



Strategic: Journal of Education Business management



Homepage journals: <https://ejournal.upi.edu/index.php/strategic/>

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Perumda Tirta Medal Sumedang

Aldirafi Gani¹, Rivani², Amiruddin Setiawan³

^{1,2}Departemen Administrasi Bisnis, Universitas Padjadjaran, Bandung, Indonesia

³Program Studi Administrasi Publik, Universitas Majalengka, Indonesia

*Correspondence: E-mail aldiraff@gmail.com

ABSTRACT

Job characteristics and employee job satisfaction are important things that need to be considered so that work can be in accordance with company standards and individual standards. Enriched job characteristics can bring up positive feelings that lead to employee job satisfaction and vice versa can be bad for employees. The purpose of this study was to determine the effect of job characteristics on employee job satisfaction. The type of research used is descriptive verification with a quantitative approach. The population in this study were 502 employees of Perumda Tirta Medal Sumedang. The sample in this study amounted to 85 people based on the calculation of the Slovin formula. The sampling technique used in this study was proportional random sampling by taking samples from each section in Perumda Tirta Medal Sumedang. The data collection method used is by distributing questionnaires, interviews, observation and documentation. The data analysis used is descriptive analysis and statistical analysis with the t test as a hypothesis test. The conclusion from the results of the research that has been done shows that job characteristics influence employee job satisfaction.

ARTICLE INFO

Article History:

Submitted/Received 07 Feb 2023

First Revised 12 Feb 2023

Accepted 13 Feb 2023

First Available online 30 Sep 2023

Publication Date 30 Sep 2023

Keyword:

Job characteristics

Employee job satisfaction

Positive feelings

1. PENDAHULUAN

Keberadaan sumber daya manusia dewasa ini menjadi penting keberadaannya pada perusahaan, sebab sumber daya manusia merupakan hal yang menggerakkan segala aktivitas dalam suatu organisasi (Mathis dan Jackson dalam Mamiek et al., 2016). Sumber daya manusia memiliki peranan untuk membuat tujuan dan menjalankan tujuan tersebut. Dalam proses menuju tujuan yang telah ditentukan, diperlukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan hingga evaluasi (George R. Terry dalam Sukarna, 2011). Dengan demikian, sebuah bisnis membutuhkan kemampuan sumber daya manusia sebaik mungkin agar kegiatan organisasi dapat berfungsi sebagaimana mestinya dan mencapai tujuan organisasi yang diharapkan (Ulrich dan Lake, 1990). Seiring dengan perkembangan zaman, setiap organisasi harus mampu untuk bertransformasi dengan menyesuaikan organisasi tersebut dengan keadaan. Maka, kegiatan usaha dapat berjalan dengan sebaik mungkin (Bahri, 2018).

Kemudian, dalam mengatasi berbagai permasalahan yang ada pada karyawan diperlukan manajemen sumber daya manusia yang baik. Dilip Bhatt (dalam Amir, 2015) mengatakan bahwa, perusahaan berinvestasi sebanyak 75% dalam mengelola sumber daya manusia, teknologi sebanyak 10%, dan sistem perencanaan sebanyak 15%. Dengan demikian, dikatakan bahwa investasi yang dilakukan perusahaan terbesar berada pada sumber daya manusia.

Kualitas yang baik haruslah dipenuhi bagi para karyawan. Kualitas tersebut dapat dilihat dari kemampuan, keterampilan, pengetahuan yang dimiliki karyawan dijalankan secara profesional serta mampu untuk membangun kerja sama tim dalam sebuah organisasi (Kreitner, 2005). Tidak hanya perusahaan, tetapi karyawan juga memiliki harapan untuk mendapatkan kepuasan kerja. Dengan begitu, dapat berakibat positif untuk perusahaan maupun karyawan. Karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja karyawan menjadi hal penting yang perlu untuk diperhatikan agar pekerjaan dapat sesuai dengan standar perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan pengalaman senang atau tidak senang seorang karyawan dalam bekerja yang berpengaruh pada emosional serta tingkah laku dalam menjalankan pekerjaan (Supatmi et al., 2013). Dampaknya dapat dirasakan positif apabila karyawan puas dalam menjalankan pekerjaan dan sebaliknya berdampak buruk bagi karyawan apabila kurang puas bekerja.

