

**PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN
KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KEPUASAN
KERJA PEGAWAI DINAS PENGELOLAAN PASAR
KOTA BANJARMASIN**

Mailiana
Maili.ana01@gmail.com

STIE NASIONAL BANJARMASIN

Abstract,

The purpose of this research is to analysis the influence of job characteristics and individual characteristics to job satisfaction of employees at the department of market management Banjarmasin .

Data was collected by documentation method, interview method dan questionnaire method. Data was analyzed by using multiple regression method.

The result of this research is job charcteristics and individual characteristics has significant and positivly influence to job satisfaction. Beside that, this research is also shown that job characteristics has greater influence to job satisfaction individual characteristics than individual characteristics.

Keywords : Job and Individual Characteristics, Job Satisfaction

Abstrak,

Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pengelolaan Pasar Kota Banjarmasin.

Pengumpulan data dilakukan dengan metode dokumentasi, metode wawancara dan metode kuesioner. Analisis data menggunakan metode regresi berganda.

Hasil dari penelitian ini adalah karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Selain itu, penelitian ini juga menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh yang lebih besar untuk karakteristik individu kepuasan kerja dari karakteristik individu.

Kata Kunci : Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Individu, Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan dan diperoleh oleh perbandingan antara apa yang seseorang dibandingkan dengan apa

yang seharusnya dirasakan dan diperolehnya dari suatu pekerjaan. Wujud dari kepuasan kerja dapat diindikasikan dengan tingkat kerajinan karyawan, tingkat absensi yang rendah, tidak adanya keluhan dan jumlah karyawan yang berhenti secara sepihak atau *turnover* karyawan rendah. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dari seorang karyawan seperti kompensasi, hubungan baik antara bawahan dengan atasan dan rekan kerja, lingkungan kerja, umur, pendidikan dan banyak faktor lainnya. Penelitian tentang kepuasan kerja ini telah banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya, baik pada organisasi pemerintah atau organisasi bisnis. Kepuasan kerja berarti perasaan mendukung atau tidak mendukung yang dialami pegawai dalam bekerja (Newstorm, 1990) mengartikan kepuasan kerja sebagai *"the way an employee feels about his or her job."* Artinya bahwa kepuasan kerja adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri

pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya.

Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upaya, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lain, penempatan kerja, dan struktur organisasi. Sementara itu, perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain berupa umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan. Keadaan emosional yang menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini dampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Kepuasan itu terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan dikaitkan dengan Pegawai, merupakan sikap umum yang dimiliki oleh Pegawai yang erat kaitannya dengan imbalan-imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan sebuah

pengorbanan. Apabila dilihat dari pendapat Robin tersebut terkandung dua dimensi, pertama, kepuasan yang dirasakan individu yang titik beratnya individu anggota masyarakat, dimensi lain adalah kepuasan yang merupakan sikap umum yang dimiliki oleh pegawai.

Kepuasan itu sendiri tidak muncul dengan sendirinya melainkan melalui serangkaian proses evaluasi yang dilakukan oleh karyawan. Rangkaian evaluasi ini dapat diterangkan melalui beberapa teori kepuasan kerja, diantaranya, *Discrepancy Theory* oleh E.A. Locke, *Equity Theory* oleh J. Stacy Adam, dan *Expectancy Theory* oleh Victor V. Room. Masalah kepuasan kerja sangat tergantung dari tiga komponen utamanya yaitu individu sebagai pelaksana pekerjaan dan pekerjaan itu sendiri yang dilakukannya. Oleh sebab itu karakteristik dari masing-masing komponen tersebut haruslah diperhatikan untuk menciptakan kepuasan kerja (Robbins, 2003). Permasalahan dalam penelitian ini adalah : apakah karakteristik pekerjaan, dan karakteristik individu

berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Sesuai rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai suatu upaya terhadap pengembangan ilmu pengetahuan di bidang perilaku organisasi yang berkaitan dengan karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu serta kepuasan kerja karyawan, serta bahan acuan dalam merumuskan kebijakan pengembangan sumberdaya manusia, khususnya dalam peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini berpijak dari suatu pemikiran dasar bahwa kepuasan kerja seseorang sangat tergantung pada individu yang melaksanakan pekerjaan, pekerjaan yang dilakukannya dan organisasi tempat dia bekerja, yang dikembangkan berdasarkan teori-teori perilaku organisasi. Karakteristik pekerjaan dan Karakteristik individu merupakan

