



PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN, PENGEMBANGAN KARIR, DAN STRES KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL

Gitria Romadhona Putri, ✉ S. Martono ✉

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima Oktober 2015
Disetujui November 2015
Dipublikasikan
Desember 2015

Keywords:

*Organizational
Commitment, Job
Characteristics, Career
Development, Job Stress*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan, pengembangan karir dan stres kerja terhadap komitmen organisasional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PDAM Tirta Moedal Kota Semarang sebanyak 531 karyawan. Sampel yang digunakan yaitu sebanyak 85 karyawan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan program SPSS 16.0. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, dan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Abstract

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 population in this study were all employees PDAM Tirta Moedal Semarang is 531. The number of samples used in the study is 85 employees. The analysis model is multiple regression using programe SPSS 16.0. The result of this study showed that job characteristic has positive and significant effect to organizational commitment, career develepment has positive and significant effect to organizational commitment, job stress has negative and significant effect to organizational commitment.

© 2015 Universitas Negeri Semarang

✉ Alamat korespondensi:

Gedung C6 Lantai 1 FE Unnes
Kampus Sekaran, Gunungpati, Semarang, 50229
E-mail: gitriaerpe@gmail.com, smartono157@gmail.com

ISSN 2252-6552

PENDAHULUAN

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). SDM berperan aktif dalam penetapan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Menurut Nugroho dan Kunartinah (2012), 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 (Sartika, 2014). Salah satu upaya yang dilakukan organisasi dalam mengelola SDM yaitu dengan membangun komitmen organisasional karyawan.

Robbins & Judge (2009), Hadiyani (2013), 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). Komitmen yang rendah mencerminkan kurangnya tanggung jawab seorang dalam menjalankan tugasnya (Fitriastuti, 2013).

Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional adalah karakteristik pekerjaan. Karakteristik pekerjaan berkaitan dengan cara bagaimana karyawan menilai tugas-tugas dalam pekerjaannya (Isrorina & Setyowati, 2009). Hackman & Oldham (1975) mengembangkan model pendekatan karakteristik pekerjaan yang 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).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi tingkat komitmen organisasional adalah pengembangan karir. Handoko (2008), Dessler (2007) menjelaskan bahwa pengembangan karir merupakan upaya-upaya pribadi seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Pengembangan karir erat hubungannya terhadap komitmen organisasional seseorang (Nazenin & Palupiningdyah, 2014). Pengembangan karir mengindikasikan bahwa seorang karyawan ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu yang lama, misalnya sampai usia pensiun (Siagian, 2003).

Selain memperhatikan karakteristik pekerjaan dan pengembangan karir karyawan, organisasi juga perlu memperhatikan tingkat stres yang dialami karyawan di tempat kerja. Robbins (2006) dan Dewi dkk (2014) menjelaskan bahwa stress kerja adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Menurut Siagian (2003) 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 & Eka, 2010; Hazisma, 2013).

Karakteristik inti dari pekerjaan yang didesain dengan baik dapat membantu karyawan untuk tetap memilih berkomitmen dengan perusahaan pemberi pekerjaan (Astuti dkk., 2011). 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. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Djastuti (2011) dan Handaru dik. (2013), bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H1: Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

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, kepedulian 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) dan Ogaboh *et al.* (2010), bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka didapatkan hipotesis sebagai berikut:

