

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dahulu karyawan dalam melakukan tugasnya hanya menurut kemampuan yang dimilikinya saja dan itu dilakukan secara monoton atau tradisional dari waktu ke waktu tanpa ada peningkatan. Kondisi tersebut tidak relevan lagi untuk kondisi saat ini. Perkembangan jaman dan teknologi menuntut karyawan untuk selalu mengikutinya dan menerapkannya dalam pekerjaannya. Hal ini digunakan untuk mempermudah tugas-tugas atau pekerjaan karyawan serta meningkatkan kinerjanya. (As'ad, 2002:46)

Kualitas kehidupan kerja mengacu pada keadaan menyngkan tidaknya lingkungan pekerjaan bagi karyawan. Tujuan pokoknya adalah mengembangkan lingkungan kerja yang sangat baik bagi karyawan dan bagi perusahaan. Kualitas kehidupan kerja merupakan langkah besar ke depan dengan beranjak dari desain pekerjaan tradisional yang hanya berfokus pada spesialisasi dan efesiensi untuk melaksanakan tugas yang sempit. Desain yang klasik tersebut kurang memperhatikan kualitas kehidupan kerja, hal ini ditunjukkan dengan banyaknya kesulitan yang timbul. Pada saat perkembangan hal tersebut tidak dapat diterapkan lagi. (Desler, 1997:235)

Perkembangan terhadap kualitas kerja karyawan dewasa ini ditekankan pada pemerayaan keberagaman pekerjaan. Secara sederhana pemerayaan pekerjaan berarti bahwa motivator tambahan dicakupkan dalam pekerjaannya untuk membuatnya lebih berarti. Pemerayaan pekerjaan adalah perluasan konsep

Pemekaran pekerjaan (*job enlargement*), yang berusaha menciptakan keragaman tugas yang luas bagi karyawan untuk mengurangi kemonotonan. Karyawan yang berprestasi lebih baik, kepuasan kerjanya menjadi lebih besar, dan lebih berkesempatan mengaktualisasikan diri. (Desler, 1997:236)

Pendekatan karakteristik tugas dimulai dengan pekerjaan pionir dari Artur Turner dan Paul Lawrence pada pertengahan tahun 1960-an. Mereka mengembangkan suatu studi penelitian untuk menilai efek dari berbagai jenis pekerjaan yang berbeda terhadap kepuasan kerja dan ketidakhadiran (*absensi*). Mereka meramalkan bahwa karyawan akan lebih memilih pekerjaan-pekerjaan yang kompleks dan menantang, yakni jenis-jenis pekerjaan yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan menyebabkan angka ketidakhadiran menjadi rendah. Turner dan Lawrence mendefinisikan kompleksitas pekerjaan dari enam segi karakteristik tugas yaitu: 1) variasi, 2) otonomi, 3) tanggung jawab, 4) pengetahuan dan ketrampilan, 5) interaksi sosial yang dibutuhkan, dan 6) interaksi sosial pilihan. Semakin tinggi sebuah pekerjaan dinilai pada karakteristik ini, menurut Turner dan Lawrence semakin kompleks pekerjaan tersebut. (Robbins, 2002:247)

Hackman dan Oldham (Reiner & Zhao, 1999:43) mengusulkan lima dimensi inti untuk mengevaluasi lingkungan kerja secara cepat. Dimensi-dimensi inti ini kemudian menjadi berhubungan secara signifikan dengan kepuasan kerja dan motivasi karyawan. Lima dimensi tersebut adalah: *skill variety*, *task identity*, *task significance*, *autonomy*, dan *feedback*. Dalam hal ini, faktor lingkungan kerja yang akan diukur terdiri dari kelima dimensi tersebut. Lima dimensi tersebut lebih dikenal dengan karakteristik pekerjaan. (Yunki, 2002:325).

