir

a. Perlakuan yang Adil dalam Berkarir

1. Saya merasa perusahaan telah adil memberikan kesempatan yang sama pada semua karyawan untuk naik jabatan atau golongan.

Sangat tidak setuju Sangat setuju

2. Saya merasa promosi yang diberikan perusahaan didasarkan pada pertimbangan yang objektif dan rasional.

Sangat tidak setuju Sangat setuju

3. Promosi jabatan dilakukan berdasarkan penilaian kinerja karyawan.

Sangat tidak setuju Sangat setuju

b. Keperdulian para atasan langsung

4. Saya memiliki hubungan yang baik dengan atasan atau teman kerja untuk mendukung pengembangan karir saya.

Sangat tidak setuju Sangat setuju

5. Atasan saya peduli dan terlibat dalam perencanaan dan pengembangan karir saya.

Sangat tidak setuju Sangat setuju

6. Saya merasa atasan memiliki peran penting dalam peningkatan karir saya.

Sangat tidak setuju Sangat setuju

c. Informasi tentang berbagai peluang promosi

7. Peluang karir yang ada diumumkan secara terbuka bagi karyawan.

Sangat tidak setuju Sangat setuju

8. Perusahaan menyediakan informasi dan data yang lengkap mengenai syarat untuk menempati suatu jabatan tertentu kepada setiap karyawan.

Sangat tidak setuju Sangat setuju

9. Perusahaan menyediakan data mengenai peta penggantian tempat (penggantian posisi dalam pekerjaan) bagi karyawan.

Sangat tidak setuju Sangat setuju

d. Minat untuk Mengembangkan Karir

10. Saya memiliki minat yang besar untuk terus mengembangkan karir di perusahaan.

Sangat tidak setuju Sangat setuju

11. Program pengembangan karir (misal: pendidikan dan pelatihan) yang diberikan perusahaan membuat saya ingin terus mengembangkan karir saya.

Sangat tidak setuju Sangat setuju

12. Berbagai faktor (misal: usia, beban pekerjaan) mempengaruhi minat saya untuk mengembangkan karir

Sangat tidak setuju Sangat setuju

e. Tingkat kepuasan

13. Mencapai jabatan yang lebih tinggi merupakan usaha yang sia-sia karena sulit untuk dicapai.

Sangat tidak setuju Sangat setuju

14. Saya sudah merasa puas dengan posisi atau jabatan yang saya miliki saat ini

Sangat tidak setuju Sangat setuju

15. Jabatanyang saya duduki sudah sesuai dengan keinginan saya.

Sangat tidak setuju Sangat setuju

4) Stres kerja

a. *Workload*

1. Tugas yang harus saya kerjakan setiap harinya sangat banyak sehingga sering kali membuat saya kelelahan.

Sangat tidak setuju Sangat setuju

2. Sayamelakukanpekerjaan tidaksesuaidengankemampuanfisikdankeahliansaya. yang

Sangat tidak setuju Sangat setuju

3. Saya diberi banyak tugas pada saat bersamaan sehingga saya kesulitan untuk mengaturnya

Sangat tidak setuju Sangat setuju

b. *Pressure*

4. Atasan selalu mendesak saya untuk segera menyelesaikan pekerjaan sehingga pekerjaan tidak saya dilakukan secara maksimal.

Sangat tidak setuju Sangat setuju

5. Waktu yang diberikan tidak cukup untuk menyelesaikan pekerjaan saya.

Sangat tidak setuju Sangat setuju

6. Saya tidak dapat menyelesaikan pekerjaan saya dalam hari-hari biasa.

Sangat tidak setuju Sangat setuju

c. Conflict

7. Konflik dengan teman kerja sering menimbulkan ketidaknyamanan saya dalam bekerja

Sangat tidak setuju Sangat setuju

8. Masalah yang terjadi dalam keluarga sering mengganggu saya dalam bekerja.

Sangat tidak setuju Sangat setuju

9. Saya sering mengalami konflik dengan diri saya sendiri sehingga membuat saya tidak berkonsentrasi saat bekerja.

Sangat tidak setuju Sangat setuju

d. Role Ambiguity

10. Saya merasa kurang jelas dengan informasi tentang peran/jabatan saya di perusahaan.

Sangat tidak setuju Sangat setuju

11. Saya tidak memperoleh informasi yang dibutuhkan untuk melaksanakan tanggung jawab yang diberikan kepada saya.

Sangat tidak setuju Sangat setuju

12. Tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada saya sangat memberatkan sehingga membuat saya tertekan dan stres.