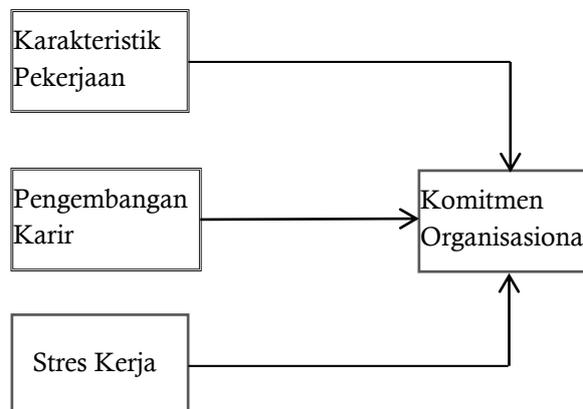
H2: Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Stres merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan dan dikelola oleh individu maupun organisasi, karena jika stres dengan tingkat yang tinggi dibiarkan terus menerus tanpa ada pengelolaan dan penanganan akan berdampak pada keinginan seseorang untuk bertahan dalam sebuah organisasi (Sanjaya, 2012). 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. Hal ini didukung oleh penelitian Nursyamsi (2012) dan Karambut dkk. (2012), bahwa bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka didapatkan hipotesis sebagai berikut:

H3: Stres kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Berdasarkan uraian diatas model penelitian untuk menganalisis pengaruh antara karakteristik pekerjaan, pengembangan karir, dan stres kerja terhadap komitmen organisasional dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1 : Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang PDAM Tirta Moedal Kota Semarang sebanyak 531 orang. Metode yang digunakan untuk pengambilan sampel adalah metode *Slovin*. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 85 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Proportionate Random Sampling*. Variabel dalam penelitian ini adalah

komitmen organisasional (Y) diukur menggunakan 3 indikator yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, komitmen normative Allen & Meyer (1990).

Variabel karakteristik pekerjaan (X1) diukur menggunakan 5 indikator yaitu *skill variety, task identity, task significance, autonomy, job feedback*. Variabel pengembangan karir (X2) diukur menggunakan 5 indikator yaitu perlakuan yang adil dalam berkarir, keperdulian para atasan langsung, informasi tentang berbagai peluang promosi, minat untuk dipromosikan, tingkat kepuasan. Variabel stres kerja (X3) diukur menggunakan 4 indikator yaitu *workload, pressure, conflict, role ambiguity*. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan program SPSS versi 16.

Uji Instrumen

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini diuji terlebih dahulu dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

Uji Validitas

Perhitungan uji validitas dilakukan dengan program SPSS versi 16. Pengujian validitas penelitian ini dilakukan terhadap 85 responden. Hasil uji validitas terhadap variabel komitmen organisasional, karakteristik pekerjaan, pengembangan karir dan stres kerja dapat dilihat pada Tabel 1 yang menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.213) dan nilai positif maka seluruh instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian dinyatakan valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	r- hitung	r-tabel	Ket.
Komitmen organisasional (Y)	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

Karakteristik pekerjaan (X1)	9	0.622 > 0.213	Valid
	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	
Pengembangan Karir (X2)	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
Stres Kerja (X3)	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 yang diolah (2015)

Uji Reliabilitas

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach alpha* > 0.70, Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria
Komitmen Organisasional	0.703 > 0.70	Reliabel
Karakteristik Pekerjaan	0.887 > 0.70	Reliabel
Pengembangan Karir	0.819 > 0.70	Reliabel
Stres Kerja	0.818 > 0.70	Reliabel

Sumber: data yang diolah (2015)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 2, maka dapat disimpulkan seluruh instrumen yang digunakan reliabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan kepada 85 responden di PDAM Tirta Moedal Kota Semarang, dapat diketahui informasi yang menggambarkan tentang identitas dari responden yang dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Karakteristik Responden

	Karakteristik	L	P	Persentase
Umur	20 - 25 tahun	1	4	5.88
	26 - 31 tahun	7	8	17.65
	32 - 37 tahun	3	13	18.82
	38 - 43 tahun	5	3	9.41
	44 - 49 tahun	6	15	24.71
	50 - 55 tahun	14	6	23.53
	20 - 25 tahun	1	4	5.88
Pendidikan terakhir	SMA	6	10	18.82
	D3	7	0	8.24
	S1	22	38	70.59
	S2	1	1	2.35
Masa Kerja	1 - 5tahun	8	13	24.70
	6 - 10tahun	2	10	14.12
	11 -15tahun	6	6	14.12
	16 - 20 tahun	5	4	10.59
	21 - 25 tahun	9	13	25.88
	26 - 30 tahun	6	3	10.59
Jabatan	Pelaksana	2	0	2.35
	Staf	25	46	83.53
	Kepala Subbag	8	3	12.94
	Kepala Cabang	1	0	1.18

