

JURNAL PSIKOLOGI

UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN

ISSN 2460-7835

Hubungan antara *Word Of Mouth Communication* dengan Keputusan pembelian *Smartphone* Asus Pada Mahasiswa Universitas Andalas
Yance Amell, Fitria Rahmi, Septi Mayang Sari
(Program Studi Psikologi Universitas Andalas)

Pengaruh karakteristik pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.X
Henny Navita M. Simarmata, S.Psi
Hotpascaman Simbolon, M.Psi, Psikolog

Gambaran Kemandirian dan Motivasi Belajar ditinjau dari polah asuh orangtua
Asina Christina Rosito, S.P.si, M.Sc

Pengaruh *The Big Five Factor Model Of Personality* terhadap motivasi berprestasi Mahasiswa Universitas HKBP Nommensen
Conny Christine Barus, S.Psi
Togi Fitri Afriani Ambarita, M.Psi, Psikolog

Gambaran *Psychological Well-Being* Pekerja Sosial Dian Bersinar Foundation medan
Nesty Octavia Sormin, S.Psi
Nancy Naomi G.P.Aritonang, M.Psi, Psikolog



M A J A L A H I L M I A H
FAKULTAS PSIKOLOGI - UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN

VOLUME III

NOMOR 2

Maret 2017



JURNAL PSIKOLOGI
UNIVERSITAS HKBP
NOMMENSEN



JURNAL PSIKOLOGI UNIVERSITAS
HKBP NOMMENSEN

Volume 3 Nomor 2 Maret 2017

Hubungan antara *Word Of Mouth Communication* dengan Keputusan pembelian
Smartphone Asus Pada Mahasiswa Universitas Andalas

Yance Ameli, Fitria Rahmi, Septi Mayang Sari
(Program Studi Psikologi Universitas Andalas)

Pengaruh karakteristik pekerjaan Terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.X

Henny Novita M. Simarmata, S.Psi
Hotpascaman Simbolon, M.Psi, Psikolog

Gambaran Kemandirian dan Motivasi Belajar
ditinjau dari polah asuh orangtua

Asina Christina Rosito, S.P.si, M.Sc

Pengaruh *The Big Five Factor Model Of Personality*
terhadap motivasi berprestasi Mahasiswa
Universitas HKBP Nommensen

Conny Christine Barus, S.Psi
Togi Fitri Afriani Ambarita, M.Psi, Psikolog

Gambaran *Psychological Well-Being* Pekerja Sosial
Dian Bersinar Foundation medan

Nesty Octavia Sormin, S.Psi
Nancy Naomi G.P.Aritonang, M.Psi, Psikolog

M A J A L A H I L M I A H
FAKULTAS PSIKOLOGI - UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN

JURNAL PSIKOLOGI UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN

Majalah Ilmiah
Fakultas Psikologi
Universitas HKBP Nommensen

Izin Penerbitan dari Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia
No. ISSN : 2460-7835

Penerbit : Universitas HKBP Nommensen

Penasehat : Rektor, Dr.Ir. Sabam Malau

Penanggungjawab : Dekan Fakultas Psikologi,
Freddy butarbutar, M.Psi, Psikolog

Mitra Bestari : 1. Prof. Dr. Frieda Simangunsong, M.Ed
2. Drs. Aman Simaremare, MS

Ketua Dewan Redaksi : Asina C Rosito, S.Psi, .M.Sc

Anggota Dewan Redaksi :

1. Freddy butarbutar, M.Psi, Psikolog
2. Asina Christina Rosito, S.Psi, M.Sc
3. Ervina Marimbun Siahaan, M.Psi, Psikolog
4. Togi Fitri A.Ambarita, M.Psi, Psikolog
5. Nancy Naomi Aritonang, M.Psi, Psikolog
6. Hotpascaman Simbolon, M.Psi, Psikolog

Redaksi Pelaksana :

1. Nancy Naomi Aritonang, M.Psi, Psikolog
2. Hotpascaman Simbolon, M.Psi, Psikolog

Tata Usaha : 1. KTU, Marisi Pangaribuan, SE
2. Sondang Simanjuntak

Alamat Redaksi :

JURNAL PSIKOLOGI
Fakultas Psikologi Universitas HKBP Nommensen
Jalan Sutomo No.4A Medan 20234
Sumatera Utara – Medan

Majalah ini terbit dua kali setahun : September dan Maret

Biaya langganan satu tahun untuk wilayah Indonesia
Rp. 30.000,- dan US\$5 untuk pelanggan luar negeri (tidak termasuk ongkos kirim)
Biaya langganan dikirim dengan pos wesel, yang ditujukan kepada Pimpinan Redaksi

Petunjuk penulisan naskah dicantumkan pada halaman dalam

Sampul di belakang majalah ini

E-mail : psikologi@mail.uhn.ac.id

**JURNAL
PSIKOLOGI**

UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN

Volume 3, Nomor 2, Maret 2017

ISSN : 2460-7835

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

Hubungan antara <i>Word Of Mouth Communication</i> dengan Keputusan pembelian Smartphone Asus Pada Mahasiswa Universitas Andalas <i>Yance Ameli, Fitria Rahmi, Septi Mayang Sari</i> (Program Studi Psikologi Universitas Andalas)	110-122
Pengaruh karakteristik pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.X <i>Henny Novita M. Simarmata, S.Psi</i> <i>Hotpascaman Simbolon, M.Psi, Psikolog</i>	123-142
Gambaran Kemandirian dan Motivasi Belajar ditinjau dari polah asuh orangtua <i>Asina Christina Rosito, S.P.si, M.Sc</i>	143-169
Pengaruh <i>The Big Five Factor Model Of Personality</i> terhadap motivasi berprestasi Mahasiswa Universitas HKBP Nommensen <i>Conny Christine Barus, S.Psi</i> <i>Togi Fitri Afriani Ambarita, M.Psi, Psikolog</i>	170-191
Gambaran <i>Psychological Well-Being</i> Pekerja Sosial Dian Bersinar Foundation medan <i>Nesty Octavia Sormin, S.Psi</i> <i>Nancy Naomi G.P.Aritonang, M.Psi, Psikolog</i>	192-208

PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT.X

Henny novita m. Simarmata, S.Psi
Hotpascaman, M.Psi, Psikolog
(hotpascaman@mail.ugm.ac.id)

Fakultas Psikologi Universitas HKBP Nommensen

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan salah satu bank BUMN yang berjumlah 50 orang. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara karakteristik terhadap kepuasan kerja karyawan dengan dengan tingkat signifikansi 0.00 ($p < 0.05$) dan persamaan regresi linier sederhana diketahui jika variabel karakteristik pekerjaan naik satu satuan maka variabel kepuasan kerja akan naik sebesar 2.023. Berdasarkan pengujian determinasi variabel karakteristik pekerjaan memberikan sumbangan efektif kepada kepuasan kerja karyawan sebesar 95.9% sedangkan 4.1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Dari dimensi karakteristik pekerjaan diperoleh dimensi terkecil yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah dimensi *Feedback* sebesar 73.6%, *Autonomy* sebesar 79.7%, dan aspek *skill variety* 83.8% sedangkan dimensi karakteristik pekerjaan yang memiliki pengaruh besar terhadap kepuasan kerja adalah dimensi *task identity* dan *task significance* sebesar 98.8% dan 90.7%.

Kata Kunci : Karakteristik Pekerjaan, Kepuasan Kerja

I. PENDAHULUAN DAN TINJAUAN PUSTAKA

PENDAHULUAN

Sebagian besar perusahaan yang ada di Indonesia, sangat mengandalkan faktor manusia (SDM), salah satunya adalah perusahaan yang bergerak dibidang perbankan. Bank adalah sebuah lembaga perantaraan keuangan yang memiliki wewenang dan

fungsi untuk menghimpun dana masyarakat umum untuk disalurkan. Menurut Undang-Undang No. 10 Tahun 1998 tentang perbankan, yang dimaksud dengan bank merupakan badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya dalam bentuk kredit dan atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup masyarakat banyak.

Salah satu jenis bank umum yang diangkat dalam penelitian ini adalah PT Bank X, dimana PT Bank X bukan hanya bertugas dalam pelayanan kepada nasabah serta menawarkan pilihan produk yang lebih beragam dalam bidang jasa keuangan juga memiliki tugas dalam mengembangkan kualitas pegawainya dalam upaya menciptakan lingkungan yang kondusif bagi para pegawainya. PT Bank X percaya bahwa lingkungan yang kondusif akan membuat para pegawai berupaya memberikan potensi terbaiknya bagi kemajuan bank mandiri.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti kepada karyawan dengan inisial R yang berada dalam Unit Marketing, diperoleh beberapa data mengenai sikap karyawan terhadap deskripsi tugas (*Job Description*). Berikut pernyataan langsung karyawan tersebut:

"Saya di bagian marketing, pekerjaan saya sesuai dengan job description yang diberikan perusahaan pertama kali saya masuk kerja. Tapi pekerjaan saya ini monoton dimana dimulai cari nasabah terus udah dapat nasabah catat identitas di situ alamat, ktp, npwp, namanya gitu-gitu aja terus dan saya kurang dalam mengatur rencana kerja yang baik. Saya mau cari pekerjaan yang lebih baik lah, posisi saya sekarangkan di lapangan terus kena sinar matahari, satu bulan ini saya tidak mencapai target, pekerjaannya monoton, teman-teman ada yang tidak mau bantu, bos kasih peringatan 3 bulan tidak mencapai target pecat. Saya disini mau juga dapat pengakuan (penghargaan) terus jenjang karirnya di posisi sekarang susah. Yang penting posisi sekarang tidak sesuai dengan harapan saya, apalagi dilihat dari deskripsi pekerjaannya, saya si maunya kemarin di teller tapi saya dapat posisi ini terus saya berpikir dari pada saya tidak kerja saya terima."

(Komunikasi Personal Bapak R, 28 maret 2016)

Dari hasil wawancara diatas karyawan PT. Bank X memunculkan perasaan bosan dimana pekerjaan yang dilakukan berulang kali secara monoton, serta jenjang karir yang tidak pasti dan kurang dalam mengatur rencana kerja. Perasaan ini merupakan salah satu

dari faktor yang dapat diamati dari kepuasan kerja seorang karyawan, diantaranya sikap dan cara kerjanya. Karyawan yang tidak punya rencana kerja atau tidak dapat mengatur rencana kerja dengan baik pada akhirnya tidak memperoleh kepuasan kerja yang baik juga menurut Schultz (1982, dalam Wijono 2010).