Sangat tidak setuju Sangat setuju

TERIMAKASIH

AtaskesediaanBapak/Ibumeluangkanwaktuuntukmengisikuesio

nerini

LAMPIRAN 2

TABULASI DATA PENELITIAN

Tabulasi Data Y (Komitmen Organisasi)

No. Responden	Komitmen Organisasi									Jumlah
	Komitmen Afektif			Komitmen Normatif			Komitmen Berkelanjutan			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
R-1	1	5	4	5	5	1	5	5	1	32
R-2	1	5	5	5	5	1	5	5	1	33
R-3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	34
R-4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	36
R-5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	34
R-6	1	1	1	5	5	5	3	5	5	31
R-7	2	3	4	2	4	4	4	4	4	31
R-8	3	2	4	4	3	3	4	2	2	27
R-9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
R-10	5	5	5	5	4	2	5	5	5	41
R-11	4	4	4	3	3	3	4	4	5	34
R-12	2	4	4	2	4	2	4	4	3	29
R-13	4	4	5	4	4	5	3	5	5	39
R-14	4	4	5	4	4	3	3	5	5	37
R-15	4	3	4	1	1	1	1	1	1	17
R-16	4	5	4	1	1	1	1	1	1	19
R-17	5	4	5	5	2	4	4	4	5	38
R-18	4	4	4	5	4	2	3	1	4	31
R-19	5	5	4	5	5	4	4	4	5	41
R-20	4	2	4	5	4	5	4	4	4	36
R-21	5	5	5	3	5	5	4	3	5	40
R-22	5	4	4	2	2	2	4	4	4	31
R-23	3	2	4	2	2	4	2	2	4	25
R-24	4	4	4	2	3	3	4	4	4	32
R-25	4	4	5	3	4	4	4	3	4	35
R-26	4	4	4	4	3	3	4	3	3	32
R-27	3	3	4	4	3	4	2	3	5	31
R-28	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
R-29	4	4	5	4	4	3	4	3	4	35
R-30	3	2	4	2	2	4	2	4	4	27

R-31	5	4	5	4	4	4	5	4	3	38
R-32	4	4	4	5	4	2	3	1	4	31
R-33	4	4	5	3	4	3	2	2	3	30
R-34	4	4	4	2	3	3	4	4	4	32
R-35	4	4	5	5	5	5	5	5	4	42
R-36	4	4	4	4	2	5	3	4	4	34
R-37	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
R-38	5	4	4	4	4	2	3	4	2	32
R-39	4	4	4	4	3	2	4	1	4	30
R-40	3	2	5	3	4	4	3	3	4	31
R-41	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35
R-42	4	5	4	3	4	4	5	4	4	37
R-43	5	5	3	5	5	1	5	3	4	36
R-44	4	5	5	5	4	4	5	4	5	41
R-45	3	4	4	5	5	5	5	4	4	39
R-46	5	3	4	5	5	1	5	3	4	35
R-47	4	4	4	2	3	3	4	3	3	30
R-48	4	4	4	2	5	5	4	4	5	37
R-49	5	5	5	4	4	4	4	4	4	39
R-50	4	3	4	3	4	3	4	2	4	31
R-51	3	2	4	4	3	3	3	5	5	32
R-52	4	4	5	2	4	2	4	3	5	33
R-53	5	4	5	1	2	1	4	4	4	30
R-54	4	4	4	5	4	2	4	4	4	35
R-55	4	4	4	2	2	4	4	3	5	32
R-56	2	3	4	4	3	4	4	3	4	31
R-57	3	4	4	4	4	4	2	4	4	33
R-58	4	3	4	4	4	2	3	2	3	29
R-59	5	4	4	3	3	3	4	4	4	34
R-60	3	3	3	3	4	2	5	5	5	33
R-61	4	3	3	5	5	4	4	4	4	36
R-62	4	4	4	4	4	4	3	4	4	35
R-63	4	4	4	5	4	4	4	3	5	37
R-64	3	4	5	5	4	4	4	5	5	39
R-65	4	4	5	3	5	5	2	3	3	34
R-66	5	4	4	2	2	2	3	4	4	30
R-67	4	4	4	4	4	3	2	4	3	32
R-68	2	3	3	4	4	4	4	3	5	32
R-69	3	4	3	5	5	5	5	5	5	40
R-70	4	4	5	4	4	2	4	4	4	35
R-71	5	5	5	4	4	3	4	4	4	38
R-72	4	3	4	5	4	3	3	4	4	34

