

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Individu dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru

Ustad Fatah Al Hakim^{1*}, Ernani Hadiyati², M. Jamal Abdul Nasir³

^{1,2,3} Magister Management, Universitas Gajayana Malang¹²³

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah : i) Untuk membuktikan dan menjelaskan apakah secara parsial karakteristik karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (guru) di PT Mustika Sembuluh 1. ii) Untuk membuktikan dan menjelaskan secara parsial apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (guru) di PT Mustika Sembuluh 1. iii) Untuk membuktikan dan menjelaskan secara parsial apakah karakteristik organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (guru) di PT Mustika Sembuluh 1. iv) Untuk membuktikan dan menjelaskan apakah karakteristik pekerjaan, karakteristik individu, dan karakteristik organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan (guru) di PT Mustika Sembuluh 1. v) Untuk membuktikan dan menjelaskan variabel karakteristik pekerjaan, karakteristik individu, dan karakteristik organisasi yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan (guru) di PT Mustika Sembuluh 1.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : i) karakteristik pekerjaan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (guru) di PT Mustika Sembuluh 1. ii) karakteristik individu secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (guru) di PT Mustika Sembuluh 1. iii) karakteristik organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (guru) di PT Mustika Sembuluh 1. iv) karakteristik pekerjaan, variabel karakteristik individu dan variabel karakteristik organisasi, secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (guru) di PT Mustika Sembuluh 1. v) variabel yang berpengaruh terbesar / dominan terhadap kepuasan kerja adalah variabel karakteristik organisasi.

Kata Kunci : Karakteristik pekerjaan, karakteristik individu, karakteristik organisasi, kepuasan kerja

Copyright (c) 2022 Ustad Fatah Al Hakim

✉Corresponding author :

Email Address : ernanihadiyati@yahoo.com

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi

pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Jadi kepuasan kerja menyangkut psikologis individu didalam organisasi, yang diakibatkan oleh keadaan yang ia rasakan dari lingkungannya.

Untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan pihak manajemen organisasi atau institusi harus dapat mengambil kebijakan yang bertitik tolak pada pemahaman faktor-faktor yang dapat berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan, dan ini dapat dijadikan dasar dalam mengambil kebijakan dalam pengembangan sumber daya manusia. Dengan memahami karyawan sebagai individu-individu, memahami sikap mereka maupun hal-hal yang secara pribadi memuaskan.

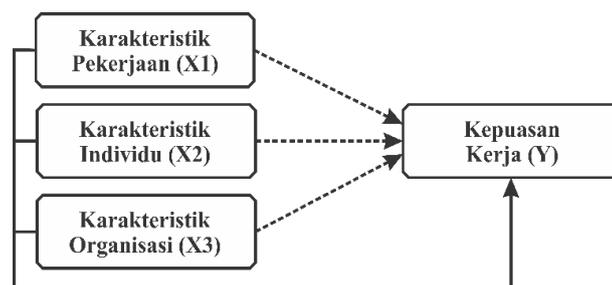
Berbagai upaya dan kegiatan yang terdapat dalam pekerjaan dapat menyajikan kesempatan untuk mendapatkan kepuasan bagi kebutuhan sosial atau kebutuhan mereka untuk berinteraksi dengan orang-orang dan kalau terdapat kesempatan bagi perkembangan dan pengakuan terhadap keahlian, kemampuan dan potensi mereka, hal ini dapat memuaskan mereka dan pekerja akan semakin termotivasi bekerja apabila mereka mendapatkan kepuasan lebih besar dari pekerjaannya.

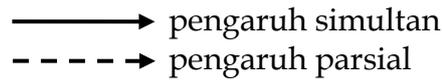
T. Hani Handoko (2000: 193-194) mengemukakan bahwa kepuasan kerja (Job Satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan para karyawan memandang pekerjaan mereka. Waktu atau lama penyelesaian merupakan pencerminan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini dapat dilihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungannya.

