

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Puskesmas Kecamatan Sumbermanjing Wetan di Malang

Heri Sudarsono
Universitas Teknologi Surabaya

***Abstract:** The objective of research seems: (1) to examine whether the variable of occupational and organizational characteristics simultaneously (collectively) have the significant effect on the work satisfaction among the employee of Public Health Center at Sumbermanjing Wetan Subdistrict, Malang; and (2) to understand the variable of occupational and organizational characteristics partially (individually) have the significant effect on the work satisfaction among the employee of Public Health Center at Sumbermanjing Wetan Subdistrict, Malang. Research type subsumes into explanatory research including the population of the employee of Public Health Center at Sumbermanjing Wetan Subdistrict, Malang. Sampling technique considers Probability Sampling in which the sample counts to 40 respondents. The analysis tool uses Multiple Regression while F-test and t-test ascertain the significance facilitated by SPSS software. Results of simultaneous analysis (F-test) indicate that the variables of occupational characteristic (X_1) and organizational characteristic (X_2) have significant effect on the work satisfaction among the employee with significance F rate (0.000) smaller than alpha of 0.05. Meanwhile, partial analysis (t-test) shows that the variables of occupational characteristic (X_1) and organizational characteristic (X_2) have significant effect on the work satisfaction of employee, seeing the occupational characteristic of 0.40 and organizational characteristic of 0.012 smaller than alpha of 0.05.*

***Keywords:** Occupational Characteristic, Organizational Characteristic, Work Satisfaction*

Kepuasan kerja merupakan dambaan bagi setiap individu yang sudah bekerja. Masing-masing karyawan/pegawai memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan/pegawai tersebut maka semakin tinggi kepuasan yang dirasakan, sebaliknya semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang tidak sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan/pegawai maka akan memunculkan ketidakpuasan kerja pada diri karyawan.

Sementara itu, bagi organisasi kepuasan kepuasan kerja sangat penting artinya, karena salah satu

gejala dari kurang stabilnya suatu organisasi adalah rendahnya tingkat kepuasan kerja yang berakibat pada pemogokan kerja, kemangkiran, tingkat keluarnya karyawan tinggi (*Turnover*) sampai pada penurunan produktivitas kerja. Gejala ini mungkin merupakan bagian dari keluhan karyawan. Sebaliknya kepuasan kerja yang tinggi merupakan tanda organisasi dikelola dengan baik (Davis dan Newstrom, 1996).

Dalam memahami mengenai kepuasan dan ketidakpuasan kerja ada keterkaitan dengan aspek pekerjaan, karena pada dasarnya kepuasan kerja itu sendiri merupakan hal yang bersifat individual, dimana setiap individu akan memiliki kepuasan tingkat kepuasan yang berbeda-beda, semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan dan sebaliknya. Menurut Wexley dan Yukl (1992) dari aspek pekerjaan disebutkan bahwa

Alamat Korespondensi:

Heri Sudarsono, Universitas Teknologi Surabaya Jl. Ngagel 89 Surabaya 60131

karakteristik pekerjaan sebagai faktor utama yang ditemukan secara konsisten dalam pembentukan kepuasan kerja karyawan. Selain aspek pekerjaan sebagai faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan, faktor karakteristik organisasi juga berpengaruh terhadap kepuasan yang ditunjukkan dengan kebijaksanaan dan kultur serta hubungan antar masing-masing individu dalam organisasi.

Kebanggaan menjadi anggota dari organisasi merupakan suatu indikator bahwa karyawan tersebut telah memiliki identitas organisasi. Identitas ini merupakan salah satu ciri tertanamnya nilai yang ada dalam perusahaan didalam dirinya. Tertanamnya nilai tersebut hanya mungkin terjadi apabila dalam perusahaan itu terdapat seperangkat nilai-nilai atau karakteristik yang terbentuk sesuai dengan berdirinya perusahaan.

Demikian halnya pada puskesmas kecamatan sumbermanjing wetan yang ada di Malang, sebagai salah satu organisasi yang bergerak dalam bidang jasa yang memperhatikan seperangkat nilai-nilai atau karakteristik dalam mengelola sumber daya manusia yang ada di organisasi tersebut. Dari berbagai uraian diatas maka penelitian ini ingin mengkaji lebih mendalam tentang keterkaitan antara karakteristik

pekerjaan dan karakteristik organisasi sebagai faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka tujuan penelitian ini adalah: 1) untuk menjelaskan pengaruh secara simultan (bersama) karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada puskesmas kecamatan sumbermanjing wetan di Malang dan 2) untuk menjelaskan pengaruh secara parsial (sendiri) karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada puskesmas kecamatan sumbermanjing wetan di Malang.

Berkaitan dengan pemaparan pada tujuan penelitian di atas, maka secara eksplisit manfaat dari penelitian ini adalah diharapkan dapat memberikan sumbangan terhadap pengembangan konsep manajemen sumber daya manusia terutama konsep karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi, dan kepuasan kerja dalam suatu organisasi.