Keragaman ketrampilan atau *skil* yang dimiliki karyawan baik itu yang berasal dari diri karyawan yang bersangkutan atau yang berasal dari pelatihan atau *training* dari pihak perusahaan, akan berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja karyawan. Hal ini disebabkan karena dengan ketrampilan yang dimilikinya karyawan akan dengan mudah untuk melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaannya. Demikian juga dengan kejelasan tugas yang diberikan pimpinan pada karyawan untuk melaksanakan suatu pekerjaan hingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan baik. Kebebasan yang dimiliki karyawan untuk menentukan cara kerja serta penjadwalan pekerjaan tanpa harus melanggar prosedur yang berlaku secara umum dalam perusahaan tentunya meningkatkan kepuasan kerja karyawan karena karyawan bisa berkreasi dengan cara kerjanya sendiri. (Yunki, 2002:325)

Selain untuk memperoleh upah, hakekat bekerja bagi karyawan adalah seberapa besar atau berartinya pekerjaan yang ia lakukan baik bagi perusahaan maupun bagi masyarakat. Dewasa ini pekerja ingin agar pekerjaannya juga berarti bagi orang lain, atau dengan kata lain pekerja akan semakin puas bila hasil dari pekerjaannya dapat dinikmati oleh orang lain. Dan yang terakhir hakekat dari kerja adalah untuk memperoleh kehidupan yang lebih baik. Karyawan akan merasa semakin puas jika pihak perusahaan dapat memberikan penghargaan atas kerja yang dilakukannya. Penghargaan dari pihak perusahaan dapat berupa peningkatan gaji atau upah, promosi jabatan, maupun penghargaan yang lainnya sebagai suatu *reward* atas suatu pengabdian yang diberikan karyawan bagi perusahaan. (As'ad, 2002:48)

Cara dimana tugas-tugas dikombinasikan untuk menciptakan pekerjaan karyawan memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, artinya, tingkat kepuasan kerja dari masing-masing individu berbeda satu dengan yang lain sesuai dengan sistem yang berlaku pada dirinya. (As'ad, 2002:104)

Definisi kepuasan kerja menurut Robbins (2001:128) adalah:

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan membandingkan pekerjaan mereka.

Karyawan yang terpenuhi kebutuhannya tersebut diharapkan merasa puas dengan apa yang mereka dapatkan dari perusahaan dan bekerja dengan baik sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya dan dapat mengurangi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, dan biaya yang dikeluarkan perusahaan melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan. (As'ad, 2002:105)

Sesuai dengan kodratnya bahwa kebutuhan manusia itu sangat beraneka ragam, baik jenis ataupun tingkatannya. Semakin luas pandangan seseorang maka akan semakin dirasakan banyaknya kebutuhan yang belum terpenuhi dan individu tersebut belum merasa puas. Sikap puas manusia terhadap kebutuhan-kebutuhannya tersebut dipengaruhi oleh potensi yang ada pada setiap kebutuhan itu sendiri. Besarnya potensi tiap kebutuhan tersebut ditentukan oleh besarnya nilai dalam memuaskan kebutuhan seseorang dan besarnya nilai tersebut sangat bersifat pribadi, karena keinginan seseorang untuk meraih kepuasan tertentu tergantung pada nilai kepuasan yang telah dirasakan pada saat itu. (As'ad, 2002:108)

PT. Air Mancur, merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam produksi jamu tradisional yang terletak di Jalan Raya Palur, Kabupaten Karanganyar, Provinsi Jawa tengah. Dalam dinamika organisasi yang selalu berkembang, manajemen PT. Air Mancur sebenarnya telah menerapkan program pengembangan karyawan yaitu dengan penerapan karakteristik pekerjaan yang terdiri dari *skill variety*, *task identity*, *task significance*, *task autonomy*, dan *feedback* walaupun belum dapat berjalan secara maksimal. Hal ini dibuktikan dengan pengembangan kemampuan karyawan yang diadakan pihak perusahaan yaitu dengan cara pelatihan bagi karyawannya. Karyawan dilatih untuk dapat menguasai beberapa macam ketrampilan yang berhubungan dengan pekerjaannya.