Tingkat kepuasan kerja adalah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerjanya karena yang akhirnya berpengaruh pada efektivitas organisasi. Dan juga kepuasan kerja pegawai tidak cukup hanya diberikan insentif saja akan tetapi pegawai juga membutuhkan motivasi, pengakuan dari atasan atas hasil pekerjaannya, situasi kerja yang tidak monoton dan adanya peluang untuk berinisiatif dan berkreasi.

Kepuasan kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Yang termasuk faktor internal adalah persepsi seseorang mengenai dirinya, harga diri, harapan pribadi, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja dan prestasi kerja yang dihasilkan. Sedangkan faktor-faktor eksternal antara lain : jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja, organisasi tempat bekerja, situasi lingkungan pada umumnya, sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.

Kepuasan kerja karyawan tidak serta-merta dapat diperoleh dengan mudah. Ada faktor saling terkait yang mempengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan, karakteristik individu, dan karakteristik organisasi.





Gambar 1

Kerangka Konseptual Penelitian*Sumber* : Robbins (2006)

1. Hipotesis pertama bahwa karakteristik pekerjaan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
2. Hipotesis kedua bahwa karakteristik individu secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
3. Hipotesis ketiga karakteristik organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
4. Hipotesis keempat karakteristik pekerjaan, karakteristik individu, dan karakteristik organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
5. Hipotesis kelima untuk mengetahui mana diantara variable-variabel bebas (karakteristik pekerjaan, karakteristik individu, dan karakteristik organisasi) yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja

METODOLOGI

Jenis penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*explanatory research*), yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesis (Singarimbun, 1989). Variabel karakteristik pekerjaan, karakteristik individu serta karakteristik organisasi sebagai variabel bebas (*independent variable*) dan kepuasan kerja guru dan karyawan sebagai variabel terikat (*dependent variable*). Populasi adalah sejumlah keseluruhan dari unit analisis yang akan diduga. Dimana dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah seluruh guru di PT Mustika Sembuluh 1 yang berjumlah **55** orang guru. Sampel yang diambil adalah semua populasi dari **55** orang guru di PT Mustika Sembuluh 1. Untuk menentukan jumlah sampel digunakan metode yang representatif dimana karakteristik yang terdapat pada sampel yang terbatas itu benar-benar menggambarkan kondisi yang sebenarnya dalam keseluruhan dari populasi (Singarimbun, 1989).

HASIL DAN PEMBAHASAN**Hasil Uji Validitas**

Hasil uji validitas untuk variabel-variabel penelitian, maka disimpulkan bahwa semua pertanyaan kuesioner yang diajukan adalah valid untuk digunakan bagi proses pengumpulan data penelitian. Hasil ini didasari nilai *Sig (2.tailed)* dari setiap item pertanyaan adalah lebih kecil dari kriteria alpha sebesar 5 % atau 0,05.

Tabel 1

Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Pearson Correlation	Sig. (2.tailed)	Hasil Uji
X ₁	X _{1.1}	0,385	0,004	Valid
	X _{1.2}	0,553	0,000	Valid
	X _{1.3}	0,493	0,000	Valid
	X _{1.4}	0,660	0,000	Valid
	X _{1.5}	0,664	0,000	Valid

