

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Karakteristik Individu

2.1.1. Pengertian Karakteristik Individu

Menurut Thoha. M (2010) berkaitan dengan karakteristik individu, bahwa individu membawa kedalam tatanan organisasi, kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan dan pengalaman masa lalunya. Ini semua adalah karakteristik yang dimiliki individu dan karakteristik ini akan memasuki suatu lingkungan baru, yakni organisasi. Sumber daya yang terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia, setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Masa depan seorang individu dalam organisasi tidak bergantung pada kinerja saja. Manajer juga menggunakan ukuran subyektif yang bersifat pertimbangan. Apa yang dipersepsikan oleh penilai sebagai karakter/prilaku karyawan yang baik atau buruk akan mempengaruhi penilaian.

Sementara itu Robbins (2006), mengemukakan beberapa ciri-ciri individu meliputi: jenis kelamin, status perkawinan, usia, pendidikan, pendapatan keluarga, dan masa jabatan. Sedangkan menurut Nimran (Sopiah, 2008) bahwa karakteristik individu adalah ciri-ciri biografis, kepribadian, persepsi dan sikap.

Selain itu, menurut Gibson. J.L yang dialih bahasakan oleh Nunuk Ardiani (2006) bahwa yang dimaksud dengan karakteristik individu adalah kemampuan dan kecakapan, latar belakang dan demografi. Klasifikasi dari demografi adalah jenis kelamin dan ras.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, karakteristik individu dalam penelitian ini dilihat dari kemampuan, karakteristik-karakteristik biografis, pembelajaran, sikap, kepribadian, persepsi, dan nilai.

2.1.2 Faktor Karakteristik Individu

Ada beberapa faktor dari karakteristik individu Robbins (2006), antara lain:

a. Usia

Menyatakan bahwa, usia (umur) adalah lama waktu hidup atau ada (sejak dilahirkan atau diadakan). Robbins (2006) menyatakan bahwa, semakin tua usia pegawai, makin tinggi komitmennya terhadap organisasi, hal ini disebabkan karena kesempatan individu untuk mendapatkan pekerjaan lain menjadi lebih terbatas sejalan dengan meningkatnya usia. Keterbatasan tersebut dipihak lain dapat meningkatkan persepsi yang lebih positif mengenai atasan sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka terhadap organisasi.

b. Jenis Kelamin

Sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa, manusia dibedakan menurut jenis kelaminnya yaitu pria dan wanita. Robbins (2006) menyatakan bahwa, tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, ketrampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas atau kemampuan belajar. Namun studi-studi psikologi telah menemukan bahwa wanita lebih bersedia untuk mematuhi wewenang dan pria lebih agresif dan lebih besar kemungkinannya dari pada wanita dalam memiliki pengharapan untuk sukses. Satu masalah yang tampaknya membedakan antar jenis kelamin, khususnya saat karyawan mempunyai anak-anak pra sekolah. Ibu-ibu yang biasanya bekerja *full time* mungkin

akan memilih bekerja dengan paruh waktu, jadwal kerja yang lebih fleksibel, dan telekomuting (mengerjakan pekerjaan kantor dirumah) agar bias menampung tanggung jawab terhadap keluarga.

c. Status Pernikahan

Perkawinan adalah ikatan lahir batin antara seorang pria dan seorang wanita sebagai suami istri dengan tujuan membentuk keluarga atau rumah tangga yang bahagia dan kekal berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa. Perkawinan memaksakan peningkatan tanggung jawab yang membuat suatu pekerjaan yang tetap menjadi lebih berharga dan penting. Seseorang yang telah menikah merasa lebih mantap dengan pekerjaannya yang sekarang, hal ini dikarenakan bahwa mereka melihat sebagai jaminan untuk masa depannya. Karyawan yang menikah akan lebih sedikit absensinya, tingkat perputaran tenaga kerja yang rendah, dan lebih puas dengan pekerjaan mereka dari pada rekan kerjanya yang masih bujangan atau lajang. Selain itu, karyawan yang telah menikah memiliki tanggungan yang lebih besar dibandingkan karyawan yang belum menikah. Sehingga dapat dikatakan status pernikahan dapat memberikan kontribusi terhadap produktivitas kerja karyawan (Robbins 2006).