KARAKTERISTIK PEKERJAAN

Dasar pendekatan karakteristik pekerjaan adalah motivasi, kepuasan dan kinerja yang dipandang

Karakteristik Pekerjaan Inti	Keadaan Psikologis Penting	Hasil
Variasi Keterampilan Identitas Tugas Signifikansi Tugas	Makna Kerja	Berkurangnya karyawan yang absen Berkurangnya Tingkat pengunduran diri
Otonomi Kerja	Tanggung jawab Terhadap hasil kerja	Kepuasan yang tinggi Motivasi yang tinggi
Umpan Balik	Mengetahui hasil kerja sesungguhnya dari kegiatan kerja	Kinerja yang bermutu tinggi

Gambar 1. Model Karakteristik Pekerjaan Inti

Sumber: Schuller (1997)

sebagai fungsi utama desain tugas. Model karakteristik pekerjaan mengidentifikasi lima dimensi pekerjaan yang mempengaruhi keadaan psikologis yaitu kecakapan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik (Wexley & Yukl, 1992). Studi tentang pentingnya perbedaan karakteristik pekerjaan telah menemukan secara konsisten bahwa determinan utama dari kepuasan kerja adalah sifat dari pekerjaan itu sendiri.

Selanjutnya, Luthans (1992) menyatakan ada lima dimensi pekerjaan sebagai sumber yang mempengaruhi kepuasan kerja. Dari kelima dimensi pekerjaan tersebut akan diuraikan sebagai berikut: 1) *Skill Variety* (Variasi Keterampilan); 2) *Task identity* (Identitas Tugas); 3) *Task Significance* (Signifikansi Tugas); 4) *Autonomy* (Otonomi), dan 5) *Job Feedback* (Umpan Balik Pekerjaan).

Rangkaian dari lima karakteristik pekerjaan tersebut, bila dihubungkan dengan keadaan psikologis akan dapat memberikan hasil antara lain: motivasi kerja intern yang tinggi, kepuasan kerja yang tinggi dan tingkat kemangkiran serta pertukaran kerja yang rendah (Schuller, 1997). Untuk lebih jelasnya, lima karakteristik tersebut akan digambarkan sebagaimana Gambar 1.

Berdasarkan gambar diatas menjelaskan suatu hubungan antara karakteristik pekerjaan dengan kondisi psikologis dan kepuasan kerja. Schuller (1997) membuat suatu model dimana karakteristik pekerjaan (Variasi keterampilan, Identitas Tugas, Signifikansi Tugas, Otonomi dan Umpan Balik) mempengaruhi kondisi psikologis dan pada akhirnya akan berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, inti dari karakteristik pekerjaan adalah 1) Variasi Keterampilan; 2) Identitas Tugas, 3) Signifikansi Tugas, 4) Otonomi, dan 5) Umpan Balik Pekerjaan.

KARAKTERISTIK ORGANISASI

Karakteristik organisasi merupakan suatu kondisi di mana setiap organisasi atau lingkungan kerja mempunyai peraturan, kebijakan, sistem pemberian hadiah dan misi lainnya yang berpengaruh pada setiap karyawan (sujak, 1990). Selanjutnya Simamora (1999) menyatakan bahwa karakteristik organisasi merupakan faktor-faktor lingkungan kerja individu. Apakah kolega mendorong karyawan melaksanakan pekerjaan

di atas standar atau di bawah standar. Apakah organisasi memperhatikan atau mengabaikan bahwa produktivitas yang tinggi akan disertai dengan imbalan yang tinggi. Apakah organisasi membantu perkembangan para karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka Inti dari karakteristik organisasi adalah sebagai berikut:

Perilaku Pemimpin

Kepemimpinan adalah proses kegiatan seseorang dalam memimpin, membimbing, mempengaruhi pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain dalam rangka mencapai suatu tujuan (Robbins, 1996).

Menurut Thoha (1996), kepemimpinan merupakan variabel yang harus dipertimbangkan karena dianggap mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi orang lain supaya berbuat mempunyai peranan yang lebih besar dalam kehidupan organisasi. Sementara itu, perilaku pemimpin merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut berusaha mempengaruhi perilaku orang lain.

Dengan demikian, keberhasilan seorang pemimpin tergantung pada perilaku pemimpin. Oleh karena itu, kepemimpinan yang mempergunakan perilaku menghargai, membangun kerjasama, mendorong semangat kerja dan menolong bawahan untuk mencapai tujuan, maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja bawahan.

Pemimpin yang sukses adalah yang mampu untuk mengantisipasi perubahan dan sekuat tenaga memanfaatkan kesempatan, memotivasi pengikut untuk mencapai tingkat produktivitas yang lebih tinggi, mengoreksi kinerja yang buruk dan mendorong organisasi kearah sasaran-sasarannya.

Membahas mengenai kepemimpinan tentunya tidak lepas dari kebijakan yang dijalankannya, di mana kebijakan yang dilakukan oleh seorang pemimpin pada dasarnya untuk memotivasi kerja karyawan berupa kebijakan dalam mempromosikan karyawan, pemberian sanksi dan penghargaan serta pemberian keteladanan.

Lingkungan Kerja

Menurut Davis (1996), menyatakan bahwa lingkungan kerja atau iklim organisasi dapat memiliki

pengaruh yang besar terhadap motivasi, prestasi dan kepuasan kerja. Hal ini terjadi melalui pembentukan jenis-jenis harapan-harapan tertentu mengenai akibat-akibat yang akan timbul dari tindakan-tindakan yang berbeda. Karyawan akan mengharapkan imbalan, kepuasan dan tingkat frustrasi yang didasarkan atas persepsinya tentang lingkungan kerja atau iklim organisasi.