	X _{1.6}	0,616	0,000	Valid
	X _{1.7}	0,669	0,000	Valid
	X _{1.8}	0,393	0,003	Valid
	X _{1.9}	0,474	0,001	Valid
	X _{1.10}	0,414	0,000	Valid
X₂	X _{2.1}	0,475	0,000	Valid
	X _{2.2}	0,553	0,000	Valid
	X _{2.3}	0,650	0,000	Valid
	X _{2.4}	0,675	0,000	Valid
	X _{2.5}	0,555	0,000	Valid
	X _{2.6}	0,355	0,000	Valid
	X _{2.7}	0,391	0,003	Valid
	X _{2.8}	0,515	0,000	Valid
	X _{2.9}	0,538	0,000	Valid
	X _{2.10}	0,529	0,000	Valid
X₃	X _{3.1}	0,381	0,004	Valid
	X _{3.2}	0,672	0,000	Valid
	X _{3.3}	0,559	0,000	Valid
	X _{3.4}	0,532	0,000	Valid
	X _{3.5}	0,520	0,000	Valid
	X _{3.6}	0,479	0,000	Valid
	X _{3.7}	0,550	0,000	Valid
	X _{3.8}	0,525	0,000	Valid
	X _{3.9}	0,650	0,000	Valid
	X _{3.10}	0,484	0,000	Valid
Y	Y _{1.1}	0,420	0,002	Valid
	Y _{1.2}	0,604	0,002	Valid
	Y _{1.3}	0,506	0,000	Valid
	Y _{1.4}	0,488	0,000	Valid
	Y _{1.5}	0,571	0,000	Valid
	Y _{1.6}	0,482	0,000	Valid
	Y _{1.7}	0,562	0,000	Valid
	Y _{1.8}	0,515	0,000	Valid
	Y _{1.9}	0,659	0,000	Valid
	Y _{1.10}	0,509	0,000	Valid

Berdasarkan tabel 6 dapat di rangkum bahwa semua pertanyaan di dalam kuesioner mengenai masing-masing variabel penelitian yang dianalisis, yaitu karakteristik pekerjaan (X₁), karakteristik individu (X₂), karakteristik organisasi (X₃) dan kepuasan kerja (Y) terbukti memiliki nilai *Sig. Correlation* lebih kecil dari α (0.05)

pada tingkat kepercayaan 95 %. Dengan demikian, semua pertanyaan dalam kuesioner bisa digunakan bagi pengumpulan data yang yang sesungguhnya.

Hasil Uji Reabilitas

Hasil uji reliabilitas untuk variabel-variabel penelitian, maka disimpulkan bahwa semua pertanyaan kuesioner yang diajukan adalah reliabel untuk digunakan bagi proses pengumpulan data penelitian. Hasil ini di dasari karena nilai *Alpha* dari setiap pertanyaan adalah lebih besar dari 0,6.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Hasil Uji
X ₁	0,739	Reliabel
X ₂	0,708	Reliabel
X ₃	0,728	Reliabel
Y	0,717	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 2 dapat di rangkum bahwa semua pertanyaan di dalam kuesioner mengenai masing-masing variabel penelitian yang dianalisis, yaitu budaya organisasi (X₁), motivasi (X₂), disiplin kerja (X₃) dan kinerja (Y) yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel, karena nilai keefisien *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6. Dengan demikian, semua pertanyaan dalam kuesioner bisa digunakan bagi pengumpulan data yang yang sesungguhnya.

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, variabel karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Karakteristik pekerjaan yang kuat di suatu perusahaan adalah sesuatu yang harus menjadi perhatian penuh baik bagi karyawan, pimpinan perusahaan dan karyawan yang lainnya. Hal ini akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan hasil pekerjaan pada umumnya.

Hasil penelitian ini tidak sama dengan hasil penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Gusti Ayu Komang Mahayanti dan Anak Agung Ayu Sriathi (2017); Soekadi (2009); Deni Widanarni, Irwansyah, Setio Utomo (2015); Mailiana (2016); dan penelitian Novita Ch. Tamaka, Victor P.K. Lengkong dan Yantje Uhing (2017) dengan Analisa bahwa karakteristik pekerjaan secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, variabel karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Karakteristik individu dapat dilihat salah satunya dari penampilan dan nilai sikap yang di miliki karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sehari-hari. Mempunyai sikap baik dan kemauan yang keras dalam setiap penyampaian ide dan saran untuk