karakteristik umum yang paling sering dibahas dalam banyak literatur terutama dalam kaitannya dengan kepuasan kerja karyawan (Robbins, 2003). Karakteristik pekerjaan adalah sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan dideskripsikan ke dalam lima dimensi inti yaitu keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik (Robbins dan Judge, 2007: 268). Pendekatan karakteristik pekerjaan merupakan tindak lanjut dari proses rancangan pekerjaan. Model karakteristik pekerjaan ini berupaya untuk menjelaskan situasi dan merancang pekerjaan efektif bagi individu dengan menggunakan pendekatan contingency. Dalam istilah umum, dimensi inti pekerjaan adalah karakteristik umum yang ditemukan pada berbagai tingkatan pekerjaan. Dimensi inti dari karakteristik pekerjaan ini selanjutnya digambarkan sebagai berikut :

1. Keanekaragaman keterampilan (*skill variety*) adalah tingkat sampai dimana pekerjaan memerlukan individu yang

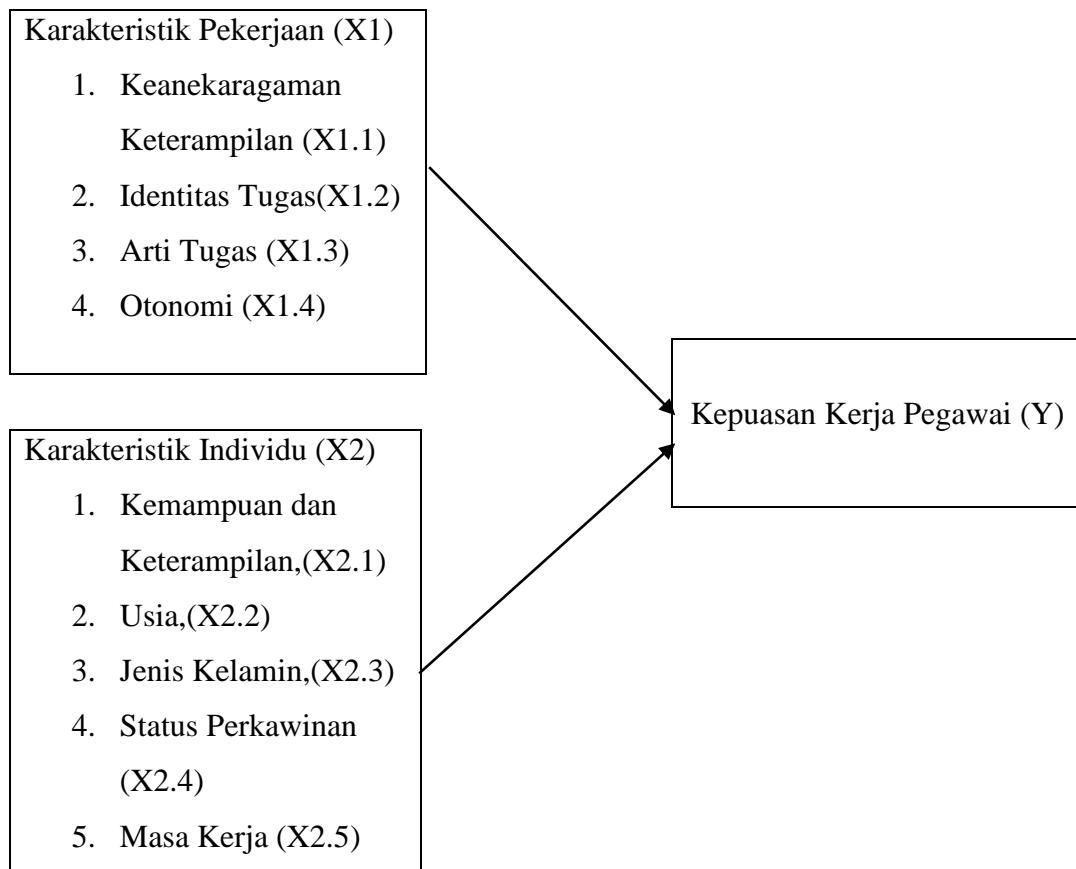
mampu melakukan berbagai tugas yang mengharuskannya menggunakan keterampilan dan kemampuan yang berbeda.