R-73	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
R-74	5	4	4	5	5	5	4	4	4	40
R-75	2	3	4	4	3	4	3	3	3	29
R-76	4	4	4	4	3	5	3	2	5	34
R-77	3	4	4	4	4	2	4	4	2	31
R-78	4	4	4	3	3	4	4	4	4	34
R-79	4	4	5	4	4	3	5	4	5	38
R-80	5	4	4	5	4	4	3	5	5	39
R-81	3	2	4	3	4	5	1	1	1	24
R-82	5	5	5	4	4	4	3	4	4	38
R-83	4	3	4	4	5	3	4	4	4	35
R-84	4	4	5	5	5	3	4	5	5	40
R-85	5	5	4	4	4	2	3	4	5	36

Tabulasi Data X1(Karakteristik Pekerjaan)

No.Responden	Karakteristik Pekerjaan															Jumlah
	Skill Variety			Task Identity			Task Significance			Autonomy			Job Feedback			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
R-1	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	67
R-2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
R-3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
R-4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	5	4	2	4	3	4	57
R-5	2	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	51
R-6	4	4	2	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	1	5	64
R-7	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	56
R-8	4	5	5	2	5	2	5	5	5	5	5	5	5	1	2	61
R-9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
R-10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	74
R-11	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	49
R-12	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	52
R-13	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	68
R-14	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	70
R-15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
R-16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
R-17	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	71

R-43	4	4	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	66
R-44	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
R-45	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
R-46	4	4	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	66
R-47	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
R-48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
R-49	4	4	4	4	2	2	2	2	1	2	2	1	1	4	4	39
R-50	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	54
R-51	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
R-52	2	2	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	3	58
R-53	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	61
R-54	2	3	3	4	5	5	3	3	4	3	3	4	3	4	4	53
R-55	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54
R-56	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	60
R-57	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	63
R-58	3	4	4	4	2	2	5	4	3	5	4	3	5	4	4	56
R-59	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	55
R-60	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	70
R-61	5	5	5	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	3	63
R-62	2	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	3	60
R-63	3	2	2	4	4	4	5	5	4	5	5	4	3	3	3	56
R-64	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	57
R-65	3	3	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	59
R-66	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	67
R-67	4	4	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	68

R-68	4	4	2	4	3	3	3	3	4	3	3	4	5	5	5	55
R-69	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	60
R-70	4	5	5	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	55
R-71	5	4	4	3	3	3	4	5	3	4	5	3	4	4	4	58
R-72	3	4	2	5	5	5	4	4	3	4	4	3	3	4	3	56
R-73	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	2	2	5	4	4	51
R-74	5	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	57
R-75	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	3	3	64
R-76	5	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	59
R-77	4	4	2	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	54
R-78	5	5	2	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	64
R-79	3	4	4	4	5	4	3	3	4	3	3	4	4	5	4	57
R-80	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
R-81	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	3	59
R-82	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	3	3	59
R-83	4	4	4	3	3	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	59
R-84	3	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	60
R-85	2	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	1	2	50

Tabulasi Data X2 (Pengembangan Karir)