Kepuasan kerja juga merupakan tindakan atau respon karyawan terhadap pekerjaannya (Sutanto et al., 2013). Dengan adanya kepuasan kerja, akan membuat karyawan berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya hingga dapat menimbulkan kinerja yang positif. Selain itu, Kreitner dan Kinicki (2005) memberikan penjelasan tentang kepuasan kerja adalah suatu hal berkaitan dengan seberapa baik respon emosional yang menjadi penyebab dan berpengaruh terhadap pekerjaan. Semakin baiknya kepuasan kerja akan semakin baik pula organisasi, dimana hal ini terjadi karena karyawan merasa puas dengan kenyataan harapan karyawan yang ada akan bekerja dengan kapasitas penuh (full capacity), dengan demikian akan meningkatkan kinerja organisasi, tetapi hal ini juga dapat berarti sebaliknya dimana kinerja karyawan terjadi penurunan yang dibarengi dengan kurang puasnya karyawan dalam bekerja.

Peristiwa yang terkait pada kepuasan kerja dapat ditemukan di perusahaan industri atau jasa. Dimana salah satunya adalah Perumda Tirta Medal Sumedang. Perumda Tirta Medal Sumedang merupakan badan usaha milik daerah yang salah satu tugas pokoknya melakukan pengelolaan dalam produksi dan distribusi air minum untuk kepentingan rakyat sekitar daerah Sumedang.

Kehadiran Perumda Tirta Medal Sumedang terhadap masyarakat daerah sekitar Sumedang menjadi penting. Perumda Tirta Medal Sumedang merupakan perusahaan yang

berada pada lingkup industri perairan, dituntut dapat senantiasa meningkatkan ide dan inovasi dalam setiap kegiatan untuk keberlangsungan perusahaan. Adanya kepentingan ini membuat Perumda Sumedang dirasa perlu untuk meningkatkan banyak aspek, salah satunya dari segi kepuasan kerja.

Salah satu hal yang berdampak pada kepuasan kerja adalah karakteristik pekerjaan (Meithiana, 2017). Pendekatan karakteristik pekerjaan bertujuan untuk menentukan aspek apa dari pekerjaan tertentu yang harus ditonjolkan suatu pekerjaan, bagaimana karakteristik tersebut digabungkan untuk membentuk jenis pekerjaan yang berbeda – beda yang memiliki kaitannya dengan dengan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kemudian, karakteristik pekerjaan bertujuan dalam memperkaya pekerjaan yang mampu membentuk jenis dan keragaman pekerjaan yang memiliki kaitannya dengan kinerja serta kepuasan kerja karyawan.

Menurut Stoner (1986), Karakteristik pekerjaan merupakan tanda yang melekat yang menjadi ciri dari tugas pegawai yang diantaranya merupakan kewajiban, variasi tugas, serta pekerjaan itu sendiri yang dapat menghasilkan kepuasan kerja. Dengan semakin banyaknya unsur intrinsik pekerjaan yang dilakukan akan berdampak pada kepuasan yang lebih baik dan termotivasi untuk terus bekerja bagi para karyawan.

Seorang karyawan yang berkeinginan untuk bisa berkembang, meningkatkan kemampuan, serta lebih giat untuk bekerja adalah ciri - ciri karyawan yang memiliki pemahaman terhadap kewajiban yang diberikannya. Semakin tingginya kepuasan kerja karyawan, maka besar kemungkinan karyawan itu dapat menjalankan suatu upaya agar mencapai keinginan perusahaan. (Rozalia dan Ruhana, 2015). Marek dan Jakub (2008), mengatakan bahwa persoalan karakteristik pekerjaan dapat mengarah terhadap ketidakpuasan dalam bekerja yang pada akhirnya pekerjaan yang dilakukan karyawan cenderung bermasalah dengan meningkatnya kesalahan kerja.

Maka dari itu, diperlukanlah perlakuan yang sebaik - baiknya yang mampu memberikan rasa nyaman dan adil kepada karyawan sehingga karyawan memberikan sikap loyalitas kepada perusahaan tempat dia bekerja. Kemudian, manajemen sumber daya manusia harus dapat memberikan sikap yang sesuai dengan keadaan karyawan karena tidak semua karyawan memiliki karakter dan kepribadian yang sama (Rondo dan Tawas, 2018). Dengan memberikan sikap yang seharusnya, berdampak pada kualitas karyawan yang lebih baik dan produktif. Mengingat demikian, penting sekali organisasi untuk bisa memahami berbagai hal yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan salah satunya ialah karakteristik pekerjaan. Maka dari itu, karakteristik pekerjaan penting untuk dicermati sehingga menimbulkan kepuasan kerja (George dan Jones dalam Akbar 2009).

Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini seperti penelitian yang dilakukan Mardik Astutik dan Seger Priantono (2020), hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini juga diperkuat melalui penelitian yang dilakukan oleh Abdi Akbar et, al., (2009), menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan, penulis tertarik untuk meneliti sejauh mana karakteristik pekerjaan dapat berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan sehingga penulis pun tertarik untuk melakukan penelitian dalam laporan skripsi dengan judul penelitian "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja di Perumda Tirta Medal Sumedang"

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebagai bahan pertimbangan dari manajemen agar menjadi masukan untuk manajemen untuk mengambil kebijakan yang ada kedepannya, dan juga sebagai indikator untuk mengukur tingkat kepuasan karyawan

terhadap pekerjaannya sehingga perusahaan Perumda Tirta Medal Sumedang, dapat mencapai tujuan organisasi dengan optimal.

2. Metode Penelitian

Penggunaan jenis penelitian dalam penelitian yang akan dilakukan adalah deskriptif dan verifikatif. Menurut Sugiyono (2013), menjelaskan bahwa metode deskriptif verifikatif merupakan metode yang bertujuan menggambarkan benar atau tidaknya fakta-fakta yang ada, serta menjelaskan tentang hubungan antar variabel yang diteliti dengan cara mengumpulkan data, mengolah, menganalisis dan menginterpretasi data dalam pengujian hipotesis statistik. Pada penelitian ini jenis penelitian deskriptif verifikatif digunakan untuk menguji apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, serta melakukan pengujian hipotesis apakah hipotesis tersebut diterima atau ditolak.

Jenis Data, Sumber Data, dan Skala Pengukuran

Penelitian ini menggunakan jenis data primer dan data sekunder. Data primer ini diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner yang disebar secara offline kepada tiap kantor di Perumda Tirta Medal Sumedang. Sedangkan pada data sekunder berasal dari sumber yang sudah ada seperti buku, jurnal, majalah, website dan sebagainya. Pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala Likert, dengan berdasarkan tingkat, Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS).

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Perumda Tirta Medal Sumedang. Cara pengambilan sampel dengan metode slovin serta menggunakan teknik proporsional random sampling. Dengan demikian, didapati hasil minimal sampel sebanyak 85 orang karyawan.

Teknik Analisis Deskriptif

Sugiyono (2013) menerangkan mengenai analisis deskriptif dimana memberikan hasil analisis data berupa deskriptif tanpa kesimpulan yang bersifat umum. Data yang terkumpul, nantinya dilakukan penganalisisan dan dilakukan perhitungan rata - rata secara numerik yang memberikan gambaran mengenai responden karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja karyawan serta hubungannya antar variabel.

Penulis menggunakan metode tersebut agar dapat menggambarkan dengan jelas bagaimana pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan. Data yang dibutuhkan sesuai dengan masalah – masalah yang ada dan sesuai dengan tujuan penelitian, sehingga dapat diketahui mengenai pengaruhnya dengan berdasarkan pengujian dan hipotesis.

Uji Instrumen Data

Uji Validitas

Uji validitas merupakan pengujian untuk mengetahui alat ukur yang digunakan valid atau tidak. Hasil penelitian valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Uji validitas dilakukan pada 30 instrumen pertanyaan sebagai alat ukurnya. Didapati hasil 28 pertanyaan dinyatakan valid sedangkan sisanya tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji alat ukur tersebut reliabel (dapat dipercaya) atau tidak. Dikatakan reliabel apabila mampu melampaui nilai 0,6. Berdasarkan hasil

perhitungan, didapati bahwa dimensi karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja karyawan mampu melampaui nilai 0,6 sehingga dikatakan reliabel.

Uji Linieritas

Uji linearitas merupakan uji yang berguna untuk mengetahui linieritas atau hubungan antara kedua variabel adalah linier. Pengujian dilakukan melalui pengujian test of linearity yang dibantu menggunakan SPSS. Dimana ketika taraf signifikansi 5%, apabila nilai signifikansi linieritas lebih kecil atau sama dengan 0,05 akan dianggap tidak linier begitu pula sebaliknya. Berdasarkan hasil pengujian, dapat diketahui bahwa nilai Sig. Deviation from Linearity sebesar 0,193 yang menunjukkan bahwa nilai Sig. Deviation from Linearity yang didapat lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel karakteristik pekerjaan dan variabel kepuasan kerja.

Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan agar dapat mengetahui variabel dapat berdistribusi normal atau tidak. Penganalisaan yang digunakan menggunakan analisa grafis sehingga dapat diketahui terjadinya distribusi normal atau tidaknya suatu variabel. Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa nilai dari Asymp Sig (2-tailed) yang didapatkan melalui SPSS memiliki nilai diatas 0,05 dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,153. Maka dapat disimpulkan bahwa metode regresi pada penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

3. Hasil Dan Pembahasan

Analisis data deskriptif dilakukan agar dapat mengenali data yang digunakan dari suatu objek penelitian yang didasari pada data yang diperoleh dari subjek penelitian. Dengan adanya analisis ini akan diketahui latar belakang responden sehingga informasi yang dibutuhkan dapat diketahui yang dapat digunakan sebagai bahan untuk menjelaskan penelitian.

Berdasarkan 85 responden kuesioner yang dapat diolah, didapat informasi berdasarkan demografi responden yang menjadi acuan dalam melihat karakteristik responden sebagai sampel penelitian. Demografi responden dalam penelitian ini berupa jenis kelamin, umur dan lama bekerja.

Karakteristik pekerjaan dengan lima dimensi yang dimiliki memiliki skor yang berbeda-beda dari setiap dimensinya. Penelitian ini dilakukan kepada 85 orang karyawan di Perumda Tirta Medal Sumedang dengan menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner untuk mengetahui dan menilai bagaimana kondisi karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan berbagai pengujian dan analisis data yang dilakukan melalui SPSS 25.0

Hasil penelitian diawali dengan karakteristik responden bertujuan untuk mendapatkan data jenis kelamin, usia, lama bekerja dan tingkat pendidikan. Berdasarkan hasil, diketahui bahwa kebanyakan responden adalah laki – laki sebanyak 57 orang karyawan kemudian disusul perempuan sebanyak 28 orang karyawan. Hal ini dapat terjadi karena perusahaan lebih mengutamakan laki – laki untuk bekerja pada beberapa posisi tertentu. Pada usia, usia paling banyak di antara responden adalah di antara usia 33 hingga 39 tahun sebanyak 33 orang, kemudian usia 40 – 49 sebanyak 22 orang, usia 20 – 29 sebanyak 20 orang dan usia 50 ke atas sebanyak 10 orang. Pada lama bekerja, sebanyak 10 responden merupakan karyawan dengan lama bekerja selama kurang dari 2 tahun. Sebanyak 43 responden merupakan karyawan dengan lama bekerja selama 3 – 10 tahun. Kemudian, sebanyak 17 responden merupakan karyawan dengan lama bekerja selama 11 – 20 tahun. Terakhir, sebanyak 15

responden merupakan karyawan dengan lama bekerja selama lebih dari 21 tahun. Berdasarkan tingkat pendidikan, diketahui bahwa terdapat 52 responden berpendidikan SMA, 2 responden berpendidikan D3, 26 responden berpendidikan S1 dan 5 responden berpendidikan S2.

Hasil penelitian selanjutnya diketahui mengenai karakteristik pekerjaan di Perumda Tirta Medal Sumedang, sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Variabel Karakteristik Pekerjaan

No.	Dimensi	Skor	Skor Maks	%	Kategori
1	Keragaman keterampilan	912	1275	71,52	Tinggi
2	Identitas tugas	878	1275	68,86	Tinggi
3	Signifikansi tugas	892	1275	69,96	Tinggi
4	Otonomi	823	1275	64,54	Sedang
5	Umpan balik	822	1275	64,47	Sedang
	Jumlah	4327	6375	67,87%	Sedang

Berdasarkan hasil perhitungan jawaban dari responden yang dijabarkan dalam tabel, bahwa variabel karakteristik pekerjaan mempunyai skor 4327 dan memiliki persentase sebesar 67,87%. Besarnya nilai tersebut menjelaskan bahwa karakteristik pekerjaan yang ada di Perumda Tirta Medal Sumedang terbilang sedang mendekati tinggi yang mana masih harus mendapatkan peningkatan sehingga dapat meningkatkan kualitas karakteristik pekerjaan dimana dalam hal ini berkaitan dengan dimensi otonomi dan umpan balik yang dalam hasil perhitungannya masih terbilang dibawah dimensi lain.