Blum dan Naylor (dalam Wijono, 2010) menjelaskan bahwa kepuasan kerja sebagai hasil dari berbagai sikap yang ditunjukkan oleh seorang karyawan. Atas dasar pandangan tersebut sikap berkaitan erat dengan pekerjaan seseorang individu yang meliputi faktor-faktor seperti gaji, supervisi, situasi, peluang untuk maju, penghargaan, kemampuan, dan penilaian pekerjaan yang adil dari atasan. Dalam hal ini, peneliti melihat dari wawancara yang dilakukan pada salah satu karyawan di perusahaan di Unit Marketing, sikap karyawan yang merasa bosan akan pekerjaannya dan tidak adanya penghargaan yang diperoleh.

Kepuasan adalah suatu perasaan menyenangkan, merupakan hasil dari persepsi individu dalam rangka menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhannya untuk memperoleh nilai-nilai kerja yang penting bagi dirinya. Kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung lebih mencerminkan penaksiran dari karyawan yang berhubungan dengan pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan masa lalu dari pada harapan-harapan untuk masa yang akan datang (Wijono, 2010).

Munandar (2001) menjelaskan ada beberapa faktor yang dapat menentukan kepuasan kerja. Faktor-faktor tersebut yaitu ciri-ciri intrinsik dari pekerjaan (keragaman keterampilan, *task identity*, *task significance*, *otonomi*, pemberian balik), gaji dan penyeliaan. Berdasarkan ciri-ciri intrinsik pekerjaan, Hackman dan Oldham (didalam Munandar, 2001) mengembangkan model karakteristik pekerjaan, karakteristik pekerjaan adalah sifat dari tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Hal ini juga dilihat dari observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti pada perusahaan karyawan PT. Bank X Medan yang berinisial R dimana faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah karakteristik pekerjaan. Karyawan merasa puas akan pekerjaannya karena sesuai dengan *Job Description* (deskripsi tugas) tetapi disisi lain pekerjaannya monoton serta banyak mengalami tekanan waktu dan keterampilan kurang memadai, kerja sama antar

kelompok tidak berjalan harmonis, jalur karier yang tidak jelas dan sering melakukan pekerjaan sampingan.

Situasi-situasi tersebut dapat membuat individu mengalami perasaan tidak puas, perasaan tersebut muncul dikarenakan individu mempersepsikan ketidak sesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginan dan hasil yang telah dicapainya. Tingkat kepuasan kerja dipengaruhi oleh rentang yang luas dari variabel-variabel yang berhubungan dengan ciri intrinsik pekerjaan. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa ciri intrinsik pekerjaan yang dilihat dari lima bagian dari ciri intrinsik (variansi keterampilan, identitas tugas, otonomi dan umpan balik) secara konsisten berpengaruh pada kepuasan kerja. Dimana karyawan tidak menggunakan variasi keterampilan dalam menyelesaikan masalah dalam bekerja dan dapat dikatakan bahwa identitas pekerjaan tidak baik karena karyawan tidak dapat menyelesaikan masalah pekerjaan serta pekerjaan tidak teridentifikasi dan umpan balik pekerjaan dihasilkan tidak baik. Jadi lima bagian dari ciri intrinsik dari pekerjaan tersebut sangatlah penting untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kebutuhan dasar tidak terpenuhi keamanan, penghargaan dan tanggung jawab merupakan hal yang penting untuk dipenuhi (Herzberg's, 1957 (dalam Wijono, 2010)).

Berdasarkan uraian di atas menjelaskan bahwa diperlukan variasi keterampilan dalam bekerja dan *task identity* dalam penyelesaian tugas serta tingkat kebebasan dalam membuat *schedule* dalam bekerja situasi ini merupakan pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja. Dilihat dari dimensi karakteristik pekerjaan diatas dengan wawancara yang dilakukan peneliti terhadap karyawan PT. Bank X adalah karyawan menggunakan beberapa keterampilan dalam bekerja, mengeluh ketika target tidak tercapai dan menambah strategi dalam bekerja. Dari wawancara dapat dikaitkan dengan faktor kepuasan kerja (Munandar, 2001) yaitu ciri intrinsik pekerjaan dan kemampuan merupakan faktor-faktor kepuasan kerja yang dikembangkan oleh Blum & Naylor (2010).

Berdasarkan uraian di atas, maka perlu untuk melakukan kajian secara lebih mendalam tentang pengaruh karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja karyawan PT. X

KEPUASAN KERJA

Locke (1976, dalam Wijono 2010) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan individu. Dengan kata lain, kepuasan kerja adalah suatu hasil perkiraan individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan dirinya. Locke juga mencatat bahwa perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan atau tidakpuasan kerja cenderung lebih mencerminkan penaksiran dari karyawan yang berhubungan dengan pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan masa lalu dari pada harapan-harapan untuk masa yang akan datang. Locke membedakan kepuasan kerja dari segi moral dan keterlibatan kerja. Ia mengategorikan moral dan kepuasan kerja sebagai suatu emosi positif yang akan dilalui oleh karyawan.

Luthans (2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai respon emosional terhadap situasi kerja, yang sering ditentukan menurut seberapa baik hasil yang dicapai dalam memenuhi atau melampaui harapan, dan dapat mewakili beberapa sikap yang berhubungan. Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya diungkapkan oleh Handoko (dalam Sutrisno, 2009)

Berdasarkan pengertian diatas dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja ialah suatu ungkapan sikap atau emosional yang bersifat positif atau negatif sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja karyawan. Kepuasan kerja dilakukan berdasarkan persepsi karyawan terhadap ciri-ciri pekerjaannya dalam satu waktu, dapat dikatakan bahwa dua orang dengan pekerjaan yang sama dapat melaporkan tingkat kepuasan yang berbeda.