d. Jumlah Tanggungan

Jumlah tanggungan merupakan banyaknya orang atau anggota keluarga yang ditanggung oleh seorang karyawan. Semakin banyak jumlah tanggungan seorang karyawan maka akan semakin besar tingkat ketergantungan terhadap perusahaan. Seorang yang memiliki tanggungan akan merasa bahwa pekerjaan mereka akan sangat berharga dan menjadi sangat penting, karena penghasilan yang diperoleh dari pekerjaan tersebut akan digunakan untuk menghidupi anggota keluarga yang menjadi tanggungan

mereka. Hal ini mengakibatkan kemungkinan tingkat perputaran karyawan menjadi berkurang dan karyawan akan berusaha untuk mempertahankan atau meningkatkan produktivitas kerja mereka.

e. Pengalaman Kerja

Kreitner dan Kinicki (2009) menyatakan bahwa, masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang pegawai lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang pegawai akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Penyebab lain juga dikarenakan adanya kebijakan dari instansi atau perusahaan mengenai jaminan hidup di hari tua. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah waktu, frekuensi, jenis tugas, penerapan, dan hasil (Kreitner dan Kinicki 2009).

2.1.3 Indikator Karakteristik Individu

Menurut Arief Subyantoro (2009) setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama. Arief Subyantoro menyebutkan indikator karakteristik individu meliputi : Kemampuan, Nilai, Sikap, Minat

- 1) Kemampuan (*ability*), adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan Robbins (2006). Dengan kata lain bahwa kemampuan (*ability*) merupakan fungsi dari pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*), sehingga formulanya adalah $A : f(K.S)$.

- 2) Nilai, Menurut Robbin (2006), nilai seseorang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang – orang, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga.
- 3) Sikap (*attitude*), Menurut Robbins (2006) sikap adalah pernyataan evaluatif-baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan-mengenai objek, orang, atau peristiwa. Dalam penelitian ini sikap akan difokuskan bagaimana seseorang merasakan atas pekerjaan, kelompok kerja, penyedia dan organisasi.
- 4) Minat (*interest*), adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide – ide tertentu. Hal ini diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari objek yang disenangi itu. Pola-pola minat seseorang merupakan salah satu faktor yang menentukan kesesuaian orang dengan pekerjaannya. Minat orang terhadap jenis pekerjaanpun berbeda-beda (As'ad, 2004).

2.2. Karakteristik Pekerjaan

2.2.1. Pengertian Karakteristik Pekerjaan

Pengertian karakteristik pekerjaan menurut MacShane (dalam Muhammad.S, 2008) adalah ciri-ciri dari lingkungan pekerjaan yang meliputi lingkungan fisik dan sosial. Lingkungan fisik meliputi suasana kerja dilihat dari faktor fisik, seperti keadaan suhu, cuaca, kontruksi bangunan dan temperatur tempat kerja. Sedangkan lingkungan sosial meliputi sosial budaya di lingkungan kerja, besar atau kecilnya beban kerja, kompensasi yang diterima, hubungan kerja seprofesi, dan kualitas kehidupan kerjanya.

Kemudian karakteristik pekerjaan menurut Purwaningsih (2008) 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.

Sedangkan menurut Hackman dan Oldham (dalam Robbins, 2008), karakteristik pekerjaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, model karakteristik pekerjaan (*job characteristics models*) dideskripsikan dalam lima dimensi pekerjaan utama yakni:

1. Keanekaragaman keterampilan (*skill variety*)
2. Identitas tugas (*identity task*)
3. Arti tugas (*task significance*)
4. Otonomi (*autonomy*)
5. Umpan balik (*feedback*)

Kelima karakteristik kerja ini akan mempengaruhi tiga keadaan psikologis yang penting bagi karyawan, yaitu mengalami makna kerja, memikul tanggung jawab akan hasil kerja, dan pengetahuan akan hasil kerja. Dan dari ketiga kondisi psikologis ini akan mempengaruhi motivasi kerja secara internal, kualitas kinerja, kepuasan kerja, ketidakhadiran dan perputaran karyawan (Robbins,2008).

2.2.2 Indikator Karakteristik Pekerjaan

Pada dasarnya setiap pekerjaan pasti mempunyai karakteristik sendiri-sendiri. Antara satu pekerjaan dengan pekerjaan yang lain dimungkinkan adanya kesamaan karakteristik namun dipastikan bahwa mayoritas pekerjaan mempunyai perbedaan karakteristik. Agung Panudju (2009), menyebutkan bahwa setiap pekerjaan memiliki lima karakteristik, yaitu :