Untuk masalah penugasan, pihak manajemen PT. Air Mancur, selalu memberikan perintah yang jelas kepada karyawannya atas suatu pekerjaan yang harus diselesaikan. Demikian juga masalah kebebasan yang dimiliki karyawan untuk menyelesaikan tugasnya. Karyawan PT. Air Mancur diberi wewenang untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan cara mereka sendiri namun dengan catatan harus sesuai prosedur dan norma yang berlaku secara umum dalam perusahaan. Manajemen PT. Air Mancur selalu membuat evaluasi mengenai kinerja karyawan, dan memberikan penghargaan kepada karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, tepat waktu, berupa kenaikan gaji maupun promosi jabatan.

Bekerja merupakan sebuah pengabdian, baik pengabdian bagi perusahaan maupun orang lain. Pihak manajemen PT. Air Mancur selalu menekankan kepada karyawannya bahwa pekerjaan mereka adalah mulia. Hasil dari pekerjaan mereka

sangat bermanfaat bagi masyarakat. Dengan menciptakan jamu tradisional berarti mereka telah membantu banyak orang yang mengalami gangguan kesehatan.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis mengidentifikasi masalah yang akan dibicarakan dan diteliti dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimanakah tingkat kepuasan kerja karyawan pada karakteristik pekerjaan di PT. Air Mancur?
2. Apakah karakteristik pekerjaan (*skill variety*, *task identity*, *task significance*, *autonomy* dan *feedback*) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Air Mancur?
3. Apakah karakteristik pekerjaan (*skill variety*, *task identity*, *task significance*, *autonomy* dan *feedback*) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Air Mancur?

1.3. Batasan Masalah

Agar tujuan dari penelitian ini lebih terfokuskan pada permasalahan yang akan dibahas dan tidak menyimpang dari tujuan awal, maka peneliti memberikan beberapa batasan. Batasan masalah dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan membandingkan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Robbins (2001:128)

Kepuasan kerja dalam penelitian ini mengacu pada kepuasan kerja menurut Robbins (2001:128) yang terdiri dari:

a. Kepuasan terhadap gaji/upah.

Pengukuran kepuasan terhadap gaji atau upah terdiri dari:

- 1) Gaji yang memadai untuk memenuhi tingkat kebutuhan hidup.
- 2) Gaji yang sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan.
- 3) Gaji yang dibayarkan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.
- 4) Tunjangan yang memuaskan.

b. Kepuasan terhadap promosi di perusahaan.

Pengukuran kepuasan terhadap promosi di perusahaan terdiri dari:

- 1) Dasar kebijakan yang digunakan perusahaan dalam mempromosikan karyawannya.
- 2) Promosi jabatan dalam perusahaan dilakukan secara adil.
- 3) Karyawan memperoleh promosi jabatan saat melakukan pekerjaan dengan baik.
- 4) Kemajuan prestasi di perusahaan.

c. Kepuasan terhadap teman kerja.

Pengukuran kepuasan terhadap teman kerja terdiri dari:

- 1) Dukungan dari Rekan-rekan kerja.
- 2) Bantuan dari rekan kerja.
- 3) Menikmati bekerja dengan rekan kerja yang lain.
- 4) Bekerja dengan orang-orang yang bertanggung jawab.

d. Kepuasan terhadap supervisi.

Pengukuran kepuasan terhadap supervisi terdiri dari:

- 1) Dukungan dari para manajer.
- 2) Kemampuan dari para manajer.

- 3) Kemauan atasan untuk mendengarkan masukan dari karyawan.
 - 4) Kebijakan manajemen perusahaan dalam memperlakukan karyawan dengan adil.
- e. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri.