Pada variabel karakteristik pekerjaan, dimensi yang mendapatkan penilaian tertinggi yaitu dimensi keragaman keterampilan. Keragaman keterampilan di perusahaan berada pada interval tinggi disebabkan banyak faktor. Berdasarkan wawancara dikatakan bahwa responden mampu untuk mengembangkan banyak keterampilan baik softskill maupun hardskill. Karyawan juga turut andil dalam pengembangan keterampilan yang diberikan oleh perusahaan melalui program seminar dan workshop dengan pembahasan tertentu.

Pada posisi kedua diikuti oleh dimensi signifikansi tugas. Ini disebabkan oleh banyaknya pengakuan responden mengenai pekerjaan yang diemban berdampak signifikan karena memiliki arti penting bagi banyak pihak. Akibatnya, suatu pekerjaan harus dapat terselesaikan dengan sebaik mungkin karena dapat berakibat fatal bagi seluruh stakeholder apabila terjadi kesalahan.

Selanjutnya, dimensi identitas tugas, dimana ini juga bernilai tinggi. Banyaknya karyawan juga merasa bahwa identitas tugas penting keberadaannya di suatu perusahaan. Tugas - tugas yang diberikan perlu untuk dipahami dengan baik siapa yang akan mengerjakan siapa. Dengan demikian, tidak akan ada terjadi tumpang tindih tugas ataupun kekosongan karyawan yang mengerjakan tugas. Kemudian, tingginya identitas tugas dicerminkan dengan sikap karyawan yang memberikan pengakuan antar rekan kerjanya dimana setiap karyawan mengakui karyawan lainnya terhadap hasil kerja.

Pada dimensi otonomi, berada pada interval sedang atau rata - rata. Ini dicerminkan dengan banyaknya karyawan yang ketika diwawancarai menyatakan keresahannya terhadap kebebasan dalam menjalankan pekerjaan, sedangkan karyawan sendiri pun juga ingin bisa mengembangkan kreatifitas yang mana mampu memuaskan pekerjaan. Disisi lain, atasan perusahaan berpendapat terkait dengan otonomi yang masih kurang ini karena perusahaan

mencoba membatasi kesalahan - kesalahan dalam bekerja dimana ditakutkan terjadi ketidaksiapan karyawan sehingga menyebabkan arahan yang tidak jelas.

Dimensi pada variabel karakteristik pekerjaan yang mendapatkan nilai paling rendah adalah umpan balik. Umpan balik membahas mengenai feedback antara atasan dengan bawahan begitu pun sebaliknya. Umpan balik yang berada pada interval sedang atau rata - rata. Responden menanggapi hal ini dengan sikap dan perilaku karyawan yang masih kurang yang dicerminkan pada kurangnya masukan dari atasan maupun rekan kerja terkait hasil kerja hingga berdampak pada tingkat penilaian kinerja yang masih kurang.

Meskipun begitu, walaupun variabel karakteristik pekerjaan masih terbilang sedang (rata - rata). Perusahaan terus menggalakkan agar adanya kesesuaian karakteristik pekerjaan yang diperkaya yang disesuaikan dengan kebutuhan karyawan. Perbaikan terus - menerus pada karakteristik pekerjaan diharapkan dapat berdampak khususnya pada kepuasan kerja dan umumnya pada produktivitas, kinerja, motivasi dan tingkat absensi serta berhenti kerja yang rendah.

Kemudian, berdasarkan data yang diperoleh, karakteristik pekerjaan yang ada di Perumda Tirta Medal Sumedang dapat dikatakan baik karena memiliki kelima dimensi karakteristik pekerjaan diantaranya seperti keragaman keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik. Hal ini sejalan dengan pendapat dari Stephen P. Robbin (2010), yang mana karakteristik pekerjaan yang baik adalah karakteristik pekerjaan yang mengandung kelima dimensi tersebut. Karakteristik pekerjaan yang baik dalam perusahaan akan dapat mempengaruhi perasaan berarti terhadap karyawan serta mempengaruhi perasaan tanggung jawab.

Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang penting yang harus ada pada perusahaan. Menurut Robbins & Judge (2013), kepuasan kerja karyawan merupakan suatu keadaan yang menyenangkan yang dialami oleh karyawan karena terpenuhinya kebutuhan - kebutuhan ataupun harapan - harapan tertentu dalam suatu lingkungan atau aktivitas kerja. Menurut Hasibuan (2014), kepuasan kerja merupakan perusahaan emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang dicerminkan melalui moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Berdasarkan hasil penelitian, didapati hasil kepuasan kerja karyawan di perumda tirta medal sumedang sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Kepuasan Kerja Karyawan

No.	Dimensi	Skor	Skor Maks	%	Kategori
1	Menyenangi Pekerjaan	579	850	68,11	Tinggi
2	Mencintai Pekerjaan	580	850	68,23	Tinggi
3	Moral Kerja	818	1275	64,15	Sedang
4	Kedisiplinan	839	1275	65,80	Sedang
5	Prestasi Kerja	827	1275	64,86	Sedang
	Jumlah	3643	5525	65,93%	Sedang

Berdasarkan hasil perhitungan jawaban dari responden yang dijabarkan dalam garis kontinum, digambarkan bahwa variabel kepuasan kerja karyawan mempunyai skor 3643. dan memiliki persentase sebesar 65,93%. Besarnya nilai tersebut menjelaskan bahwa kepuasan kerja karyawan yang ada di Perumda Tirta Medal Sumedang terbilang sedang mendekati tinggi. Hal ini masih perlu dibarengi dengan peningkatan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dimana dalam hal ini berkaitan dengan prestasi kerja yang dalam hasil perhitungannya masih terbilang dibawah dimensi lain.

Variabel berikutnya yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja pada penelitian ini dengan dimensi tertinggi adalah dimensi mencintai pekerjaan. Di Perumda Tirta Medal Sumedang, berdasarkan wawancara didapati respon yang positif. Karyawan mencintai pekerjaan mereka dengan memberikan usaha terbaiknya, semangat bekerja dan rela untuk memberikan waktu lebih.

Dimensi berikutnya yang juga berada pada interval tinggi yaitu menyenangkan pekerjaan. Sikap dan perilaku menyenangkan pekerjaan ini dicerminkan melalui menyukai pekerjaan yang diemban, memahami pekerjaan dan ketertarikan untuk terus belajar. Ketika diwawancarai, responden menunjukkan jawaban yang serupa dengan hasil tinggi pada setiap item menyenangkan pekerjaan.

Dimensi selanjutnya yaitu prestasi kerja yang menempati urutan ketiga pada persentase kepuasan kerja. Dimensi prestasi kerja karyawan di perusahaan berdasarkan hasil rekapitulasi berada pada interval sedang (rata - rata). Responden ketika diwawancarai mengatakan faktor yang menjadi penyebab prestasi kerja karyawan masih kurang ialah karena banyak karyawan yang masih kurang berkontribusi terhadap perusahaan dan juga belum merasa puas atas hasil kerjanya. Meskipun begitu, perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan prestasi kerja dengan cara mengadakan beberapa program tertentu yang dikhususkan untuk memaksimalkan prestasi dan apresiasi kerja karyawan. Misalnya melalui best employee & culture ambassador. Dalam program tersebut berisi menggali karyawan yang berprestasi tiap bidang serta menjadi ambassador bagi karyawan lainnya yang diharapkan dapat meningkatkan retensi kerja karyawan dan berakhir pada karyawan yang lebih puas dalam bekerja.

Berikutnya adalah dimensi kedisiplinan. Dalam dimensi tersebut, berada pada garis interval sedang (rata - rata). Hal ini sejalan dengan banyaknya responden yang juga turut mengakui terkait dengan kurangnya tingkat kedisiplinan misalnya dengan datang ke tempat kerja yang kurang tepat waktu dan kurangnya menaati peraturan yang berlaku.

Terakhir dimensi terendah ialah moral kerja. Dimana dalam moral kerja ini berada pada garis interval sedang (rata - rata) yang lebih rendah diantara dimensi lain. Moral kerja berkaitan dengan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, dukungan moral dari rekan kerja dan kejujuran. Oleh karena itu, dengan moral kerja yang rendah ini diperlukan peningkatan oleh perusahaan, karena dengan moral kerja yang baik akan berdampak positif bagi perusahaan.

Pada variabel kepuasan kerja, berdasarkan hasil rekapitulasi dimensinya, mendapatkan skor sedang atau rata - rata. Banyak faktor yang menjadi penyebab skor tersebut seperti skor pada dimensi prestasi kerja, kedisiplinan dan moral kerja yang juga berada di skor sedang atau rata - rata. Hal ini perlu untuk terus ditingkatkan dan ditingkatkan agar variabel kepuasan kerja juga dapat meningkat.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan peneliti, terungkap bahwa karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh sebesar 47,2% terhadap kepuasan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 52,8% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti oleh peneliti.