No. Responden	Pengembangan Karir															Jumlah
	Perlakuan yang Adil			Keperdulian Atasan			Informasi Peluang Informasi			Minat Dipromosikan			Tingkat Kepuasan Karir			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
R-1	5	5	1	5	5	5	1	1	1	5	5	5	1	1	1	47
R-2	1	1	1	5	5	5	1	1	1	5	5	5	1	1	1	39
R-3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	3	2	3	49
R-4	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	3	4	2	4	2	44
R-5	3	3	3	4	4	5	3	3	3	3	3	3	4	4	4	52
R-6	1	2	2	3	2	2	1	1	1	5	1	1	1	1	1	25
R-7	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	2	3	51
R-8	1	1	1	2	2	3	1	2	2	1	2	3	4	5	3	33
R-9	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
R-10	3	3	4	5	4	5	5	5	4	5	5	2	3	3	3	59
R-11	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	2	3	58
R-12	4	4	4	3	2	3	4	4	3	2	4	4	2	2	2	47
R-13	3	4	5	5	4	4	3	3	3	5	5	4	3	3	3	57
R-14	3	3	5	5	4	4	3	3	3	5	5	5	3	3	3	57
R-15	5	5	1	4	3	3	1	1	1	1	5	5	5	1	1	42
R-16	5	5	1	5	4	4	1	1	1	1	5	5	5	1	1	45

R-17	2	3	3	4	3	5	2	2	2	4	5	2	2	2	2	43
R-18	1	2	1	4	5	2	2	1	1	3	1	1	3	1	1	29
R-19	3	4	4	5	4	3	3	3	3	4	4	4	4	1	4	53
R-20	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	57
R-21	4	5	5	4	3	4	3	5	4	4	4	4	3	4	5	61
R-22	2	2	3	4	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	42
R-23	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2	4	55
R-24	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	4	2	3	55
R-25	4	4	5	3	4	3	5	5	5	3	3	3	4	4	4	59
R-26	4	4	4	4	3	4	3	2	2	4	4	4	4	2	3	51
R-27	1	3	5	3	3	2	3	4	2	3	5	4	3	3	5	49
R-28	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	50
R-29	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	47
R-30	4	4	4	3	3	2	4	4	2	4	4	4	3	2	4	51
R-31	5	5	5	4	5	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	70
R-32	2	2	2	3	4	3	2	1	1	3	1	1	3	1	1	30
R-33	4	2	2	4	4	4	2	2	2	4	4	2	2	4	3	45
R-34	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	2	3	54
R-35	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	55
R-36	2	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	3	4	4	51
R-37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	1	1	55
R-38	3	3	3	2	4	4	2	2	1	3	3	3	2	2	2	39
R-39	2	2	2	4	2	4	2	2	2	4	3	4	3	2	3	41
R-40	3	4	4	3	2	4	3	4	2	4	3	4	4	5	4	53
R-41	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	4	4	2	4	54

R-67	3	3	3	4	4	4	3	3	2	4	4	5	4	4	4	54
R-68	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
R-69	4	4	4	4	4	4	2	2	1	4	3	4	4	3	2	49
R-70	4	4	4	4	5	3	3	3	2	4	4	4	4	2	3	53
R-71	4	5	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	3	3	5	62
R-72	3	3	4	5	4	4	4	4	2	4	4	3	3	2	4	53
R-73	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	66
R-74	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	59
R-75	3	4	4	5	5	5	3	4	3	5	5	4	3	4	5	62
R-76	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	3	2	3	2	3	57
R-77	5	4	3	4	3	5	3	2	2	5	5	5	2	4	4	56
R-78	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	3	2	3	51
R-79	3	4	4	3	3	3	3	2	2	5	1	1	4	4	4	46
R-80	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	54
R-81	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	53
R-82	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	4	3	3	56
R-83	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	2	2	52
R-84	5	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	2	4	4	4	60
R-85	3	4	5	4	4	4	3	4	2	3	3	3	2	3	1	48

Tabulasi Data X3 (Stres Kerja)