- 1) Otonomi, yaitu kebebasan untuk mengendalikan sendiri pelaksanaan tugasnya berdasarkan uraian dan spesifikasi pekerjaan yang dibebankan kepadanya, dengan indikator kebebasan dalam merencanakan pekerjaan dan kebebasan dalam melaksanakan tugas.
- 2) Variasi pekerjaan, yaitu keterampilan/metode/cara yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas, keterampilan dan variasi tugas.
- 3) Identitas tugas, yaitu aktivitas yang dilakukan karyawan dalam merencanakan dan melaksanakan tugas, dengan indikator tingkat pemahaman prosedur kerja dan tingkat keterlibatan kerja.
- 4) Signifkasi tugas, yaitu pentingnya pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, dengan indikator dampak pekerjaan terhadap karyawan lain dalam satu departemen dan lain departemen.
- 5) Umpan balik, yaitu informasi atau tanggapan mengenai hasil pelaksanaan kerja karyawan, dengan indikator penerima informasi tentang keberhasilan yang telah dicapai dan penerimaan informasi tentang kesesuaian pelaksanaan kerja dengan keinginan atasan.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan adalah sifat yang berbeda antara jenis pekerjaan yang satu dengan yang lainnya yang bersifat khusus dan merupakan inti pekerjaan yang berisikan sifat- sifat tugas yang ada di dalam semua pekerjaan serta dirasakan oleh para pekerja sehingga mempengaruhi perilaku pekerja terhadap pekerjaannya.

2.3. Pengalaman Kerja

2.3.1. Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan (Manulang, 2009). Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dengan memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik (Heidjrachman, 2010).

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan, bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Pengukuran pengalaman kerja sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Beberapa hal yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja seseorang (Asri, 2006) adalah :

1. Gerakannya mantap dan lancar, setiap karyawan yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang mantap dalam bekerja tanpa disertai keraguan.
2. Gerakannya berirama, artinya terciptanya dari kebiasaan dalam melakukan pekerjaan sehari – hari.
3. Lebih cepat menanggapi tanda – tanda, artinya tanda – tanda seperti akan terjadi kecelakaan kerja.
4. Dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya, karena didukung oleh pengalaman kerja dimilikinya maka seorang pegawai yang berpengalaman dapat menduga akan adanya kesulitan dan siap menghadapinya.

5. Bekerja dengan tenang, seorang pegawai yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang cukup besar.

2.3.2 Faktor-faktor Pengalaman Kerja

Selain itu ada juga beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja karyawan. Beberapa faktor lain mungkin juga berpengaruh dalam kondisi – kondisi tertentu, tetapi adalah tidak mungkin untuk menyatakan secara tepat semua faktor yang dicari dalam diri karyawan potensial (Handoko, 2009). Beberapa faktor tersebut adalah :

1. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja, untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu. :
2. Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.
3. Sikap dan kebutuhan (*attitudes and needs*) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
4. Kemampuan–kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
5. Keterampilan dan kemampuan tehnik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek–aspek tehnik pekerjaan

Berdasarkan uraian tersebut dapat diketahui, bahwa seorang karyawan yang berpengalaman akan memiliki gerakan yang mantap dan lancar, gerakannya berirama, lebih cepat menanggapi tanda – tanda, dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya, dan bekerja dengan tenang serta dipengaruhi faktor lain yaitu : lama waktu/masa kerja seseorang, tingkat pengetahuan atau keterampilan yang telah

dimiliki dan tingkat penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Oleh karena itu seorang karyawan yang mempunyai pengalaman kerja adalah seseorang yang mempunyai kemampuan jasmani, memiliki pengetahuan, dan keterampilan untuk bekerja serta tidak akan membahayakan bagi dirinya dalam bekerja.

2.3.3 Indikator Pengalaman Kerja

Yang dimaksud dengan masa kerja karyawan di sini adalah jumlah tahun sejak individu atau karyawan memasuki organisasi sampai dengan sekarang dan perhitungannya berdasarkan tahun nyata. Ada beberapa hal yang menentukan berpengalaman atau tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja sebagai berikut (Heidjrachman, 2010):

- 1) Lama waktu/ masa kerja, ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
- 2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.
- 3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan, tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek – aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

2.4. Komitmen Organisasi

2.4.1. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi sering dikaitkan dengan keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Berikut ini adalah beberapa definisi komitmen organisasi menurut para ahli :

1. Robbins, Komitmen organisasional adalah suatu sikap merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi.
2. Mowday, Komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasi merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasional adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.
3. Steers dan Porter, Suatu bentuk komitmen yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi yang bersangkutan.
4. Newstrom, Komitmen organisasi ditandai oleh tiga hal, yaitu :
 - c. Adanya rasa percaya yang kuat dan penerimaan seseorang terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi.