1. Aspek aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja

Selain penyebab kepuasan kerja, seseorang bisa merasa cukup puas dengan salah satu aspek-aspek pekerjaannya dan merasa kurang puas dengan satu atau beberapa aspek lainnya. Ada aspek-aspek penentu kepuasan kerja (Kreitner dan Kinicki, 2001). Diantaranya adalah sebagai berikut:

a. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)

Setiap pekerja memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

b. Hubungan dengan atasan (*supervision*)

Kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tenggang rasa (*Consideration*). Hubungan fungsional mencerminkan sejauhmana atasan membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja. Hubungan keseluruhan didasarkan pada keterkaitan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa, misalnya keduanya mempunyai pandangan hidup yang sama. Tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan atasan adalah jika kedua jenis hubungan adalah positif. Atasan yang memiliki ciri pemimpin yang transformasional, maka tenaga kerja akan meningkat motivasinya dan sekaligus dapat merasa puas dengan pekerjaannya.

c. Teman sekerja (*works*)

Teman kerja merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

d. Promosi (*promotion*)

Promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama kerja. Hal demikian dikarnakan promosi menggunakan beraneka cara dan memiliki penghargaan yang beragam. Kebijakan promosi yang adil dan transparan terhadap semua pegawai dapat

memberi dampak pada mereka yang memperoleh kesempatan promosikan seperti perasaan senang, bahagia dan memperoleh kepuasan kerja.

e. Gaji atau upah (*pay*)

Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

Berdasarkan beberapa pendapat yang telah dikemukakan, maka penulis berpendapat aspek-aspek kepuasan kerja meliputi pekerjaan itu sendiri, gaji/upah, promosi, supervision, hubungan dengan rekan kerja.

KARAKTERISTIK PEKERJAAN

Pengertian Karakteristik Pekerjaan

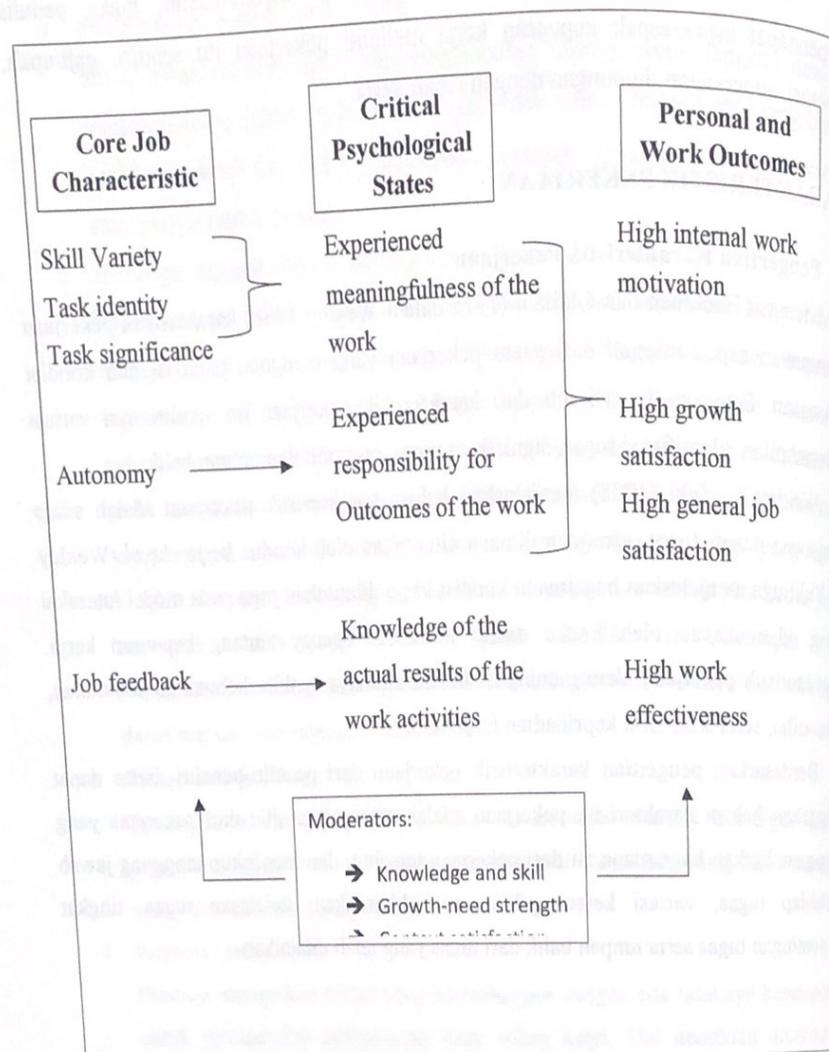
Menurut Hackman dan Oldham (1975 dalam Wexley 1988) karakteristik pekerjaan merupakan aspek internal dari suatu pekerjaan yang mengacu pada isi dan kondisi pekerjaan. Dimensi-dimensi inti dari karakteristik pekerjaan itu sendiri dari variasi keterampilan, identifikasi tugas, signifikam tugas, otonomi dan umpan balik.

Wexley & Yukl (1988) menjelaskan bahwa karakteristik pekerjaan adalah sikap karyawan dalam suatu pekerjaan dimana ditentukan oleh kondisi kerja aktual. Wexley & Yukl juga menjelaskan bagaimana kondisi kerja ditentukan juga pada model interaksi yang dikemukakan oleh Locke dalam teori discrepancy tentang kepuasan kerja. Karakteristik pekerjaan akan meningkatkan kepuasan kerja apabila kebutuhan-kebutuhan, nilai-nilai, serta sifat-sifat kepribadian terpenuhi.