2. Identitas tugas (*task identity*) : tingkat sampai dimana suatu pekerjaan membutuhkan penyelesaian dari seluruh proses bagian pekerjaan yang diidentifikasi.
3. Arti tugas (*task significance*) adalah tingkat sampai dimana pekerjaan berpengaruh substansial dalam kehidupan atau pekerjaan individu lain.
4. Otonomi (*autonomy*) : tingkat sampai dimana suatu pekerjaan memberikan kebebasan, kemerdekaan serta keleluasaan yang substansial untuk individu dalam merencanakan pekerjaan dan menentukan prosedur-prosedur yang akan digunakan untuk menjalankan pekerjaan tersebut.
5. Umpan balik (*feedback*) adalah tingkat sampai dimana pelaksanaan aktivitas kerja membuat seseorang individu mendapatkan informasi yang

jelas dan langsung mengenai keefektifan kerjanya.

Karakteristik individu yang tercermin dari kemampuan dan keterampilan, usia, jenis kelamin, status perkawinan, masa kerja, keturunan, lingkungan sosial, pengalaman, dan nilai individu (Robbins, 2001:21-78 dan Gibson *et al.*, 1996:53). Penempatan karyawan pada bidang pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya akan mengarah pada prestasi dan kepuasan kerja yang tinggi (Robbins, 2001: 46). Hubungan antara kepuasan kerja dan usia masih dalam perdebatan namun demikian pekerja profesional akan mengalami peningkatan kepuasan sejalan dengan bertambahnya usia mereka, setidaknya sampai pada usia 60 tahun. Kaitan antara masa kerja dengan kepuasan kerja telah banyak diteliti, dari hasil penelitian-penelitian tersebut ditemukan bahwa masa kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kepuasan kerja (Robbins, 2003:39-40). Walaupun tidak memberikan pengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja, lingkungan sosial dapat mengarah pada kepuasan kerja. Lingkungan dimana perusahaan berada maupun lingkungan industri mempengaruhi kepuasan kerja. Melalui pengalaman, seseorang mempelajari kebutuhannya sekaligus mengevaluasi mengenai balas jasa organisasi kepada dirinya serta keterlibatannya dalam organisasi. Melalui proses belajar inilah pengalaman akan memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja (Robbins, 2003:95). Kesesuaian antara nilai individu, pekerjaan dan apa yang diterima dari organisasi akan mengarah pada kepuasan kerja. Selain itu, nilai-nilai sosial yang tinggi akan mengarah kepada kepuasan kerja yang tinggi (Robbins 2003:64). Berdasarkan uraian kerangka konseptual yang telah diuraikan, maka model kajian dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Model Kajian

METODE

Penelitian ini adalah penelitian eksplanasi yang menjelaskan hubungan antar variabel penelitian, dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pengelolaan Pasar Kota Banjarmasin, yang pada tahun 2015 berjumlah 215 orang. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik dokumentasi, wawancara, dan kuesioner yang disusun dalam

bentuk pertanyaan/ Pernyataan dengan mengikuti Skala Likert. Pengujian instrumen penelitian dilakukan berdasarkan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda yang merupakan salah satu alat analisis kuantitatif untuk menjelaskan hubungan atau pengaruh antar variabel.

Model persamaan regresi yang akan diestimasi dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + b_5 X_5 + b_6 X_6 + b_7 X_7 + b_8 X_8 + b_9 X_9 + e.$$

Keterangan :

Y = variabel kepuasan kerja (variabel terikat)

X1 = karakteristik pekerjaan (variabel bebas) yang terdiri dari keanekaragaman keterampilan (X1.), identitas tugas(X1.2), arti tugas (X1.3), otonomi (X1.4)

X2 = karakteristik individu (variabel bebas) yang terdiri dari kemampuan dan keterampilan,(X2.1), usia,(X2.2), jenis kelamin,(X2.3), status

perkawinan (X2.4) dan masa kerja (X2.5)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Secara umum, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pengelolaan Pasar Kota Banjarmasin. Hasil analisis berdasarkan data primer dari responden untuk mengestimasi persamaan regresi linier berganda dapat dilihat pada Tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1. Hasil Koefisien Unstandardized Beta

Model	Unstandardized Coefficient (Beta)	Sig	Ket
karakteristik pekerjaan :			
keanekaragaman keterampilan (X1.)	0,180	0,006	Sig
identitas tugas(X2)	0,205	0,002	Sig
arti tugas (X3)	0,180	0,002	Sig
otonomi (X4)	0,208	0,001	Sig
karakteristik individu			
kemampuan dan keterampilan,(X5)	0,279	0,004	Sig
usia,(X6)	0,180	0,011	Sig
jenis kelamin,(X7)	0,240	0,000	Sig
status perkawinan (X8)	0,241	0,001	Sig
masakerja(X9)	0,188	0,006	Sig