- d. Adanya keinginan seseorang untuk melakukan usaha secara sungguh-sungguh demi organisasi
- e. Adanya hasrat yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam suatu organisasi

2.4.2. Dimensi Komitmen Organisasi

Dimensi komitmen organisasi yang paling sering digunakan oleh para peneliti adalah dimensi komitmen organisasi menurut Meyer, Allen dan Smith dalam Greenberg J dan Robert (2008) yaitu :

1. Komitmen afektif (*Affective commitment*), Komitmen ini mengacu pada hubungan emosional anggota terhadap organisasi. Orang-orang ingin terus bekerja untuk organisasi tersebut karena mereka sependapat dengan tujuan dan nilai dalam organisasi tersebut. Orang-orang dengan tingkat komitmen afektif yang tinggi memiliki keinginan untuk tetap berada di organisasi karena mereka mendukung tujuan dari organisasi tersebut dan bersedia membantu untuk mencapai tujuan tersebut.
2. Komitmen berkelanjutan (*Continuance commitment*), Komitmen ini mengacu pada keinginan karyawan untuk tetap tinggal di organisasi tersebut karena adanya perhitungan atau analisis tentang untung dan rugi dimana nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Semakin lama karyawan tinggal dengan organisasi mereka, semakin mereka takut kehilangan apa yang telah mereka investasikan di dalam organisasi selama ini.

3. Komitmen normatif (*Normative commitment*), Komitmen ini mengacu pada perasaan karyawan dimana mereka diwajibkan untuk tetap berada di organisasinya karena adanya tekanan dari yang lain.

Karyawan yang memiliki tingkat komitmen normatif yang tinggi akan sangat memperhatikan apa yang dikatakan orang lain tentang mereka jika mereka meninggalkan organisasi tersebut. Mereka tidak ingin mengecewakan atasan mereka dan khawatir jika rekan kerja mereka berpikir buruk terhadap mereka karena pengunduran diri tersebut.

2.4.3. Faktor – faktor Komitmen Organisasi

Komitmen karyawan terhadap organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Komitmen karyawan pada organisasi juga ditentukan oleh sejumlah faktor. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi antara lain (McShane, Steven dan Von Glinow, 2008) :

1. Keadilan dan kepuasan kerja, Hal yang paling mempengaruhi loyalitas karyawan adalah pengalaman kerja yang positif dan adil. Komitmen organisasi tampaknya sulit dicapai ketika karyawan menghadapi beban kerja yang meningkat di perusahaan tetapi profit yang didapatkan oleh perusahaan hanya dinikmati oleh manajer tingkat atas. Oleh karena itu, perusahaan dapat membangun komitmen organisasi dengan berbagi keuntungan yang diperoleh perusahaan kepada karyawan.
2. Keamanan kerja, Karyawan membutuhkan hubungan kerja yang saling timbal balik dengan perusahaan. Keamanan kerja harus diperhatikan untuk memelihara hubungan dimana karyawan percaya usaha mereka akan dihargai. Di sisi lain, ketidakamanan kerja mengakibatkan hubungan kontrak yang lebih formal tetapi dengan hubungan

timbang balik yang rendah. Tidak mengherankan jika ancaman PHK adalah salah satu pukulan terbesar bagi loyalitas karyawan, bahkan diantara mereka yang pekerjaannya tidak beresiko.

3. Pemahaman organisasi, *Affective commitment* adalah identifikasi secara perorangan terhadap organisasi, jadi masuk akal jika sikap ini akan menguat ketika karyawan memiliki pemahaman yang kuat tentang perusahaan. Karyawan secara rutin harus diberikan informasi mengenai kegiatan perusahaan dan pengalaman pribadi dari bagian lain. Seorang eksekutif dari American Fence Corp memperingatkan, “Ketika orang-orang tidak mengetahui apa yang terjadi diorganisasinya, mereka akan merasa tidak nyambung.”
4. Keterlibatan karyawan, Karyawan merasa menjadi bagian dari organisasi ketika mereka berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang menyangkut masa depan perusahaan. Melalui partisipasi ini, karyawan mulai melihat perusahaan sebagai refleksi dari keputusan mereka. Keterlibatan karyawan juga membangun loyalitas karena dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan berarti perusahaan mempercayai karyawannya
5. Kepercayaan karyawan, Kepercayaan berarti yakin pada seseorang atau kelompok. Kepercayaan juga merupakan sebuah aktivitas timbal balik. Untuk memperoleh kepercayaan, kamu harus menunjukkan kepercayaan. Kepercayaan penting untuk komitmen organisasi karena menyentuh jantung dari hubungan kerja. Karyawan merasa wajib bekerja untuk perusahaan hanya ketika mereka mempercayai pemimpin mereka.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu aspek penting dalam kehidupan organisasi, di mana individu terlibat dalam organisasi dan memberikan kontribusinya terhadap organisasi. Dalam beberapa penelitian dikemukakan bahwa seorang karyawan yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi, ada kecenderungan mereka puas terhadap pekerjaan maupun terhadap organisasi dimana mereka berada.