Berdasarkan pengertian karakteristik pekerjaan dari peneliti-peneliti diatas dapat dikatakan bahwa karakteristik pekerjaan adalah merupakan sifat dari pekerjaan yang menggambarkan bagaimana isi dari pekerjaan tersebut, dan mencakup tanggung jawab terhadap tugas, variasi keterampilan yang dibutuhkan, kejelasan tugas, tingkat kepentingan tugas serta umpan balik dari tugas yang telah dilakukan.

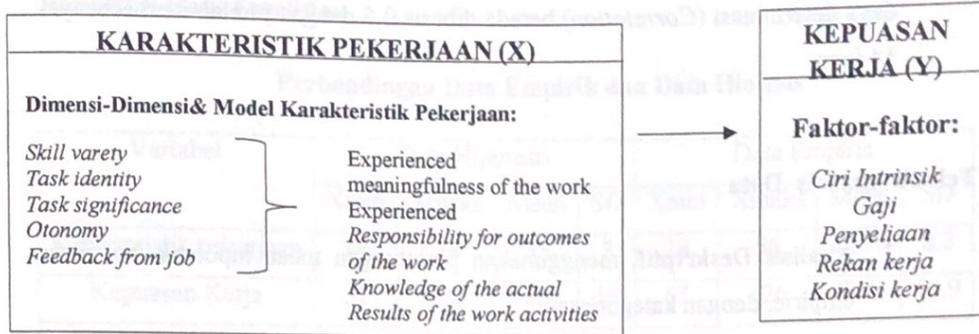
3. Model Karakteristik Pekerjaan (*Job Characteristic Model*)

Berdasarkan dimensi-dimensi inti pekerjaan oleh Hackman dan Oldham (dalam Lunenburg, 2011) berikut adalah model karakteristik pekerjaan Model diidentifikasi secara spesifik terdapat lima inti karakteristik pekerjaan (*job characteristic*) skill variety, task identity, task significance, autonomy, job feedback.



4. Kerangka Konseptual

Berikut adalah kerangka konseptual.



Kerangka Konseptual pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Bank Mandiri

II. METODE PENELITIAN

Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang terdapat pada PT. Bank X Medan sebanyak 50 orang. Karena jumlah populasinya yang kecil maka sebagian respondennya adalah seluruh populasi yang ada di PT. Bank X Medan tersebut diambil secara keseluruhan. Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah 50 orang karyawan PT. X. Pelaksanaan Penelitian ini dilakukan pada tanggal 31 dan 2 Agustus 2016. Peneliti menyebarkan skala pada 50 karyawan yang menjadi sampel dalam penelitian ini, dimana jumlah sampel tersebut telah ditentukan oleh peneliti sebelumnya.

Teknik Pengumpul Data.

Skala Kepuasan Kerja Peneliti mendapatkan hasil reliabilitas untuk skala kepuasan kerja 0,968 dan dengan indeks daya determinasi (*correlation*) berada dibasis 0.5 dan jumlah item yang dipakai adalah sebanyak 32 item.

Skala Karakteristik Pekerjaan Peneliti mendapatkan hasil reliabilitas untuk skala karakteristik pekerjaan dengan *Alpha cronbach's* 0,910 dan dengan indeks daya determinasi (*Correlation*) berada dibasis 0,5 dengan jumlah item sebanyak 14 item

Teknik Analisis Data

1. **Analisis Deskriptif**, menggunakan perhitungan mean hipotetik dan mean empiric, dengan kategorisasi

Kriteria Jenjang	Kategori
$(\text{Mean} + 1 \text{ SD}) \leq X$	Tinggi
$(\text{Mean} - 1 \text{ SD}) \leq X < (\text{Mean} + 1 \text{ SD})$	Sedang
$X < (\text{Mean} - \text{SD})$	Rendah

2. **Analisis Inferensial** dilakukan untuk pengujian hipotesis dengan langkah terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yaitu uji normalitas dan linearitas. Uji Normalitas dengan menggunakan Uji *one sample Kolmogorov Smirnov* dengan criteria $p > 0.05$. Sedangkan, Uji Linearitas dengan menggunakan Uji Ramsey test. Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja. Uji hipotesis ini menggunakan regresi linier sederhana bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel tergantung serta menggunakan dengan bantuan dari analisis program SPSS (*Stastical for Social Science*) for Windows Release 0.17. Pada penelitian ini persepsi karakteristik peketjaan sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel tergantung (Sujarweni,2014). Metode ini digunakan karena penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

Deskripsi Hasil Penelitian

Perbandingan Data Empirik dan Data Hiotesis

Variabel	Data Hipotesis				Data Empiris			
	Xmin	Xmaks	Mean	SD	Xmin	Xmaks	Mean	SD
Karakteristik pekerjaan	14	56	35	7	28	56	42.76	8.2
Kepuasan Kerja	32	128	80	16	67	126	97.74	16.9

a. Skor Karakteristik Pekerjaan

karakteristik pekerjaan (*Job Description*) di PT. Bank X Medan terperinci dan sesuai dengan pekerjaannya. Sedangkan untuk skala kepuasan kerja, mean empirisnya 97.74 lebih tinggi dari hipotetiknya sebesar 80. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja karyawan di PT. Bank X adalah tinggi.