No. Responden	Stres Kerja												Jumlah
	Workload			Pressure			Conflict			Role Ambiguity			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
R-1	1	1	5	5	1	5	5	5	1	5	1	1	36
R-2	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	52
R-3	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	21
R-4	4	2	4	4	4	4	3	2	2	2	4	2	37
R-5	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	33
R-6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	5	1	18
R-7	1	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1	22
R-8	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	52
R-9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
R-10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
R-11	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	30
R-12	2	2	2	2	1	2	4	4	4	1	3	2	29
R-13	5	2	4	4	3	1	5	4	4	3	1	1	37
R-14	5	3	4	4	3	1	5	4	4	3	1	1	38
R-15	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16
R-16	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16
R-17	3	2	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	28
R-18	3	2	1	2	1	1	4	4	1	5	4	1	29
R-19	4	4	4	2	2	2	5	2	2	2	2	2	33
R-20	2	2	2	4	2	2	4	4	2	2	2	2	30
R-21	4	3	5	5	4	5	3	3	3	4	3	4	46
R-22	2	2	2	2	2	2	3	2	1	4	4	1	27
R-23	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	26
R-24	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	26
R-25	5	4	4	4	5	5	4	4	5	3	4	4	51
R-26	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	27
R-27	3	3	3	3	1	3	5	4	4	3	3	2	37
R-28	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	29
R-29	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	32
R-30	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	27
R-31	1	1	1	3	3	4	5	3	4	4	2	3	34
R-32	3	2	1	2	1	1	4	4	1	5	5	1	30
R-33	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	27
R-34	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	26

R-35	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	25
R-36	2	2	2	2	2	4	5	2	2	4	2	2	31
R-37	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	20
R-38	1	2	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	27
R-39	2	2	2	2	2	2	4	4	2	4	4	2	32
R-40	4	2	3	2	4	2	4	3	2	3	4	3	36
R-41	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	2	27
R-42	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
R-43	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
R-44	2	1	1	2	2	2	3	3	2	2	2	1	23
R-45	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
R-46	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
R-47	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	26
R-48	3	2	2	2	2	1	3	2	2	1	2	1	23
R-49	4	4	4	2	2	1	1	1	1	1	2	1	24
R-50	3	2	3	3	3	2	3	1	1	3	4	3	31
R-51	5	4	5	2	2	4	4	2	2	3	2	2	37
R-52	4	4	4	3	3	4	5	2	2	4	2	3	40
R-53	4	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	37
R-54	2	2	2	4	5	4	3	3	1	3	3	2	34
R-55	3	3	3	4	2	2	3	2	2	2	2	2	30
R-56	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	27
R-57	5	4	4	2	1	1	3	2	2	2	2	2	30
R-58	4	4	3	1	1	1	4	4	1	3	2	2	30
R-59	5	2	4	3	1	3	3	2	2	5	4	2	36
R-60	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	1	29
R-61	5	2	4	3	2	2	5	3	3	3	2	2	36
R-62	5	3	4	2	3	4	4	2	2	3	3	1	36
R-63	2	2	2	3	3	4	3	2	2	2	2	2	29
R-64	3	2	3	3	2	2	3	3	4	4	2	2	33
R-65	3	3	3	2	2	2	2	2	2	5	5	3	34
R-66	3	2	1	2	2	1	2	2	2	5	4	2	28
R-67	5	3	4	2	2	4	4	4	4	3	3	2	40
R-68	2	2	2	3	2	2	4	4	4	2	2	2	31
R-69	3	2	2	4	4	4	5	4	4	3	1	1	37
R-70	2	2	2	3	3	3	3	2	1	2	2	2	27
R-71	3	2	2	4	4	4	3	2	2	3	4	4	37
R-72	3	2	3	4	2	2	3	2	2	3	3	2	31
R-73	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	34
R-74	4	4	4	3	3	2	2	3	2	3	2	2	34
R-75	4	3	4	1	1	3	4	4	2	1	1	1	29

R-76	4	3	3	3	1	3	3	3	2	3	1	2	31
R-77	3	2	1	2	2	2	3	3	2	1	1	1	23
R-78	3	2	3	3	3	3	3	2	2	1	3	2	30
R-79	5	1	1	3	4	5	3	3	3	2	2	2	34
R-80	3	4	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	31
R-81	5	1	2	2	2	2	4	3	3	2	3	3	32
R-82	2	2	2	4	3	2	3	2	2	2	2	2	28
R-83	3	2	2	2	1	2	5	2	2	3	2	2	28
R-84	2	2	2	3	3	3	3	2	2	4	4	3	33
R-85	4	3	5	3	3	2	3	3	2	3	4	2	37