Sumber: data yang diolah (2015)

Analisis Deskriptif

Analisis ini dilakukan untuk mengetahui persepsi umum responden mengenai variabel-

variabel yang diteliti. Analisis ini dilakukan dengan menggunakan teknik analisis angka indeks untuk menggambarkan persepsi responden atas item-item pertanyaan yang diajukan (Ferdinand, 2011).

Tabel 4. Hasil analisis deskriptif

No.	Variabel	Indeks	Kriteria
1	Komitmen Organisasional	72.97%	Tinggi
2	Karakteristik Pekerjaan	76.27%	Tinggi
3	Pengembangan Karir	68.41%	Sedang
4	Stres Kerja	68.41%	Sedang

Sumber: data yang diolah (2015)

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji asumsi klasik pertama yang dilakukan adalah uji normalitas. Menurut Ghozali (2011) uji normalitas bertujuan untuk menguji model regresi apakah variabel pengganggu dalam model tersebut terdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan pada penelitian ini adalah uji *kolmogorov smirnov*. Hasilnya dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. 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.

Sumber: data yang diolah (2015)

Dari Tabel 5 memperlihatkan bahwa nilai *Asym.Sig* adalah 0.609 lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan yaitu 0.05, sehingga hal tersebut menunjukkan bahwa data terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Ghozali (2011) menjelaskan bahwa uji multikolinearitas untuk menguji apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) pada model regresi. Hasil dari uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
X1	.936	1.069
X2	.936	1.068
X3	.980	1.020

Sumber: data yang diolah (2015)

Berdasarkan Tabel 7, terlihat bahwa semua variabel independen memiliki nilai *Tolerance* > 0.1 dan nilai VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2011) heteroskedastisitas terjadi karena ada perbedaan nilai *variance* dari *residual* dari pengamatan satu ke pengamatan lainnya. Hasil dari uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7. Uji *Glejser*

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

Berdasarkan Tabel 7 menunjukkan bahwa semua variabel independen dalam penelitian ini memiliki tingkat signifikansi > 0.05 yang artinya variabel independen tersebut tidak terkena heteroskedastisitas.

Setelah lolos uji asumsi klasik, maka bisa dilakukan uji regresi berganda untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Hasil dari uji regresi dapat dilihat pada tabel berikut:

Pengujian Hipotesis

Tabel 8. Uji Regresi Berganda

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

Sumber: data yang diolah (2015)

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Komitmen Organisasional

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh bahwa nilai koefisien pada variabel karakteristik pekerjaan adalah sebesar 0.114 dengan nilai probabilitas $0.031 < 0.05$, artinya variabel karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Oleh karena itu, hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional diterima.

Karyawan menilai bahwa dalam pelaksanaan pekerjaan diperlukan dimensi-dimensi karakteristik pekerjaan yaitu variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik. Semakin beragam keterampilan yang digunakan dalam penyelesaian pekerjaan, akan menjadikan karyawan tidak merasa jenuh dalam bekerja. Identitas tugas yang jelas dapat membuat karyawan merasa bangga karena karyawan dapat menunjukkan secara nyata hasil pekerjaannya, sehingga dapat memicu karyawan bekerja lebih efektif dan dapat mengembangkan kemampuan dan keterampilan karyawan.