Kategorisasi Kepuasan Kerja

Variabel	Rentang nilai	Kategorisasi	Jumlah Subjek (N)	Persentase (%)
Kepuasan Kerja	$96 \leq X$	Tinggi	24	48%
	$64 \leq X < 96$	Sedang	26	52%
	$X < 64$	Rendah	0	0%
Total			50	100%

Kategorisasi Karakteristik Pekerjaan

Variabel	Rentang nilai	Kategorisasi	Jumlah Subjek (N)	Persentase (%)
Karakteristikpekerjaan	$42 \leq X$	Tinggi	24	48%
	$28 \leq X < 42$	Sedang	26	52%
	$X < 28$	Rendah	0	0%
Total			50	100%

Hasil Uji Asumsi

Uji Normalitas

Variabel	SD	K-S	Sig	Keterangan
Karakteristik Pekerjaan	8,210	0,841	0,479	Normal
Kepuasan Kerja	16,9	0,932	0,350	Normal

Uji Linieritas Pengaruh Variabel Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja

Variabel	df	F	Sig	Keterangan
Karakteristik Pekerjaan	V _{1,22}	3.459	0.001	Tidak linier
Kepuasan Kerja	V _{2,26}			

Hasil Uji Hipotesis

1. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 1.13.

Tabel. 1.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Squared	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.979	0.959	0.958	3,4840

Berdasarkan tabel 1.13 R Squared atau koefisien determinasi (R²) adalah 0.958 yang dapat ditafsirkan bahwa variabel bebas (Karakteristik Pekerjaan) memiliki kontribusi sebesar 0.959 atau 95.9% terhadap variabel terikat (Kepuasan kerja) dan 4.1% diperoleh dari faktor lain diluar variabel X (Karakteristik pekerjaan).

2. Hasil uji setiap dimensi

a) Dimensi *Skill Variety*

Tabel 1.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi *Skill Variety*

Model	R	RSquare	Adjusted R Square	Std Error Of The Estimate
1	0.916 ^a	0.838	0.835	0.757

Berdasarkan tabel 1.14 maka diperoleh bahwa besar kontribusi dimensi *skill variety* terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 0.838 (83.8%).

b) Dimensi *Task Identity*

Tabel 1.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi *Task Identity*

Model	R	RSquare	Adjusted R Square	Std Error Of The Estimate
1	0.888 ^a	0.788	0.784	0.560

Berdasarkan tabel 1.15 maka diperoleh bahwa besar kontribusi dimensi *task identity* terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 0.788 (78.8%).

c) Dimensi *Task Significance*

Tabel 1.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi *Task Significance*

Model	R	RSquare	Adjusted R Square	Std Error Of The Estimate
1	0.952 ^a	0.907	0.905	0.926

Berdasarkan tabel 1.16 maka diperoleh bahwa besar kontribusi dimensi *task significance* terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 0.907 (90.7%).

d) Dimensi *Autonomy*

Tabel 1.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi *Autonomy*

Model	R	RSquare	Adjusted R Square	Std Error Of The Estimate
1	0.893 ^a	0.797	0.792	0.604

Berdasarkan tabel 1.17 maka diperoleh bahwa besar kontribusi dimensi *autonomy* terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 0.797 (79.7%).

e) Dimensi *Feedback*

Tabel 1.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi *Feedback*

Model	R	RSquare	Adjusted R Square	Std Error Of The Estimate
1	0.858 ^a	0.736	0.731	0.741

Berdasarkan tabel 1.18 maka diperoleh bahwa besar kontribusi dimensi *feedback* terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 0.736 (73.6%).

Model	R	RSquare	Adjusted R Square	Std Error Of The Estimate
1	0.858 ^a	0.736	0.731	0.741

Berdasarkan tabel 1.15 maka diperoleh bahwa besar kontribusi dimensi *autonomy* terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 0.788 (78.8%).

1. Uji Koefisien Determinasi (R²)

c) Dimensi *Task Significance*

Berdasarkan tabel 1.16 maka diperoleh bahwa besar kontribusi dimensi *task significance* terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 0.907 (90.7%).

Model	R	RSquare	Adjusted R Square	Std Error Of The Estimate
1	0.957 ^a	0.907	0.902	0.432

Berdasarkan tabel 1.16 maka diperoleh bahwa besar kontribusi dimensi *autonomy* terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 0.797 (79.7%).

Model	R	RSquare	Adjusted R Square	Std Error Of The Estimate
1	0.858 ^a	0.736	0.731	0.741

Berdasarkan tabel 1.17 maka diperoleh bahwa besar kontribusi dimensi *autonomy* terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 0.797 (79.7%).

dimensi (K) yang paling tinggi adalah dimensi *task significance* yang memiliki koefisien determinasi sebesar 0.907 (90.7%).

dimensi (K) yang paling rendah adalah dimensi *autonomy* yang memiliki koefisien determinasi sebesar 0.736 (73.6%).