LAMPIRAN 3

HASIL UJI VALIDITAS

Validitas Variabel Komitmen Organisasional (Y)

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	TOTY
Y.1	Pearson Correlation	1	.409**	.210	.082	.085	-.031	.131	.079	.418**	.457**
	Sig. (2-tailed)		.000	.054	.453	.440	.781	.232	.474	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
Y.2	Pearson Correlation	.409**	1	.345**	.101	.189	-.204	.298**	.178	.141	.453**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.357	.084	.061	.006	.103	.199	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
Y.3	Pearson Correlation	.210	.345**	1	.154	.286**	.180	.144	.279**	.189	.514**
	Sig. (2-tailed)	.054	.001		.159	.008	.099	.190	.010	.083	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
Y.4	Pearson Correlation	.082	.101	.154	1	.495**	.181	.344**	.295**	.188	.606**
	Sig. (2-tailed)	.453	.357	.159		.000	.097	.001	.006	.085	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
Y.5	Pearson Correlation	.085	.189	.286**	.495**	1	.338**	.357**	.276*	.213	.657**
	Sig. (2-tailed)	.440	.084	.008	.000		.002	.001	.011	.051	.000

	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
Y.6	Pearson Correlation	-.031	-.204	.180	.181	.338**	1	-.009	.183	.296**	.432**
	Sig. (2-tailed)	.781	.061	.099	.097	.002		.932	.094	.006	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
Y.7	Pearson Correlation	.131	.298**	.144	.344**	.357**	-.009	1	.386**	.283**	.595**
	Sig. (2-tailed)	.232	.006	.190	.001	.001	.932		.000	.009	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
Y.8	Pearson Correlation	.079	.178	.279**	.295**	.276*	.183	.386**	1	.308**	.608**
	Sig. (2-tailed)	.474	.103	.010	.006	.011	.094	.000		.004	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
Y.9	Pearson Correlation	.418**	.141	.189	.188	.213	.296**	.283**	.308**	1	.622**
	Sig. (2-tailed)	.000	.199	.083	.085	.051	.006	.009	.004		.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
TOTY	Pearson Correlation	.457**	.453**	.514**	.606**	.657**	.432**	.595**	.608**	.622**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

X1.15 Pearson Correlation	.330**	.244*	.181	.254*	.312**	.311**	.305**	.214*	.270*	.332**	.264*	.294**	.267*	.596**	1	.551**
Sig. (2-tailed)	.002	.025	.098	.019	.004	.004	.005	.049	.013	.002	.015	.006	.013	.000		.000
N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
TOT Pearson Correlation	.416**	.493**	.471**	.545**	.580**	.666**	.791**	.745**	.715**	.791**	.782**	.730**	.531**	.536**	.551**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Validitas variabel Pengembangan Karir (X2)

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	TOTX 2
X2.1 Pearson Correlation	1	.800**	.297**	.316**	.235*	.322**	.262*	.260*	.295**	-.090	.301**	.269*	.366**	-.003	.131	.594**
Sig. (2- tailed)		.000	.006	.003	.031	.003	.015	.016	.006	.415	.005	.013	.001	.976	.233	.000
N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X2.2 Pearson Correlation	.800**	1	.434**	.249*	.203	.213	.247*	.354**	.285**	-.058	.263*	.264*	.325**	-.072	.165	.588**
Sig. (2- tailed)	.000		.000	.022	.063	.051	.023	.001	.008	.595	.015	.015	.002	.514	.131	.000
N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X2.3 Pearson Correlation	.297**	.434**	1	.037	.226*	.203	.632**	.663**	.541**	.217*	.191	.070	.148	.169	.446**	.689**
Sig. (2- tailed)	.006	.000		.737	.037	.063	.000	.000	.000	.046	.079	.526	.176	.122	.000	.000
N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X2.4 Pearson Correlation	.316**	.249*	.037	1	.448**	.404**	-.030	-.070	-.021	.144	.328**	.204	.135	-.243*	-.029	.299**