perbaikan kerja. Punya kemampuan untuk mempengaruhi pelaksanaan bekerja dan kemauan untuk bekerja lebih teliti dan rapi dalam setiap pekerjaan, kemampuan karyawan agar dapat selalu berkembang dan maju dalam setiap tantangan, serta kemampuan untuk membawa tujuan organisasi. Cara meningkatkan karakteristik individu yang diterapkan oleh manajemen PT Mustika Sembuluh 1 dilihat dari manfaat langsung yang dirasakan oleh guru berdampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini mengandung arti bahwa semakin baik dan meningkatkan motivasi yang diberikan pada karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat. Hasil penelitian ini tidak sama dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gusti Gusti Ayu Komang Mahayanti dan Anak Agung Ayu Sriathi (2017); Deni Widanarni, Irwansyah, Setio Utomo (2015); Mailiana (2016); dan penelitian Novita Ch. Tamaka, Victor P.K. Lengkong dan Yantje Uhing (2017) dengan Analisa bahwa karakteristik pekerjaan secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Karakteristik Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Karakteristik organisasi di perusahaan merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Guru/Karyawan melihat bahwa nilai-nilai dan sistem makna dalam suatu organisasi di perusahaan adalah baik, maka sudah seharusnya untuk dilaksanakan dan dilestarikan. Nilai-nilai ini akan menjadi dasar bagi seorang karyawan dalam menjalankan tugas pekerjaan setiap hari di perusahaan. Karakteristik organisasi yang kondusif dan menyenangkan dapat menjadi kekuatan yang mampu mengarahkan perilaku karyawan pada pencapaian tujuan organisasi. Dalam hasil penelitian ini ternyata variabel karakteristik organisasi berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja pada PT Mustika Sembuluh 1, jika dibandingkan dengan nilai koefisien beta variabel lainnya di dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gusti Ayu Komang Mahayanti dan Anak Agung Ayu Sriathi (2017); Deni Widanarni, Irwansyah, Setio Utomo (2015); dengan hasil analisa bahwa variabel karakteristik organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Individu, dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kepuasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, variabel karakteristik pekerjaan, karakteristik individu, dan karakteristik organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini mengungkapkan bahwa variabel karakteristik pekerjaan, karakteristik individu, dan karakteristik organisasi memiliki nilai jalur hubungan yang signifikan antara satu dengan yang lainnya terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gusti Ayu Komang Mahayanti dan Anak Agung Ayu Sriathi (2017); Deni Widanarni, Irwansyah, Setio Utomo (2015); secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Dominan Karakteristik pekerjaan, Karakteristik Individu dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel paling dominan diantara variabel independent (karakteristik pekerjaan, karakteristik individu, dan karakteristik organisasi) adalah karakteristik organisasi. Ini dibuktikan dengan nilai 0.864. Perbedaan karakteristik organisasi ditunjukkan dengan kebijaksanaan yang berbeda dari masing-masing organisasi, serta hubungan antar masing-masing individu dalam organisasi. Dalam rangka mendorong tercapainya kepuasan yang optimal, pimpinan organisasi harus mempertimbangkan hubungan faktor-faktor tersebut serta pengaruhnya terhadap perilaku individu para karyawan. Oleh karena itu dalam memotivasi sumber daya manusia yang terlingkup dalam organisasi lebih banyak berhubungan dengan pemeliharaan kultur organisasi untuk dapat mendorong kepuasan kerja karyawan.

SIMPULAN

Karakteristik pekerjaan (X1) secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada PT Mustika Sembuluh 1. Karakteristik individu (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada PT Mustika Sembuluh 1. Karakteristik organisasi (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada PT Mustika Sembuluh 1. Karakteristik pekerjaan (X1), karakteristik individu (X2) dan karakteristik organisasi (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada PT Mustika Sembuluh 1. Karakteristik organisasi terbukti sebagai variabel bebas yang secara dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) pada PT Mustika Sembuluh 1.