Model	R	RSquare	Adjusted R Square	Std Error Of The Estimate
1	0.858 ^a	0.736	0.731	0.741

2. Hasil uji t

3. Hasil uji t

Uji t menguji signifikansi koefisien regresi yaitu apakah variabel bebas (X) berpengaruh secara nyata terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 1.24 Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.228	2.639		4.255	.000
Karakteristik_pekerjaan	2.023	.061	.979	33.370	.000

Berdasarkan tabel 1.24 hasil uji t jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan jika $T_{hitung} < T_{tabel}$ maka H_0 diterima. T_{tabel} dengan tingkat signifikan 0.05 $df = n - 1 = 50 - 1 = 49$ maka $T_{tabel} (0.05; 49) = 1.677$ dan $T_{hitung} = 33.370$. Kesimpulannya adalah $T_{hitung} > T_{tabel} (33.370 > 1.677)$ maka H_0 ditolak artinya karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

4. Uji persamaan regresi yaitu:

$$Y = 11.228 + 2.023 X$$

Hasil analisa yang dilakukan, maka hipotesis dari penelitian ini diterima karakteristik pekerjaan mempengaruhi kepuasan kerja pada pegawai. Artinya jika variabel X (karakteristik pekerjaan) naik satu satuan maka variabel Y (kepuasan kerja) akan naik sebesar 2.023.

Dari hasil penelitian ini terjawab bahwa H_0 ditolek yang artinya karakteristik pekerjaan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan secara signifikan dengan t hitung 33.370 dan t tabel 1.677 dan jika variabel X (karakteristik pekerjaan) naik satu satuan maka variabel Y (kepuasan kerja) akan naik sebesar 2.023.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada pengaruh yang positif antara karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja di perusahaan PT. Bank X. Penelitian ini menunjukkan bahwa $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($33.370 > 4.03$) dengan tingkat signifikansi 0.00 ($p < 0.05$) yang berarti hipotesis diterima. Hal ini berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja di PT. Bank X. Secara statistik dari hasil persamaan regresi, maka bila variabel karakteristik pekerjaan naik satu satuan maka variabel kepuasan kerja akan naik sebesar 2.023.

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai R^2 sebesar 0.959 yang berarti berarti pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja sebesar 95.9%. Dalam hal ini diasumsikan oleh peneliti bahwa karyawan yang bekerja sesuai dengan karakteristik pekerjaannya (*Job Description*) maka akan dapat mempengaruhi kepuasan kerja yang positif (tinggi) dan sebaliknya jika karakteristik pekerjaan (*Job Description*) tidak sesuai dengan pekerjaannya maka kepuasan kerja karyawan negatif (rendah). Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah ciri-ciri intrinsik dari pekerjaan (keragaman keterampilan, *task identity*, *task significance*, *otonomi*, pemberian balik), gaji dan penyaliaan yang diungkapkan oleh Munandar (2001).

Dalam hal ini kontribusi terhadap kepuasan kerja diluar dari karakteristik pekerjaan adalah sebesar 4.1%. Artinya adanya pengaruh oleh faktor diluar dari penelitian ini terhadap kepuasan kerja sebesar 4.1%. Hal ini sesuai dengan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang diungkapkan Sutrisno (2010) yaitu intrinsik yang meliputi keinginan untuk hidup, keinginan untuk memiliki, keinginan untuk memperoleh pengakuan, keinginan untuk berkuasa dan faktor eksternal yang meliputi kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervise yang baik, adanya jaminan pekerjaan status dan tanggung jawab dan peraturan yang fleksibel.

Berdasarkan kriteria kategorisasi kepuasan kerja pada karyawan PT. Bank X pada tabel 1.9 dapat dilihat subjek yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi yaitu sebanyak 24 orang (48%) diikuti dengan karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang sedang 26 orang (52%) dan subjek yang memiliki kepuasan kerja yang rendah tidak ada.

Sedangkan menurut kriteria kategorisasi karakteristik pekerjaan diketahui dilihat bahwa jumlah karyawan yang memiliki kategorisasi karakteristik pekerjaan yang tinggi adalah sebanyak 24 orang (48%) diikuti dengan karyawan yang memiliki karakteristik pekerjaan yang sedang 26 orang (52%), dan subjek yang memiliki karakteristik pekerjaan yang rendah tidak ada. Berdasarkan statistik kategori kedua variabel ini, karyawan PT. Bank X memiliki tingkat kejelasan karakteristik pekerjaan yang tinggi dan kepuasan kerja yang tinggi. Hal ini berarti hasil kategorisasi karakteristik pekerjaan sesuai dengan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa semakin tinggi karakteristik pekerjaan yang dihadapi karyawan maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan tersebut.

Berdasarkan hasil analisis data juga diketahui bahwa untuk skala kepuasan kerja, mean empirisnya 97.74 lebih tinggi dari hipotetiknya sebesar 80. Hal ini berarti karyawan PT. Bank X memiliki kepuasan kerja tinggi. Sedangkan untuk skala karakteristik pekerjaan, mean empirisnya 42.76 lebih tinggi dari hipotetiknya sebesar 35 hal ini berarti bahwa karyawan PT. Bank X memiliki tingkat kejelasan pekerjaan (*job description*) yang terperinci dan sesuai dengan posisi pekerjaannya.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh bahwa dimensi karakteristik pekerjaan yang memiliki pengaruh kecil terhadap kepuasan kerja adalah dimensi *Feedback* sebesar 73.6%, *Autonomy* sebesar 79.7%, dan aspek *skill variety* 83.8%. Hal ini sesuai di lapangan bahwa karyawan PT. Bank X menunjukkan indikasi dari dimensi karakteristik pekerjaan yang rendah yaitu pekerjaan yang tidak sesuai dengan keterampilan, menghadapi kondisi pekerjaan yang menggunakan satu keterampilan dalam menyelesaikannya dan kurangnya masukan dari atasan atau rekan kerja terhadap pelaksanaan pekerjaan serta mendapatkan peringatan dari atasan.