Pada pengujian analisis regresi linier sederhana, menunjukkan karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan (0,726). Maka dari itu, semakin tinggi karakteristik pekerjaan maka kepuasan kerja karyawan semakin tinggi.

Hasil koefisien determinasi menunjukkan angka 47,2% serta 52,8% ditentukan variabel lain. Terdapat beberapa faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja. Pengujian hipotesis memperoleh hasil bahwa $t_{hitung} (8,730) > t_{tabel} (1,98896)$ atau $p\text{-value} (0,000) < (0,05)$ sehingga H_0 ditolak. Hal ini berarti terdapat pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap

kepuasan kerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan hipotesis penelitian bahwa terdapat pengaruh antara karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan yang positif.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Mardi Astutik dan Seger Priantono (2020), yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah karakteristik pekerjaan. Senada dengan itu,

Hal ini juga diperkuat melalui penelitian yang dilakukan oleh Abdi Akbar et, al., (2009), menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2009), karakteristik pekerjaan dapat memotivasi kerja karyawan dan merangsang karyawan untuk berkompetisi secara positif dalam lingkungan kerjanya, karena dalam karakteristik pekerjaan terdapat target-target yang harus dicapai karyawan.

4. Kesimpulan dan saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, analisis data serta pembahasan mengenai pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perumda Tirta Medal Sumedang, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Karakteristik pekerjaan pada Perumda Tirta Medal Sumedang dengan 5 dimensi yaitu keragaman keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik. Berdasarkan hasil perhitungan memberikan gambaran bahwa Perumda Tirta Medal Sumedang memiliki karakteristik pekerjaan yang tinggi. Terutama pada dimensi keragaman keterampilan yang mendapatkan skor tertinggi diantara dimensi lain. Kemudian pada dimensi otonomi dan umpan balik perlu untuk ditingkatkan karena memiliki skor yang lebih rendah dibanding dimensi lain.
- 2) Kepuasan kerja karyawan pada Perumda Tirta Medal Sumedang dengan 5 dimensi yaitu menyenangkan pekerjaan, mencintai pekerjaan, moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Berdasarkan hasil perhitungan memberikan gambaran bahwa Perumda Tirta Medal Sumedang memiliki kepuasan kerja karyawan yang tinggi. Terutama pada dimensi mencintai pekerjaan yang mendapatkan skor tertinggi diantara dimensi lain. Namun meskipun demikian, masih perlu adanya peningkatan pada dimensi kedisiplinan. Moral kerja dan prestasi kerja yang mendapatkan skor rendah dibanding dimensi lain.
- 3) Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa terdapat pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan di Perumda Tirta Medal Sumedang. Berdasarkan analisis koefisien regresi $Y = 12,591 + 0,726 X$ yang berarti setiap peningkatan karakteristik pekerjaan sebesar 1 satuan maka kepuasan kerja karyawan akan bertambah sebesar 0,726 satuan. Model tersebut memberikan informasi bahwa semakin baik rancangan karakteristik pekerjaan maka akan semakin meningkat kepuasan kerja karyawan. Hal ini juga terlihat dari hasil yang diperoleh dengan koefisien korelasi product moment pearson sebesar 0,692 menunjukkan hubungan yang terjadi adalah searah, dimana semakin baik karakteristik pekerjaan akan diikuti oleh semakin meningkatnya kepuasan kerja karyawan.

REFERENCE

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- A.F Stoner, James dan Edward Freeman (eds), *Manajemen Jilid I*, terj. Alexander Sindoro, Jakarta: PT Prenhallindo, 1996.
- Adi Susilo, Sutarjo. 2013. *Pembelajaran Nilai Karakter Konstruksi dan VCT Sebagai Inovasi Pendekatan Pembelajaran Afektif*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