Pengukuran kepuasan terhadap pekerjaan terdiri dari:

- 1) Senang dengan pekerjaan yang selama ini dilakukan.
- 2) Nyaman dengan jumlah tanggung jawab dalam pekerjaan.
- 3) Suka pada pekerjaan saat ini.
- 4) Puas atas pekerjaan yang dilakukan saat ini

2. Karakteristik pekerjaan terdiri dari: (Yunki, 2002:3)

- a. *Skill variety*. *Skill variety* didefinisikan sebagai sejauh mana suatu pekerjaan membutuhkan beragam ketrampilan. Pengukuran *skill variety* terdiri dari:

- 1) Pekerjaan yang sangat bervariasi
- 2) Pekerjaan yang membutuhkan ketrampilan beraneka ragam
- 3) Pekerjaan yang memberi kesempatan untuk melakukan sejumlah pekerjaan yang tidak monoton

- b. *Task identity*. *Task identity* didefinisikan sebagai sejauh mana suatu pekerjaan membutuhkan penyelesaian secara keseluruhan dan tiap pekerjaan dapat teridentifikasi dengan jelas. Pengukuran *task identity* terdiri dari:

- 1) Pekerjaan yang memungkinkan karyawan untuk menyelesaikannya secara keseluruhan.

2) Pekerjaan yang diatur sedemikian rupa sehingga karyawan memiliki bagian tugas yang jelas.

3) Pekerjaan yang diatur sedemikian rupa sehingga karyawan dapat melihat proses pelaksanaan pekerjaan hingga selesai

c. *Task significance*. *Task significance* didefinisikan sebagai sejauh mana suatu pekerjaan berdampak penting bagi orang lain baik dalam organisasi maupun masyarakat. Pengukuran *task significance* terdiri dari:

- 1) Pekerjaan yang terlaksana dengan baik mempunyai dampak yang sangat berarti bagi orang lain.
- 2) Pekerjaan yang relatif mempunyai arti penting terhadap tujuan organisasi.
- 3) Pekerjaan yang mempunyai arti yang cukup penting bagi masyarakat.

d. *Autonomy*. *Autonomy* didefinisikan sebagai sejauh mana suatu pekerjaan memberikan karyawan kebebasan dalam menjadwalkan pekerjaan dan menentukan bagaimana pekerjaan akan diselesaikan. Pengukuran *authonomy* terdiri dari:

- 1) Pekerjaan yang memungkinkan karyawan untuk secara bebas melakukannya sendiri.
- 2) Pekerjaan yang memungkinkan karyawan untuk bertindak secara bebas.
- 3) Pekerjaan yang memungkinkan karyawan untuk menentukan cara kerja secara bebas.

- e. *Feedback*. *Feedback* didefinisikan sebagai sejauh mana karyawan menerima informasi yang jelas mengenai keefektifan kinerjanya.

Pengukuran *feedback* terdiri dari:

- 1) Pimpinan yang selalu memberikan penilaian terhadap kinerja karyawan.
- 2) Pekerjaan yang memberikan peluang pada kenaikan prestasi.
- 3) Pekerjaan yang memungkinkan karyawan mengetahui apakah mereka telah melakukan pekerjaannya dengan baik.

1.4. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui seberapa tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Air Mancur terhadap karakteristik pekerjaan.
2. Untuk mengetahui apakah karakteristik pekerjaan (*skill variety, task identity, task significance, authonomy* dan *feedback*) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Air Mancur.
3. Untuk mengetahui apakah karakteristik pekerjaan (*skill variety, task identity, task significance, authonomy* dan *feedback*) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Air Mancur.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan. Perusahaan diharapkan dapat mengetahui tingkat kepuasan karyawan pada karakteristik pekerjaan yang terdapat pada PT. Air Mancur, serta pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan

kerja karyawan, sehingga perusahaan bisa membuat kebijakan terutama yang berhubungan dengan tenaga kerja sehingga keinginan tenaga kerja dapat terpenuhi dan tercapai kepuasan kerja yang tinggi.