	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.176	.216	.945	.512	.045	.026	.031	.018	.438	.088	.016	.000	.000	
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	
X2.14	Pearson Correlation	-.003	-.072	.169	-.243*	-.271*	.034	.307**	.366**	.241*	.033	.044	.194	.260*	1	.626**	.392**
	Sig. (2-tailed)	.976	.514	.122	.025	.012	.759	.004	.001	.026	.763	.691	.076	.016	.000	.000	
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	
X2.15	Pearson Correlation	.131	.165	.446**	-.029	-.061	.087	.473**	.591**	.438**	.190	.239*	.173	.398**	.626**	1	.656**
	Sig. (2-tailed)	.233	.131	.000	.792	.581	.428	.000	.000	.000	.081	.028	.113	.000	.000	.000	
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	
TOT X2	Pearson Correlation	.594**	.588**	.689**	.299**	.316**	.473**	.713**	.776**	.707**	.262*	.528**	.412**	.423**	.392**	.656**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.006	.003	.000	.000	.000	.000	.015	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

TOTX3 Pearson Correlation	.643**	.462**	.590**	.587**	.542**	.605**	.544**	.585**	.609**	.600**	.544**	.648**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

LAMPIRAN 4

HASIL UJI RELIABILITAS

1. Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasional (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	85	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	85	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.703	9

2. Reliabilitas Variabel Karakteristik Pekerjaan (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	85	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	85	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.887	15

3. Reliabilitas Variabel Pengembangan Karir (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	85	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	85	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.819	15

4. Reliabilitas Variabel Stres Kerja (X3)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	85	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	85	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.818	12

LAMPIRAN 5

HASIL UJI ASUMSI KLASIK

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.74292151
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.043
	Negative	-.083
Kolmogorov-Smirnov Z		.761
Asymp. Sig. (2-tailed)		.609
a. Test distribution is Normal.		

2. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	25.255	4.352		5.803	.000		
	X1	.114	.052	.208	2.193	.031	.936	1.069
	X2	.178	.054	.310	3.269	.002	.936	1.068
	X3	-.233	.066	-.329	-3.551	.001	.980	1.020

a. Dependent Variable: Y

3. Uji Heteroskedastisitas (Glejser)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.070	2.791		.383	.702
X1	.000	.033	-.003	-.024	.981
X2	-.011	.035	-.037	-.329	.743
X3	.078	.042	.204	1.860	.066

a. Dependent Variable: ABS_UT

LAMPIRAN 6

HASIL UJI REGRESI BERGANDA

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.563 ^a	.317	.291	3.81160

a. Predictors: (Constant), X1, X2, X3

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	545.558	3	181.853	12.517	.000 ^a
	Residual	1176.795	81	14.528		
	Total	1722.353	84			

a. Predictors: (Constant), X1, X2, X3

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.255	4.352		5.803	.000
	X1	.114	.052	.208	2.193	.031
	X2	.178	.054	.310	3.269	.002
	X3	-.233	.066	-.329	-3.551	.001

a. Dependent Variable: Y

LAMPIRAN 7

SURAT IJIN PENELITIAN

**PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM
TIRTA MOEDAL KOTA SEMARANG**

SURAT PENGANTAR

Nomor : 045.2 /043

Ke p a d a :
Yth. Kepala Bidang Penelitian-
Dan Pengembangan
PDAM Tirta Moedal Kota Semarang
di -
S e m a r a n g

1. Memperhatikan Surat Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang nomor 747/UN37.1.7/PP/2015 tanggal 17 Maret 2015 perihal Permohonan Ijin Penelitian.
2. Sehubungan dengan hal tersebut diatas, dimohon untuk menerima mahasiswa atas nama :

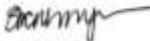
NO	N A M A	NIM	JURUSAN
1	Gitria Romadhona P.	7311411165	Manajemen SDM, S1

Untuk melakukan penelitian guna penyusunan Skripsi dengan judul "*Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Karier dan Stress Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PDAM Tirta Moedal Kota Semarang*" dengan alokasi waktu bulan Maret s.d Mei 2015.

3. Demikian kami sampaikan, atas kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Semarang,

Ymt. Kepala Bagian Kepegawaian


Dra. Siti Rahayu
Staf Madya
NPP. 6908389137