Selanjutnya, Dessler (1993), menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan kualitas lingkungan internal yang secara relatif terus menerus meningkat yang dirasakan oleh anggota-anggotanya, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat digambarkan menurut seperangkat nilai-nilai karakteristik tertentu dari organisasi. Walaupun demikian, lingkungan kerja atau iklim organisasi tetap merupakan konsep yang abstrak tergantung pada persepsi orang. Namun lingkungan kerja memiliki peluang untuk mempengaruhi faktor-faktor yang paling penting seperti efisiensi, produktivitas, motivasi dan prestasi kerja.

Ada beberapa ukuran yang telah dikembangkan para peneliti tentang lingkungan organisasi. Menurut Davis (1996), untuk mengukur beberapa dimensi dari lingkungan organisasi dapat meliputi struktur, tanggung jawab, resiko, standar, imbalan, dukungan, konflik, kehangatan dan identitas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja akan dapat mempengaruhi motivasi dan prestasi kerja karyawan/pegawai yang bersangkutan.

KEPUASAN KERJA

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Handoko, 1999). Hal tersebut nampak dalam sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Definisi lain mengenai kepuasan kerja yakni sebagai jumlah dari seluruh aspek positif yang dirasakan oleh individu-individu terhadap pekerjaannya (Hasibuan, 1997). Kepuasan kerja adalah bagaimana karyawan terhadap pekerjaan dan terhadap berbagai macam aspek kerja yang terdapat pada pekerjaannya.

Senada dengan definisi tersebut, Luthans (1992) menyatakan kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan tentang pekerjaannya, dan seberapa jauh

pekerjaan tersebut menawarkan segala sesuatu yang dianggap penting. Ketika dikatakan bahwa karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi dapat diartikan bahwa karyawan tersebut menyukai dan menilai pekerjaannya tinggi.

Selanjutnya, Luthans (1992) menyebutkan bahwa terdapat lima dimensi sebagai sumber kepuasan kerja. Kelima dimensi tersebut adalah sebagai berikut: 1) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri; 2) Kepuasan terhadap pembayaran; 3) Kepuasan terhadap promosi; 4) Kepuasan terhadap supervisi; dan 5) Kepuasan terhadap teman sekerja.

Sementara itu terdapat beberapa teori yang menjelaskan mengenai kepuasan kerja, yakni:

Teori Dua Faktor

Teori ini berusaha menggambarkan karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja. Hal ini meliputi faktor yang membuat orang merasa tidak puas dan faktor yang membuat orang merasa puas (Gibson, 1996). Hasil penelitian Herzberg dalam Gibson (1996) menyimpulkan bahwa: *Pertama*, ada serangkaian kondisi ekstrinsik, keadaan pekerjaan (job context), yang mengakibatkan rasa tidak puas (Dissatisfaction) di antara para karyawan apabila kondisi ini tidak ada. Jika kondisi tersebut ada maka tidak begitu memotivasi karyawan. Kondisi ini adalah faktor-faktor yang membuat orang merasa tidak puas (dissatisfier) atau disebut faktor-faktor kesehatan (hygiene factor). Faktor-faktor tersebut meliputi: upa, keamanan kerja, kondisi kerja, status, prosedur perusahaan, mutu dari supervisi dan mutu dari hubungan interpersonal diantara teman sekerja, dengan atasan dan bawahan. *Kedua*, Serangkaian kondisi intrinsik, kepuasan kerja yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi pekerjaan yang baik. Jika kondisi ini tidak ada, maka kondisi tersebut ternyata tidak menimbulkan rasa ketidakpuasan yang berlebihan. Serangkaian faktor ini dinamakan *satisfier* atau *motivators* yang meliputi: prestasi (*achievement*), pengakuan (*recognition*), tanggung jawab (*responsibility*), kemajuan (*advancement*), pekerjaan itu sendiri (*work it self*), kemungkinan berkembang (*the possibility of growth*).

Discrepancy Theory

Konsep ini dikemukakan oleh Porter (1961) dalam Gibson (1996) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah selisih dari sesuatu yang seharusnya ada (harapan) dengan sesuatu yang sesungguhnya ada (fakta). Ditambahkan oleh Locke (1969) dalam Gibson (1996) bahwa seseorang akan merasa terpuaskan apabila kondisi faktual sesuai dengan kondisi yang diinginkan. Semakin sesuai antara kondisi faktual dengan kondisi yang diinginkan maka akan semakin tinggi tingkat kepuasannya. Sebaliknya semakin banyak ketidaksesuaian antara kondisi faktual dengan yang diharapkan, maka akan semakin tinggi pula rasa ketidakpuasannya. Dalam teori *Discrepancy* dijelaskan individu pada dasarnya mempunyai sejumlah kebutuhan yaitu kebutuhan fisiologis, keamanan, rasa memiliki dan penghargaan serta aktualisasi diri. Unsur-unsur pekerjaan seperti gaji, pekerjaan, pengawasan, promosi, hubungan rekan sekerja pada dasarnya juga dapat memenuhi satu atau lebih kebutuhan-kebutuhan tersebut. Kepuasan kerja terhadap pekerjaan selanjutnya ditentukan bersama oleh berapa tinggi tiap-tiap unsur pekerjaan dinilai (misalnya, berapa banyak besarnya gaji dapat memenuhi kebutuhan seseorang) dan berapa banyak instrumental pekerjaan didalam mencapai nilai hasil itu.

