

RINGKASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan faktor-faktor yang membentuk komitmen karyawan pada organisasi dan pengaruhnya terhadap prestasi kerja. Faktor-faktor tersebut meliputi karakteristik individu yang (usia, pendidikan, pengalaman kerja), karakteristik pekerjaan (keragaman pekerjaan, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik) dan karakteristik organisasi yang meliputi (pembagian kerja, departementalisasi, hierarki, koordinasi, artifact, nilai yang mendukung, asumsi dasar). Konsep komitmen dalam penelitian ini dijabarkan dalam tiga variabel, yaitu kemauan karyawan, kesetiaan karyawan dan kebanggaan karyawan pada organisasi. Sedangkan konsep prestasi kerja dijabarkan menjadi dua variabel, yaitu kecakapan dan pengetahuan tentang pekerjaan.

Dalam penelitian ini ditetapkan 25% dari jumlah perusahaan pelayaran yang aktif (176 x 25%) untuk dijadikan sampel lokasi penelitian, dengan asumsi bahwa jumlah tersebut peneliti anggap cukup representatif, yaitu sebanyak 44 perusahaan pelayaran di Surabaya yang terpilih secara random sampling, yaitu terdiri dari 28 perusahaan pelayaran yang berstatus sebagai kantor pusat (112 x 25%) dan 16 perusahaan yang berstatus sebagai kantor cabang (64 x 25%). Dari masing-masing perusahaan yang terpilih sebagai lokasi penelitian, maka semua karyawan yang berstatus sebagai manajer menengah dijadikan responden yaitu, sebanyak 144 orang.

Hasil penelitian ini secara umum dapat dikatakan bahwa karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik organisasi mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap komitmen karyawan pada organisasi. Hal ini sudah dibuktikan dari uji secara bersama-sama yang hasilnya signifikan pada tingkat kepercayaan 5%. Namun demikian dalam uji parsial, beberapa variabel tidak mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap komitmen karyawan pada organisasi, yaitu :

- a. Pengalaman kerja, keragaman ketrampilan, umpan balik, departementalisasi, artifact, dan asumsi dasar terhadap kemauan karyawan bekerja keras.
- b. Keragaman ketrampilan, koordinasi, dan artifact terhadap kesetiaan karyawan.
- c. keragaman ketrampilan, arti tugas, departementalisasi, hierarki, artifact terhadap kebanggaan karyawan pada organisasi.

Hasil penelitian ini juga mendukung pendapat yang mengatakan bahwa karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik

organisasi mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini sudah dibuktikan dari uji secara bersama-sama yang hasilnya signifikan pada tingkat kepercayaan 5 %. Namun demikian dalam uji parsial, beberapa variabel tidak mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap prestasi kerja karyawan, yaitu :

- a. Identitas tugas, otonomi, umpan balik, pembagian kerja, hierarki, koordinasi, dan nilai yang mendukung terhadap kecakapan karyawan.
- b. Keragaman ketrampilan, departementalisasi, dan artifact terhadap pengetahuan tentang pekerjaan.

Dalam penelitian ini terungkap bahwa komitmen karyawan, yang meliputi kemauan karyawan, kesetiaan karyawan, dan kebanggaan karyawan, mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini sudah dibuktikan dari uji secara bersama-sama yang hasilnya signifikan pada tingkat kepercayaan 5 %. Namun demikian dalam uji parsial, ada satu variabel yang tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, khususnya terhadap pengetahuan tentang pekerjaan. Variabel yang dimaksud adalah kebanggaan karyawan.

Hasil penelitian pada perusahaan pelayaran di Surabaya ini mengungkapkan bahwa pengaruh secara langsung dari karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik organisasi terhadap prestasi kerja karyawan lebih besar daripada pengaruhnya terhadap komitmen karyawan pada organisasi. Hal ini terlihat dari koefisien determinasi (R^2) variabel-variabel prestasi kerja karyawan yang selalu lebih tinggi dibandingkan dengan (R^2) variabel-variabel komitmen karyawan pada organisasi.