Sedangkan dimensi karakteristik pekerjaan yang memiliki pengaruh besar terhadap kepuasan kerja adalah dimensi *task identity* dan *task significance* sebesar 98.8% dan 90.7% dimana karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan yang dimulai dari awal dan harus diselesaikan sampai akhir serta pentingnya pekerjaan tersebut bagi perusahaan dalam menganalisis dan membantu perekonomian masyarakat

luas sehingga karyawan memiliki kepuasan yang tinggi untuk berkerja. *Job description* yang melibatkan kelima dimensi karakteristik pekerjaan dalam bekerja dengan tingkat dari variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, *autonomy* dan *feedback* membuat nilai dari karakteristik pekerjaan tersebut tinggi. Hal ini sejalan dengan penjelasan Schuller (1997, dalam Sudarsonno 2010) yang menyatakan semakin besar kadar kelima dimensi karakteristik tugas dalam suatu pekerjaan, makin besar pula kemungkinan bahwa karyawan akan merasakan kepuasan dan lebih termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian kontribusi perdimensi karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja yang dilakukan peneliti juga meneliti berapa besar karakteristik pekerjaan mempengaruhi aspek-aspek dari kepuasan kerja. Aspek pekerjaan itu sendiri sebesar 92.7%, hubungan dengan atasan 91.4%, teman sekerja 85%, promosi 80.2% dan gaji atau upah 77.6%. Hal ini sesuai di lapangan dan hasil dari hipotesa yang dilakukan dalam penelitian ini bahwa karyawan PT. Bank X menunjukkan pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya dan perlunya hubungan antara atasan dan teman sekerja serta promosi dan gaji merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup serta kesempatan dalam meningkatkan karir selama bekerja.

Sedangkan aspek yang mendapatkan pengaruh yang lebih besar adalah pekerjaan itu sendiri yaitu 92.7% dan aspek yang kedua mendapatkan pengaruh adalah hubungan dengan atasan 91.4% dimana penyebab kepuasan kerja, adalah seseorang bisa merasa cukup puas dengan salah satu aspek-aspek pekerjaannya dan merasa kurang puas dengan satu atau beberapa aspek lainnya dan setiap pekerja memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan (Kreitner dan Kinicki, 2001).

Dengan penelitian terdahulu yang sudah meneliti tentang kepuasan kerja, yang dimana dapat dikatakan bahwa kontribusi dimensi-dimensi dari karakteristik pekerjaan

mempengaruhi secara menyeluruh dari kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat juga diperkuat oleh Tiffin (1958, dalam As'ad Moh 1980) yang berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

1. Ada pengaruh antara karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank X Medan sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima
2. Karakteristik pekerjaan karyawan PT. Bank X Medan memiliki tingkat kejelasan karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja dalam kategori tinggi diperoleh dari hasil data hipotetik dan data empirik.
3. Dari hasil analisis dimensi karakteristik pekerjaan diperoleh dimensi terkecil yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah dimensi *Feedback* sebesar 73.6%, *Autonomy* sebesar 79.7%, dan aspek *skill variety* 83.8% dan yang terbesar adalah dimensi *task identity* dan *task significance* sebesar 98.8% dan 90.7%.

SARAN

1. Bagi pihak instansi

Bagi pihak instansi diharapkan dapat meningkatkan dan mempertahankan kepuasan kerja karyawan dalam bekerja. Hal yang perlu diperhatikan instansi adalah aspek pekerjaan itu sendiri misalnya memberikan pelatihan analisis jabatan secara berkala sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan karakteristik pekerjaan (*Job description*)

2. Untuk peneliti selanjutnya

Peneliti menyarankan terhadap peneliti selanjutnya untuk memperluas kajian tentang kepuasan kerja serta menghubungkannya dengan variabel lainnya, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, fasilitas.

Daftar Pustaka

- Abu, Z.A.M., Shah, J. R., Fazlul H., Faijul, I. 2013. *Job Characteristic Model Of Hackman And Oldham In Garment Sector In Bangladesh: A Case Study At Savar Area In Dhaka District*. International Journal of Economics, Finance and Management Sciences. Volume 1. No 4.
- Anoraga. (2009). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto. (2010). *Prosedur penelitian Satu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta: Jakarta
- As'ad, Moh. (2004). *Psikologi industri edisi kesembilan*. Yogyakarta: Liberty
- _____. 1980. *Psikologi industri edisi revisi*. Yogyakarta: Liberty
- Hasibuan, M. (2009). *Manajemen dasar, Pengerian & Masalah edisi revisi*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Kreitner & Kinicki. (2005). *Psikologi Organisasi*, buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Kumar, Aneel., Abbas, Q., Ghumro, I.K., Zeeshan, A. 2011. *Job Characteristics as predictors of job satisfaction and motivation*. Asian journal of business and managemen sciences. Vol 1. No 4.
- Luthans. P. (2006). *Perilaku organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: ANDI
- Lunenburg, Fred C. (2011). *Motivating by Enriching Jobs to Make Them More Interesting and Challenging*. International Journal Of Management, Business, and Administration. Vol 15. Number 1.
- Munandar, S. (2001). *Pikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Mangkunegara, A A. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Republik Indonesia, (1998) *Undang-undang sistem pendidikan nasional*. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Robbins. S. (2002). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks
- 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. Volume 11, No 1.
- Waluyo. (2009). *Psikologi Teknik industri*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wexley, N & Yukl, G. A. (1998). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalial*. Jakarta: Bina Aksara.
- Wijono. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.