Menurut Mangkunegara (1998), ada beberapa cara pengukuran kepuasan kerja, diantaranya dengan menggunakan: (1) Skala Indeks Deskripsi Jabatan (*Job Description Index*), (2) Kuesioner Kepuasan Kerja Minnesota (*Minnesota Satisfaction Questionnaire*), dan (3) Pengukuran Berdasarkan Gambar Ekspresi Wajah.

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Berdasarkan pemaparan di atas maka kerangka konseptual penelitian ini adalah sebagaimana Gambar 2.

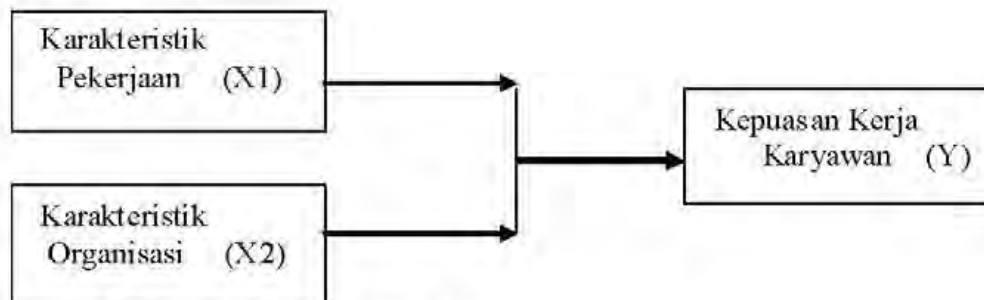
Berkaitan dengan gambar model kerangka konseptual di atas, maka dapat disusun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Diduga ada pengaruh yang signifikan antara variabel karakteristik pekerjaan dan variabel karakteristik organisasi secara simultan terhadap kepuasan kerja.
- Diduga ada pengaruh yang signifikan antara variabel karakteristik pekerjaan dan variabel karakteristik organisasi secara parsial terhadap kepuasan kerja.

METODE

Jenis Penelitian Dan Sumber Data

Jenis penelitian ini, adalah *explanatory research*, yaitu jenis penelitian yang berusaha menjelaskan hubungan antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesa yang telah dirumuskan sebelumnya. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Singarimbun dan Effendi (1995), bahwa apabila untuk data yang sama peneliti menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa, maka penelitian ini adalah tidak lagi dinamakan penelitian deskriptif melainkan pengujian hipotesa atau penelitian penjelasan. Sumber data dalam penelitian adalah data primer dan data sekunder.



Gambar 2. Kerangka Konseptual Penelitian

Keterangan:

- Pengaruh secara parsial variabel X_i terhadap Y
- Pengaruh secara simultan variabel X_i terhadap Y

Populasi Dan Penentuan Sampel

Menurut Sugiono (2004) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan menurut Azwar (1999) populasi adalah kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian. Sebagai suatu populasi, kelompok subjek ini harus memiliki ciri-ciri atau karakteristik-karakteristik bersama yang membedakannya dari kelompok subjek yang lain. Dengan demikian populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai puskesmas Kecamatan Sumber Manjing Wetan. Ukuran populasi telah diketahui sebanyak 40 orang.

Sementara itu, menurut Azwar (1999) sampel adalah bagian dari populasi yang disediki sebagai sumber data yang sebenarnya dalam suatu penelitian. Sedangkan Sugiono (2004) menyebutkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Berdasarkan uraian diatas, maka sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan teknik *Probability Sampling*, yaitu memberikan peluang yang sama pada berbagai kelompok yang ada untuk dipilih menjadi sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 responden.

Teknik Analisis dan Pengujian Hipotesis

Teknik analisa data dengan menggunakan statistik inferensial, yaitu analisis regresi untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara simultan maupun secara parsial. Sedangkan analisis yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah *Analisis Regresi Linier Berganda*.

Selanjutnya Rumus regresi yang digunakan dalam analisis ini adalah:

$$Y = a + B_1 X_1 + B_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat, Kepuasan Kerja

a = Konstanta

B₁, B₂ = Koefisien regresi X₁

X₁ = Variabel bebas, karakteristik pekerjaan

X₂ = Variabel bebas, Karakteristik organisasi

e = faktor pengganggu

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini mencakup pengujian terhadap pengaruh parsial maupun simultan dari variabel bebas penelitian terhadap variabel terikat. Oleh karena itu, untuk menguji hipotesis pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat yang ditetapkan dalam penelitian ini digunakan uji F dengan $\alpha = 5\%$, dengan menetapkan tingkat signifikansi dengan membandingkan antara F_{hitung} dengan F_{tabel}

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(I-R^2) / (n-k)}$$

Di mana dasar Pengambilan Keputusan, jika $p < 0,05$ maka H_a diterima dan H₀ ditolak. Sedangkan untuk menguji hipotesis pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat yang ditetapkan dalam penelitian ini digunakan uji t dengan $\alpha = 5\%$, menetapkan tingkat signifikansi (α), dengan membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel}

$$t_{hitung} = \frac{\beta_i}{Se\beta_i}$$

Atau dengan kata lain, dasar pengambilan keputusan jika $p < 0,05$ maka H_a diterima dan H₀ ditolak. Semua perhitungan dalam pengolahan dan analisis data dilakukan dengan menggunakan perangkat komputer *software statistik SPSS for Windows Version*.