2.5 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Haryanto & Sriwidodo (2009) bahwa pengaruh umur, pendidikan, variasi ketrampilan, akses informasi kerja, dan otonomi memiliki pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian hasil pengujian menyatakan bahwa antara variabel umur dan variabel variasi pekerjaan memiliki tingkat signifikan yang tinggi akan tetapi, pengaruh variabel umur lebih dominan berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan sehingga dapat terbukti kebenarannya.

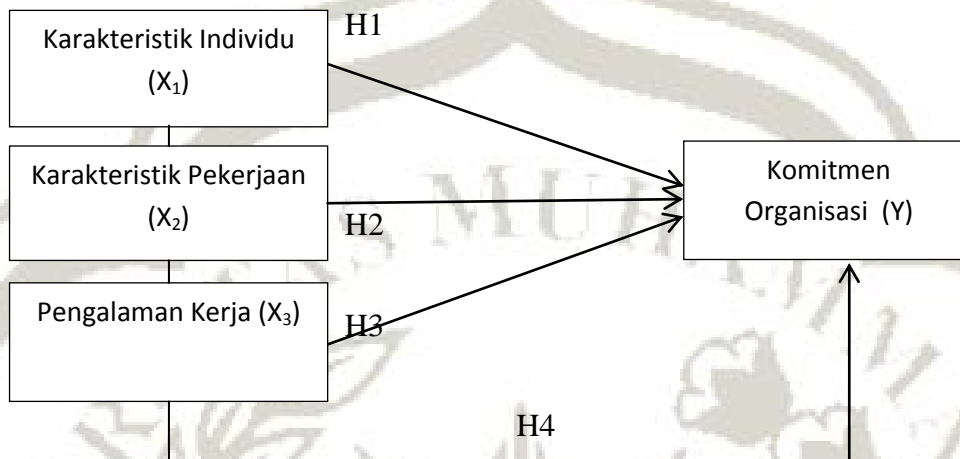
Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Djastuti (2011) pada Perusahaan Jasa Konstruksi Di Jawa Tengah terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan karakteristik pekerjaan yaitu pada variasi ketrampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Temuan ini bermakna bahwa pekerjaan di Perusahaan jasa konstruksi di Jawa Tengah yang telah dirancang dengan pendekatan motivasional yang telah memadukan lima dimensi karakteristik pekerjaan tersebut telah menimbulkan dorongan yang kuat bagi karyawan untuk tetap menjadi anggota di perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Handaru, Agung & Abdillah (2013) dapat disimpulkan bahwa, terdapat pengaruh signifikan antara karakteristik pekerjaan dan kompensasi secara simultan terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT “X”. Koefisienregresi X_1 dan X_2 positif sehingga terjadi hubungansearah terhadap variabel Y.

Penelitian yang dilakukan oleh Seniati (2006) yang meneliti tentang Pengaruh Masa Kerja, *Trait* Kepribadian, Kepuasan Kerja, Dan Iklim Psikologis Terhadap Komitmen Dosen Pada Universitas Indonesia menyimpulkan bahwa masa kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasi. Hal ini dibuktikan dalam penelitiannya bahwa dosen yang memiliki masa kerja yang lebih panjang akan memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap universitas. Hal ini terjadi karena semakin tinggi usia dosen serta semakin lama dosen bekerja di universitas maka dosen tersebut semakin mencintai pekerjaannya. Dengan demikian, komitmen yang tinggi pada dosen yang lebih lama bekerja dapat disebabkan oleh adanya kepuasan kerja yang tinggi.

Berdasarkan penelitian sebelumnya peneliti menambahkan sebuah variabel pada sebuah objek di Rumah Sakit Umum Daerah Ajibarang, dengan kerangka pemikiran sebagai berikut

2.6 Kerangka Pemikiran Teoritis



Gambar 2.1

2.7 Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. H1 : Karakteristik individu secara parsial berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.
2. H2 : Karakteristik pekerjaan secara parsial berpengaruh positif terhadap komitmen Organisasi.
3. H3 : Pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.
4. H4 : Variabel karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan pengalaman kerja secara silmultan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.