Referensi :

- Adam I, Indrawijaya, 2002, *Perilaku Organisasi Sinar Baru*. Algasindo. Bandung
- A., Morissan M., dkk. 2012. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Kencana.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto. (2013). *Metode Penelitian (2nd ed.)*. Airlangga.
- Ayu Komang Mahayanti, Anak Agung Ayu Sriathi (2017). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, dan Karakteristik Situasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, Vol 3, No. 1, Januari-Juni 2015
- Davis, K., Newstrom J.W. (1985). *Perilaku Dalam Organisasi*, Jilid 1, Edisi Ketujuh, Alih Bahasa Agus Dharma, Erlangga, Jakarta.
- Deni Widanarni, Irwansyah, Setio Utomo (2015). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Kuala Kapuas. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, Vol 3, No. 1, Januari-Juni 2015
- Handoko, Hani, 1993, *Dasar-dasar Manajemen Produksi dan Operasi*, cetakan ketujuh, Yogyakarta : BPFE
- Heidjrachman, Ranupandojo, dan Suad Husnan, 2000, "Manajemen Personalialia", edisi Keempat, BPFE UGM, Jogjakarta.
- Indrawijaya, A.I. (2002). *Perilaku Organisasi*, Cetakan Ketujuh, Sinar Baru Algensindo Offset, Bandung.
- James L. Gibson, John M. Organisasi : perilaku, struktur, proses jilid 1 / Ivancevich, James H. Donnelly; Alih bahasa Nunuk Adiarni

- Jones, Charles O. 1991. Pengantar Kebijakan Publik (Publik Policy) Terjemahan Ricky Ismanto, Jakarta; PT Raja Grafindo Persada
- Gibsons, J.I., Ivancevich J.M., and Donnelly J.H. (1996). Organisasi; Perilaku, Struktur dan Proses, Alih Bahasa Djoerban Wahid, Binarupa Aksara, Jakarta.
- Gomes, F.C. (1995). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Andi Offset, Yogyakarta.
- Hellregel Don, Slocum John W. (1996). Management, Stevent Editions, South Western College Publishing, Cincinnati Ohio..
- Luthans, Fred. 2002. Organizational Behavior: 7th Edition. New York: McGraw-Hill Inc
- Mailiana (2016). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pengelolaan Pasar Kota Banjarmasin. DINAMIKA EKONOMI Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol.9 No.2 September 2016
- Mangkunegara, A.P. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan pertama, Rosda, Bandung. Jurnal Bisnis dan Pembangunan, Vol 3, No. 1, Januari-Juni 2015
- Newstrom, J. and Davis, K. 1993. Human Behavior at Work. Organization Behavior 8th Edition. Singapore: Mc. Graw-Hill. International.
- Novita Ch. Tamaka, Victor P.K. Lengkong, Yantje Uhing (2017). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Individu terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Bank Mandiri (persero) Tbk. Kantor cabang (area Manado). Jurnal EMBA Vol.5 No.3 September 2017, Hal.3138-3147
- Robbins, S.P. 1996. Perilaku Organisasi: Konsep - Kontroversi - Aplikasi. Jakarta: Prenhallindo
- Robbins, Stephen dan Coulter, Mary 2002. Manajemen: Jakarta: Gramedia
- Robbins, P. Stephen dan Timothy A. Judge. 2008. Perilaku Organisasi Organizational Behavior. Edisi Kedua Belas Buku 1. Salemba Empat. Jakarta.
- Setyowati. (1997). Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan terhadap komitmen Karyawan pada Organisasi serta Pengaruhnya terhadap Prestasi Kerja, Thesis, Universitas Brawijaya, Malang.
- Siagian, S.P. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketujuh, Bumi Aksara, Jakarta
- Siagian, Sondang P. 2003. Teori & praktek kepemimpinan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Slocum, John W. dan Don Hellriegel. 2009. Principles of Organizational Behaviour. Canada: Nelson Education, Ltd.
- Spector, P. E. (2008). Industrial and Organizational Psychology (5 ed.). Hokoben: John Wiley & Sons.
- Sujak, Abi. 2000. Kepemimpinan Manajer. Jakarta: Penerbit C.V. Rajawal