II. HASIL

Statistik Deskriptif Data Penelitian

Karakteristik Pekerjaan (X1)

Berdasarkan Tabel 1, jawaban responden terhadap item dari variabel karakteristik pekerjaan (X1) dapat dijelaskan bahwa nilai rata-rata (mean) yang diperoleh 2,63 sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata pegawai menyatakan sering menerima informasi tentang pelaksanaan kerja maupun hasil kerja, berdasarkan karakteristik pekerjaan.

Karakteristik Organisasi (X2)

Pada Tabel 2 terlihat nilai mean yang diperoleh untuk variabel karakteristik organisasi adalah 2,50 sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata pegawai menyatakan sering mendapatkan dukungan dari pimpinan dan lingkungan kerja yang baik dan sehat. Kepuasan Kerja Pegawai

Tabel 1. Distribusi Frekuensi pada Variabel Karakteristik Pekerjaan (X₁)

No	Item Pertanyaan	Skor Jawaban Responden								Rata-rata
		1		2		3		4		
		f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Ragam tugas dan keterampilan ditangani ($X_{1,1}$)	1	2,5	7	17,5	32	80,0	-	-	2,78
2	Pemakaian keterampilan dan kemampuan yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaan ($X_{1,2}$)	3	7,5	36	90,0	1	2,5	-	-	2,95
3	Pemahaman dalam mempelajari prosedur kerja ($X_{1,3}$)	-	-	-	-	38	95,0	2	5,0	3,05
4	Kecermatan dalam melaksanakan pekerjaan ($X_{1,4}$)	-	-	3	7,5	36	90,0	1	2,5	2,95
5	Kesanggupan dalam melaksanakan pekerjaan ($X_{1,5}$)	-	-	7	17,5	33	82,5	-	-	2,83
6	Kemanfaatan dalam melaksanakan pekerjaan bagi pegawai ($X_{1,6}$)	-	-	2	5,0	30	75,0	8	20	3,15
7	Kemamfaatan dalam melaksanakan pekerjaan bagi organisasi ($X_{1,7}$)	-	-	6	15,0	33	82,5	1	2,5	2,88
8	Kemanfaatan dalam melaksanakan pekerjaan bagi rekan sekerja ($X_{1,8}$)	1	2,5	35	87,5	3	7,5	1	2,5	2,10
9	Kebebasan dalam memberikan ide-ide atau gagasan pada pimpinan mengenai pelaksanaan pekerjaan ($X_{1,9}$)	1	2,5	28	70,0	8	20,0	3	7,5	2,33
10	Kebebasan dalam penyelesaian tugas ($X_{1,10}$)	-	-	30	75,0	10	25,0	-	-	2,25
11	Penerimaan informasi dan tanggapan dari atasan mengenai hasil kerja ($X_{1,11}$)	-	-	35	87,5	5	12,5	-	-	2,13
12	Intensitas dalam menerima informasi tentang prestasi dan keberhasilan yang telah dicapai ($X_{1,12}$)	-	-	34	85,0	6	15,0	-	-	2,15
Rata-rata frekuensi jawaban variabel (X_1)										2,63

(Sumber: Data primer diolah 2008)

Pada Tabel 3 di atas terlihat nilai mean yang diperoleh untuk variabel kepuasan kerja pegawai adalah 2,92 sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata pegawai menyatakan kepuasan terhadap pekerjaannya, gaji yang diterima, kesempatan untuk dipromosikan, pengawasan, dan dukungan dari teman sekerja.

Analisis Regresi dan Pengujian Hipotesis

Analisis regresi dilakukan untuk mengetahui tingkat pengaruh variabel bebas terhadap variabel

terikat, baik secara simultan maupun secara parsial, sekaligus menguji hipotesis penelitian yang sudah ditetapkan.

"Analisis Regresi Berganda Pengaruh Variabel Karakteristik Pekerjaan (X₁) dan Variabel Karakteristik Organisasi (X₂) terhadap Kepuasan Kerja (Y)".