- Amir, M.F. 2015. Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan Konsep dan Penilaian Kinerja di Perusahaan. Mitra Wacana Media. Jakarta
- Amos Neolaka. 2014. Metode Penelitian dan Statistik. Bandung: PT. Remaja. Rosdakarya Offset.
- Ananda Selvia, S. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Petrokimia Gresik). Repository Universitas Brawijaya.
- Arief Subyantoro. (2009). "Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja (Studi pada pengurus KUD di kabupaten Sleman)". *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol.11, No. 1, hal 11-19.
- Astutik Mardi. Priantono Seger. (2020). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja Dengan Variabel Moderator Budaya Kerja Pada Badan Keswadayaan Masyarakat (BKM) di Kota Probolinggo. *STIE PGRI Dewantara Jombang. Fakultas Ekonomi, Universitas Panca Marga Probolinggo*.
- Bahri, H. M. S., dan SE, M. (2018). Pengaruh kepemimpinan lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja yang berimplikasikan terhadap kinerja dosen. *Jakad Media Publishing*.
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Berry, Lilly M dan John P. Houston. 1993. *Psychology At Work*. USA: Brown dan Benchmark
- David Ulrich and Dale Lake (1990). *Organizational capability: Competing from the*
- Edy, Sutrisno. 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada. Media Group, Jakarta.
- Elizabeth B. Hurlock. 2004. Psikologi Perkembangan. Jakarta : PT. Gelora Aksara Pratama.
- Fauziah, N. H. (2019). Pengaruh Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Twisting pada PT. Dewa Sutratex II Cimahi. *Prosiding Manajemen*, 192-199.
- Ghozali Imam. 2009. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Penerbit: Universitas Diponegoro. Semarang.
- H. Idris, Meity. (2014). Strategi Pembelajaran yang Menyenangkan. Jakarta: PT. Luxima Metro Media. Repository Universitas Brawijaya.
- Hackman dan Oldham, 1980). *The Job Characteristics Theory: A Review*. *Buletin Psikologi*, Tahun V, Nomor 2, Desember 1997. ISSN: 0854 – 7108
- Ivancevich, John. 2007. Perilaku dan Manajemen Organisasi. Jakarta: Erlangga.
- Kasih, P.A.C. (2013). Pengaruh Karakteristik Biografis dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja (Penelitian Pada Karyawan Bagian Back Office PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Bisnis, Universitas Brawijaya
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2011. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Kurniawan Andre. (2022). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pendidikan Kota Makassar. Universitas Muhammadiyah Makassar
- Mahardhika, Endang S.A dan Moh. Soe'oad. 2014. Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (studi pada karyawan PT. Inti Bara Mandiri Tuban). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12(1).
- Mahayanti, Komang. Sarathi, Ayu. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, dan Karakteristik Situasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. ISSN: 2302-8912
- Mamik dan Syarif, U. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Sidoarjo: Zifatama Publisher.

- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Metithiana, Indrasari (2017) Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. Indomedia Pustaka, Yogyakarta. ISBN 978-602-6417-16-9
- Moses, M Rendi. Astuti, S Endang. dkk. (2014). Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Inti Bara Mandiri Tuban). Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
- Ni Made Gunastri. 2009. Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. Jurnal Forum Manajemen. Vol 7. No 1.
- Oldham, Greg R. and J. Richard Hackman. 2010. Not what it was and not what it will be: the future of job design research. *Journal of Organizational Behavior* 31(2-3): 463–479.
- Riduwan. 2010. Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. Manajemen Edisi Kesepuluh. Jakarta: Erlangga
- Robbins, Stephen, 2015, Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi, Jilid II, PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Rondo, D. W., Koleangan, R. A., dan Tawas, H. (2018). Pengaruh Kepribadian, Lingkungan Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt. Bpr Prisma Dana Manado). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4).
- Rozalia, N. A., Nayati, H., dan Ruhana, U. I. (2015). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 26(2).
- Sandy Martha, Muhammad. 2015. "Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen. Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi.
- Simanjuntak. Juara (2020). Pengaruh Karakteristik Organisasi, Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina Perbaungan. *Jurnal Standar Profesional*. ISSN: 2443 - 0536
- Slameto. (2015). Belajar dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya. Jakarta: Rineka Cipta
- Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge. 2008. Perilaku Organisasi Edisi 12 Buku 1. Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid. Jakarta: Salemba Empat.
- Stoner, James A.F., dan Charles Wankel, (1986). *Management, Third Edition*,. Prentice-Hall International, Inc., Englewood Cliffs, New Jersey.
- Sukarna. (2011). Dasar –dasar Manajemen. Bandung: Mandar Maju
- Sutanto, Eddy Madiono and GUNAWAN, CARIN (2013) Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover Intentions. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 4 (1). pp. 76-88. ISSN 2087-1090
- Thoha. Miftah. (2010). Perilaku Organisasi. Penerbit : Rineka Jakarta.
- Uno, Hamzah. B. (2010). Perencanaan Pembelajaran. Jakarta: Bumi Aksara.