Sumber : Output Statistik SPSS

Berdasarkan data pada Tabel 1, dapat dibuat model persamaan regresi pengaruh karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi, dan karakteristik individu terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pngelolaan Pasar Kota Banjarmasin, sebagai berikut $Y = 0,252 + 0,180 X_1 + 0,205 X_2 + 0,180 X_3 + 0,208 X_4 + 0,279 X_5 + 0,180 X_6 + 0,240 X_7 + 0,241 X_8 + 0,188 X_9 + e$. Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa variabel karakteristik pekerjaan yang terdiri dari keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan karakteristik individu yang terdiri dari kemampuan dan keterampilan, usia, jenis kelamin, status perkawinan,

masa kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pengelolaan Pasar Kota Banjarmasin, sebagaimana ditunjukkan oleh koefisien regresi yang bertanda positif. Ini berarti bahwa setiap peningkatan skor variabel karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu akan meningkatkan skor kepuasan kerja pegawai Dinas Pengelolaan Pasar Kota Banjarmasin, demikian pula sebaliknya, dengan asumsi faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Dinas Pengelolaan Pasar Kota Banjarmasin dianggap konstan.

Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Standart Error of The Estimate
1	0,928	0,862	0,833	0,20022

Sumber : Output Statistik SPSS

Hasil analisis pengaruh variabel karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu terhadap kepuasan kerja pegawai dinas pengelolaan pasar Banjarmasin, menghasilkan nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Squared* =

R^2) = 0,833. Ini berarti bahwa variabel karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu secara simultan dapat menjelaskan 83,3% variasi tinggi rendahnya kepuasan kerja pegawai Dinas Pengelolaan Pasar Kota Banjarmasin, selebihnya

(16,7%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak tercakup dalam model regresi yang digunakan. Untuk menguji signifikansi pengaruh variabel karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu terhadap kepuasan kerja karyawan asuransi di Banjarmasin, dilakukan uji-Fisher (uji-F). Hasil analisis sebagaimana disajikan pada Tabel 1 memberikan nilai $F_{hitung} = 22,6$ dengan signifikansi sebesar 0,000. Ini berarti bahwa variabel karakteristik

pekerjaan dan karakteristik individu secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pengelolaan Pasar Kota Banjarmasin. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ini, yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan, dan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pengelolaan Pasar Kota Banjarmasin dinyatakan diterima.

Tabel 3. Hasil Analisis Varians Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pengelolaan Pasar Kota Banjarmasin

Sources	Sum of Squares	Mean Square	F
Regression	11,29	3,76	22,06
Residual	24,40	143	0,17
Total	35,69	146	

Sumber : Output Statistik SPSS

SIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan yang terdiri dari keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas dan otonomi, dan karakteristik individu yang terdiri dari kemampuan dan keterampilan, usia, jenis kelamin,

status perkawinan masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pengelolaan Pasar Kota Banjarmasin, baik secara parsial maupun secara simultan. Oleh karena itu, dalam upaya mendorong peningkatan kepuasan kerja pegawai, maka disarankan kepada pengambil

keputusan untuk mempertimbangkan kedua variabel tersebut, yakni karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu, baik digunakan secara simultan maupun secara parsial.

DAFTAR PUSTAKA

- Robbins, Stephen P. 1994. "Toeri Organisasi: Struktur, Desain, dan Aplikasi", Edisi ke 3, Prentice Hall inc., A Division of Simon & Schuster, Penerbit Arcan, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 1996. "Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi", Edisi ke 7, Jilid 2, Pearson Education Asia, PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Robbins, Stephen P., 2001. "Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi", Edisi ke 8, Jilid 1, Pearson Education Asia, PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Robbins, Stephen P., 2003. "Organizational Behavior", 10th Edition, Edition, Prentice Hall International, Inc., Person Education, Inc., Upper Saddle River, New Jersey, 07458.
- Siagian, Sondang P. Prof., Dr., MPA.,2001. "Manajemen Sumber Daya Manusia", Edisi 1, Cetakan ke 9,Aksara, Jakarta.
- Umar, Husein. 2001. "Strategic Management in Action", PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.