Sebagaimana telah dirumuskan sebelumnya bahwa dalam penelitian ini sesuai dengan hipotesis:

(1) Ada pengaruh yang signifikan dari Karakteristik Pekerjaan (X₁) yang terdiri dari Variasi

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Variabel Karakteristik Organisasi

Item Pertanyaan	Skor Jawaban Responden								Rata-rata
	1		2		3		4		
	f	%	f	%	f	%	f	%	
Pemberian kenaikan upah pada pegawai yang berprestasi ($X_{2,1}$)	-	-	30	75	10	25,0	-	-	1,50
Mendapatkan promosi dari pimpinan atas prestasi kerja ($X_{2,2}$)	-	-	35	87,5	5	12,5	-	-	1,45
Perhatian pimpinan terhadap bawahan ($X_{2,3}$)	-	-	34	85,0	6	15,0	-	-	2,23
Kerjasama dengan rekan sekerja dalam menyelesaikan pekerjaan ($X_{2,4}$)	22	55,0	16	40,0	2	5,0	-	-	2,56
Kenyamanan suasana hubungan kerja ($X_{2,5}$)	24	60,0	14	35,0	2	5,0	-	-	3,68
Terbuka dalam menyampaikan informasi kepada atasan ($X_{2,6}$)	-	-	32	80,0	7	17,5	1	2,5	2,90
Atasan memberikan informasi tentang pekerjaan kepada bawahan ($X_{2,7}$)	-	-	21	52,5	14	35,0	4	10,0	3,15
Rata-rata frekuensi jawaban variabel karakteristik organisasi									2,50

(Sumber: Data primer diolah 2008)

Keterampilan, Identitas Tugas, Signifikansi Tugas, Otonomi, Umpan Balik, dan Karakteristik Organisasi (X_2) yang terdiri dari Perilaku Pemimpin, Lingkungan Kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y).

(2) Ada pengaruh yang signifikan dari Karakteristik Pekerjaan (X_1) yang terdiri dari Variasi Keterampilan, Identitas Tugas, Signifikansi Tugas, Otonomi, Umpan Balik dan Karakteristik Organisasi (X_2) yang terdiri dari Perilaku Pemimpin, Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Pengujian ini dilakukan dengan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha=0,05$). Untuk menguji kebenaran hipotesis-hipotesis tersebut digunakan analisis regresi linier. Pada analisis regresi linier ini akan dilakukan uji serentak (simultan) atau uji F serta uji parsial atau uji t.

Dari Tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} adalah sebesar 9,860 dengan nilai probabilitas sebesar 0,000 ($p < 0,05$) sehingga H_0 ditolak hal ini berarti berdasarkan hasil penelitian variabel karakteristik pekerjaan (X_1) dan karakteristik organisasi (X_2) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Item Variabel Kepuasan Kerja Pegawai

Item Pertanyaan	Skor Jawaban Responden								Mean
	1		2		3		4		
	f	%	f	%	f	%	f	%	
Kepuasan kerja pegawai pada penggunaan berbagai keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan ($Y_{1.1}$)	-	-	-	-	13	32,5	27	67,5	2,88
Kepuasan kerja pegawai pada kebebasan menyusun skedul dan prosedur kerja ($Y_{1.2}$)	-	-	15	37,5	14	35,0	11	27,5	3,03
Kepuasan kerja pegawai pada gaji yang diterima ($Y_{1.3}$)	-	-	11	27,5	12	30,0	17	42,5	2,83
Kepuasan kerja pegawai pada pemberian tunjangan ($Y_{1.4}$)	-	-	8	20,0	31	77,5	1	2,5	2,83
Kepuasan kerja pegawai pada promosi jabatan ($Y_{1.5}$)	-	-	11	27,5	29	72,5	-	-	2,73
Kepuasan kerja pegawai terhadap hubungan saling menghormati dari teman sekerja ($Y_{1.6}$)	-	-	-	-	31	77,5	9	22,5	3,23
Rata-rata frekuensi jawaban variabel kepuasan kerja pegawai									2,92

(Sumber: data primer diolah 2008)

terhadap kepuasan kerja (Y) pada organisasi. Dengan demikian hipotesis I dapat diterima.

Nilai Multiple R sebesar 0,596 ini mengandung makna bahwa terdapat hubungan yang erat antara variable karakteristik pekerjaan (X_1) dan karakteristik organisasi (X_2) yang ditunjukkan oleh angka koefisien determinasi atau R^2 disesuaikan yaitu sebesar 0,487 dan selebihnya sebesar 0,513 dipengaruhi oleh variable lain.

Dari hasil pengujian secara parsial terhadap masing-masing variable bebas dapat diketahui sebagai berikut:

- Hasil analisis regresi antara karakteristik pekerjaan (X_1) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) pada Tabel diatas menunjukkan nilai $0,042 < \alpha$ (0,05). Hal ini berarti secara parsial ada pengaruh yang signifikan dari karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pegawai. Nilai koefisien determinan parsial (r^2) yang diperoleh adalah 0,000961 berarti pengaruh variasi ketrampilan terhadap kepuasan kerja pegawai adalah 0,096%. Nilai koefisien regresi parsial (B) yang diperoleh adalah positif, yaitu 0,046 berarti bahwa jika nilai variasi keterampilan dinaikkan sebesar 0,046 dengan asumsi variable bebas lainnya konstan.

- Hasil analisis regresi antara karakteristik organisasi (X_2) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) pada Tabel diatas menunjukkan nilai $p0,012 < \alpha$ (0,05). Hal ini berarti secara parsial ada pengaruh yang signifikan dari karakteristik organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai. Nilai koefisien determinan parsial (r^2) yang diperoleh adalah 0,133225 berarti pengaruh karakteristik organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai adalah 13,3%. Nilai koefisien regresi parsial (B) yang diperoleh adalah positif, yaitu 0,262 berarti bahwa jika nilai karakteristik organisasi dinaikkan sebesar satu satuan, maka nilai kepuasan kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,262 dengan asumsi variable bebas lainnya konstan.