Signifikansi tugas menunjukkan bahwa tugas yang dilakukan karyawan akan bermanfaat bagi kepentingan organisasi maupun masyarakat diluar organisasi. Tingkat otonomi yang tinggi dalam pelaksanaan pekerjaan akan membangkitkan rasa tanggung jawab yang lebih besar. Umpan balik yang memadai membantu karyawan untuk memahami peranan dan fungsi mereka dengan lebih baik. Selanjutnya perasaan keberartian pekerjaan yang dimiliki, tanggung jawab dan umpan balik jelas dari suatu pekerjaan akan mempengaruhi motivasi dan akan memperkuat komitmen karyawan terhadap pekerjaan. Dengan demikian, semakin besar tingkatan kelima dimensi karakteristik suatu pekerjaan, maka akan semakin meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasional

Variabel pengembangan karir memiliki nilai koefisien sebesar 0.178 dengan nilai probabilitas $0.002 < 0.05$, artinya variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Oleh karena itu, hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional diterima.

Pengembangan karir merupakan upaya-upaya pribadi yang dilakukan seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir. Semakin baik bentuk pengembangan karir karyawan pada suatu organisasi tentu akan meningkatkan komitmen karyawan kepada organisasi. Karyawan yang merasakan perlakuan yang adil dalam berkarir, keperdulian atasan serta adanya informasi tentang peluang promosi yang ada dapat meningkatkan minat karyawan agar dirinya dapat dipromosikan dan pada akhirnya karyawan akan merasakan kepuasan dalam berkarir di perusahaan dan keinginan untuk terus berkontribusi dan bertahan di perusahaan tempat karyawan bekerja.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasional

Variabel ukuran perusahaan memiliki nilai koefisien sebesar -0.233 dengan nilai probabilitas $0.001 < 0.05$, artinya variabel stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Oleh karena itu, hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional diterima.

Stres merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan dan dikelola oleh individu maupun organisasi, karena jika stres dengan tingkat yang tinggi 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 dirasakan oleh karyawan tersebut. Tingkat stres ini kemudian akan mempengaruhi komitmen karyawan dimana semakin tinggi tingkat stres yang dimiliki karyawan maka akan semakin rendah komitmen.

SIMPULAN DAN SARAN

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 semakintinggi pula tingkat komitmen organisasional. Sebaliknya, ketika tingkat karakteristik pekerjaan menurun, maka juga dapat menurunkan tingkat komitmen organisasional.

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.

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.

Saran yang diberikan kepada direktur PDAM Tirta Moedal Kota Semarang yaitu perusahaan diharapkan dapat memberikan informasi tentang kesempatan untuk dipromosikan maupun jabatan yang kosong, kejelasan data dan persyaratan untuk menempati jabatan yang kosong serta meminimalisir kemungkinan konflik yang terjadi antar karyawan.

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. 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. 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*. 13 (1). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ferdinand, Augusty. 2011. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Fitriastuti, Triana. 2013. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional Dan Organizational *Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Manajemen*. 4 (2)
- 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*. 60 (2)
- Hadiyani, Martha Indah. 2013. Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Masa Kerja Karyawan. *Jurnal Online Psikologi*. 1 (1). Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.
- Handaru, Agung Wahyu, Shalahudin Abdillah dan Agung AWS Waspododo. 2013. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi pada Pt "X" Jakarta. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*. 4 (2)
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalial 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.
- 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*. 5 (1).
- 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*. 3 (16).
- Nazenin, S & Palupiningdyah. 2014. Peran Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja untuk Mengurangi Turnover. *Jurnal Dinamika Manajemen*. 5 (2)
- 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*. 19, (2).
- 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 Nkpoyen and Ushie, E. M. 2010. Career Development And Employee Commitment In Industrial Organisations In Calabar, Nigeria. *American Journal Of Scientific And Industrial Research*. 1 (2)
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa: Benyamin Molan. Edisi Kesepuluh. Penerbit. Jakarta: PT. Indeks, Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P & Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sanjaya, Frenky. 2012. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kecerdasan Emosi Sebagai *Moderating Variable*. *Management Analysis Journal*. 1 (2).
- Sartika, Dwi. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap keinginan Keluar Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal* 3 (2).
- 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.
- 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*. 11 (1)
- Umar, Husein. 2003. *Metode Riset Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- 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*, 3 (12)