Berdasarkan hasil analisis regresi parsial variable bebas terhadap variable terikat pada Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai probabilitas (p) masing-masing variable bebas $< \alpha$ (0,05), sehingga H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Dengan demikian hipotesis 2 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel karakteristik pekerjaan (X_1) dan karakteristik

Tabel 4. Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Pengaruh Variabel Karakteristik Pekerjaan (X_1) dan Karakteristik Organisasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

No.		Koefisien Regresi(B)	t_{hitung}	Probabilitas/ Sign t	r^2	Keputusan
1.	Karakteristik Pekerjaan	0,046	0,187	0,042	0,000961	Ho ditolak
2.	Karakteristik Organisasi	0,262	2,364	0,012	0,133225	Ho ditolak
Variabel terikat = kepuasan kerja pegawai						
R^2 Adjusted		= 0,487				
Multiple (R)		= 0,596				
Konstanta		= 3,451				
N		= 40				
F Hitung		= 9,860				
Probabilitas		= 0,000				
α		= 0,05				

(Sumber: Data Primer diolah (2008))

organisasi (X_2) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) secara parsial dapat diterima.

Berdasarkan hasil regresi linier yang ditampilkan pada Tabel diatas maka dapat dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3,451 + 0,046 (X_1) + 0,262 (X_2)$$

Keterangan:

X_1 = Karakteristik pekerjaan

X_2 = Karakteristik organisasi

Pada Tabel 10 dapat diketahui ternyata variable karakteristik organisasi mempunyai koefisien determinasi parsial paling besar dari variable lainnya. Jadi dapat disimpulkan bahwa variable karakteristik organisasi mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) dengan koefisien determinasi parsial sebesar 0,133225. Pengaruh karakteristik organisasi yang dominan ini didukung oleh adanya data hasil penelitian di lapangan bahwa terjadi korelasi yang paling kuat dengan kepuasan kerja sebesar 0,262 (nilai koefisien regresi B).

Model Hipotesis

Berdasarkan hasil pengujian terhadap hipotesis yang telah ditetapkan, maka model hipotesis teruji hasil penelitian ini adalah sebagaimana Gambar 3.

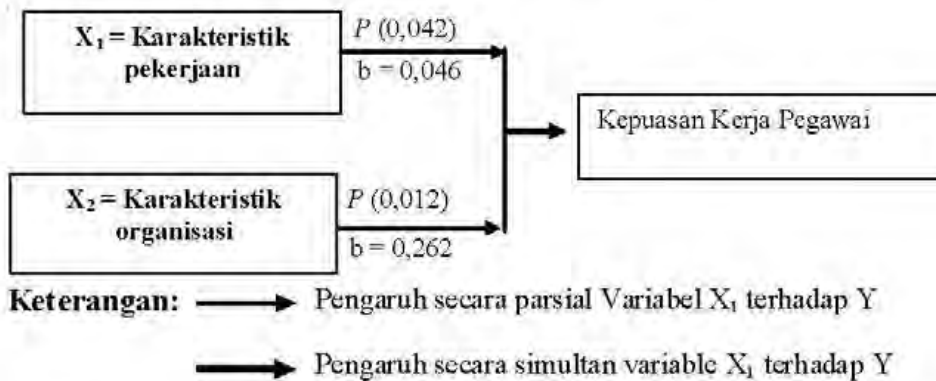
PEMBAHASAN

Pada dasarnya untuk dapat mencapai tujuannya, organisasi secara efektif dan efisien harus memperlalukan

individu secara manusiawi dengan memberikan pekerjaan dengan mengikutsertakan karyawan/pegawai dalam mengambil keputusan, memberikan penghargaan serta kesempatan untuk mengembangkan potensi dirinya. Kondisi tersebut membutuhkan perhatian tersendiri dari pimpinan organisasi karena pada dasarnya individu dalam bekerja mempunyai harapan-harapan yang ingin dipenuhinya. Oleh karena itu, hal-hal yang berkaitan dengan karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi perlu diperhatikan karena karyawan akan merasa puas dan bangga terhadap perlakuan yang diterima dari organisasi, sehingga akan berupaya meningkatkan prestasi kerjanya.

Berdasarkan hasil penelitian di lapang dapat diketahui bahwa variabel dalam karakteristik pekerjaan (X_1) terdiri dari variasi ketrampilan identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, umpan balik dan variabel dalam karakteristik organisasi (X_2) yang terdiri dari perilaku pemimpin, lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai $p(0,000) < (0,05)$. Variasi perubahan nilai variable kepuasan kerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh seluruh variabel bebas (karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi) secara simultan sebesar 48,7% ($\text{adjusted } R^2 = 0,487$) dan sisanya sebesar 51,3% dipengaruhi oleh variabel lain.

Secara empiris hasil penelitian di lapangan menunjukkan bahwa karakteristik organisasi variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dengan sumbangan sebesar 13,32%



($r^2 = 0,133225$), dibandingkan variabel bebas lainnya seperti karakteristik pekerjaan sebesar 0,096% ($r^2 = 0,000961$).

Sementara itu, secara teoritis kepuasan kerja pegawai selain dipengaruhi oleh variabel-variabel tersebut dapat juga dipengaruhi oleh variabel lain seperti penempatan kerja, umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan (Mangkunegara, 1998), dan jika ditinjau secara empiris terbukti bahwa variabel-variabel dalam karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Namun demikian dalam penelitian ini hanya mengkaji dan menganalisis pengaruh variabel-variabel dalam karakteristik pekerjaan yang meliputi variasi ketrampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, umpan balik dan variabel-variabel karakteristik organisasi yang meliputi perilaku pemimpin dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, pembahasan yang dilakukan tidak keluar dari model hipotesis yang telah ditetapkan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif, dari 40 responden umumnya variabel karakteristik pekerjaan (rata-rata = 2,63), variabel karakteristik organisasi (rata-rata = 2,50), dan variabel kepuasan kerja pegawai (rata-rata = 2,92). Berdasarkan nilai rata-rata variabel dalam karakteristik pekerjaan dan nilai

rata-rata variabel dalam karakteristik organisasi dapat dikatakan dan ditanggapi oleh pegawai sudah cukup baik dan sesuai dengan yang diharapkan. Demikian pula dengan kepuasan kerja pegawai, dapat diketahui bahwa rata-rata pegawai menyatakan cukup puas terhadap pekerjaannya, gaji yang diterima, kesempatan untuk dipromosikan, pengawasan dan dukungan dari teman sekerja.

Variabel karakteristik pekerjaan (X_1) dan karakteristik organisasi (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Kesimpulan ini diperoleh berdasarkan tingkat signifikansi F (0,000) lebih kecil dari α 0,05. Variasi perubahan nilai variabel kepuasan kerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh seluruh variabel bebas secara simultan sebesar 0,487 selebihnya sebesar 0,513, dipengaruhi oleh variabel lain.

Variabel karakteristik pekerjaan (X_1) dan karakteristik organisasi (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Kesimpulan ini diperoleh karena probabilitas masing-masing variabel adalah sebagai berikut karakteristik pekerjaan 0,040 dan karakteristik organisasi 0,012 lebih kecil dari α 0,05.

Saran

Bagi para peneliti selanjutnya, yang ingin mengkaji lebih lanjut hubungan kepuasan kerja pegawai dengan keterlibatan kerja, perubahan organisasi, kesempatan peningkatan karir, budaya keterbukaan dalam organisasi, seleksi, pelatihan dan pengembangan pegawai, sebaiknya dilakukan lebih dari satu perusahaan yang sejenis, sehingga obyek penelitian akan lebih luas.

Bagi pihak organisasi secara umum tanggapan sebagian besar pegawai terhadap karakteristik pekerjaannya menunjukkan adanya kepuasan dalam bekerja, namun masih ada sebagian kecil pegawai yang menunjukkan rasa tidak puas sehingga tidak menutup kemungkinan bagi pihak manajerial perlu melakukan perbaikan dengan beberapa hal, baik berupa kebijakan maupun hal-hal yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Hal-hal yang berkaitan dengan karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi perlu diperhatikan karena pegawai yang merasa puas dan bangga terhadap perlakuan yang diterima dari perusahaan tentunya akan berupaya meningkatkan prestasi kerjanya. Sebaiknya kalau pegawai merasa diperlakukan kurang adil dan merasa kurang puas terhadap organisasinya maka akan berpengaruh pula terhadap semangat kerjanya.

DAFTAR RUJUKAN

- Azwar, S. 1999. *Metode Penelitian*. Cetakan Kedua, Edisi Pertama. Yogyakarta: Pustaka Pelajar (Anggota IKAPI).
- Davis, K., and Newstrom, J.W. 1996. *Perilaku dalam Organisasi*, Alih bahasa: Agus Dharma, Jilid I. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, G. 1993. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga.
- Gibson, I., and Donnely. 1996. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*, Edisi Kedelapan. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Handoko, T.H., dan Reksodiprojo, S. 1996. *Organisasi Perusahaan*. Yogyakarta: BPFLE.
- Hasibuan, S.P., Malayu. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT Gunung Agung.
- Luthans, S.F. 1992. *Organizational Behavior*, Tokyo, McGraw Hill, International Book Company.
- Mangkunegara, A.P. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Robbins, S.P. 1996. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid I. Jakarta: PT Prehalindo.
- Schuller, R., and Susan, E.J. 1999. *Human Resource Management, Positioning for the 21 Century*, 6 edition, terjemahan Abdul Rasyid, Manajemen Sumber Daya Manusia Menyongsong Abad 21, edisi 6 Jilid 2, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Simamora, H. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi kedua, Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi. Yogyakarta: YKPN.
- Singarimbun, M., dan Effendi, S. 1995. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Sugiono. 2004. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Armico.
- Sujak, A. 1990. *Kepemimpinan Manajer: Eksistensi dalam Perilaku Organisasi*, Cetakan Pertama, Jakarta: Rajawali.
- Thoha, M. 1990. *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Implikasinya*. Jakarta: Rajawali.
- Wexley, K.N., and Yukl, G. 1992. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Perusahaan*, Terjemahan: Shobarudin, Jakarta: Rineka Cipta.