2. Bagi penulis. Dengan melakukan penelitian ini penulis dapat memperoleh kesempatan untuk mencoba menerapkan pengetahuan yang didapat selama mengikuti perkuliahan ke dalam praktek.
3. Pihak lain. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan bacaan yang bermanfaat dalam menambah wawasan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

1.6. Kerangka Pemikiran

Merancang pekerjaan, sama dengan istilah sebagai merancang ulang pekerjaan, “berarti adalah setiap berbagai aktivitas yang melibatkan perubahan-perubahan pekerjaan tertentu atau sistem pekerjaan yang saling tergantung dengan tujuan untuk memperbaiki kualitas pengalaman kerja karyawan dan produktivitas kerja mereka” (Keitner dan Kenicki, 2003:259). Demikian juga dengan hasil yang diperoleh dari perancangan pekerjaan (karakteristik pekerjaan). Perancangan karakteristik pekerjaan yang semakin baik tentu saja akan meningkatkan *output* (produktivitas kerja), maupun kepuasan kerja karyawan atas hasil dari pekerjaannya tersebut.

Faktor yang mendukung kepuasan kerja karyawan menurut Yukl (2003:3), antara lain adalah: *skill variety*, *task identity*, *task significance*, *autonomy*, *feedback*. Suatu perusahaan yang dapat mengkombinasikan kelima elemen dari karakteristik pekerjaan tersebut dan mengaplikasikannya dalam kehidupan organisasi atau perusahaan, selain bermanfaat bagi pihak perusahaan

yaitu meningkatnya hasil produksinya, bagi karyawan tentunya juga akan berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja karyawan. Keberagaman ketrampilan yang dimiliki oleh karyawan, sejauh mana suatu pekerjaan membutuhkan penyelesaian secara keseluruhan dan tiap pekerjaan dapat teridentifikasi dengan jelas, sejauh mana suatu pekerjaan berdampak penting bagi orang lain baik dalam organisasi maupun masyarakat, sejauh mana suatu pekerjaan memberikan karyawan kebebasan dalam menjadwalkan pekerjaan dan menentukan bagaimana pekerjaan akan diselesaikan, dan sejauh mana karyawan menerima informasi yang jelas mengenai keefektifan kinerjanya akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Keragaman ketrampilan atau *skill* yang dimiliki karyawan baik itu yang berasal dari diri karyawan yang bersangkutan atau yang berasal dari pelatihan atau *training* dari pihak perusahaan, akan berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja karyawan. Hal ini disebabkan karena dengan ketrampilan yang dimilikinya karyawan akan dengan mudah untuk melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaannya. Demikian juga dengan kejelasan tugas yang diberikan pimpinan pada karyawan untuk melaksanakan suatu pekerjaan hingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan baik. Kebebasan yang dimiliki karyawan untuk menentukan cara kerja serta penjadwalan pekerjaan tanpa harus melanggar prosedur yang berlaku secara umum dalam perusahaan tentunya meningkatkan kepuasan kerja karyawan karena karyawan bisa berkreasi dengan cara kerjanya sendiri. (Yunki, 2002:325)

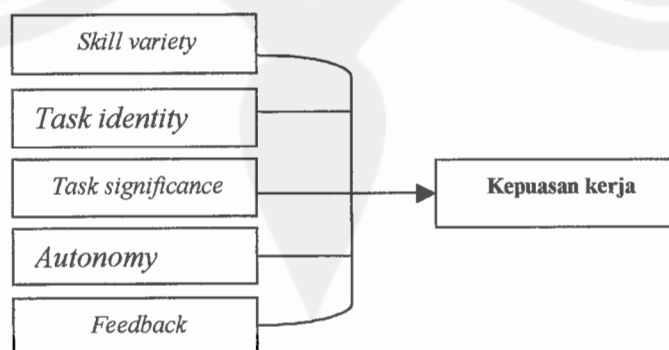
Selain untuk memperoleh upah, hakekat bekerja bagi karyawan adalah seberapa besar atau artinya pekerjaan yang ia lakukan baik bagi perusahaan

maupun bagi masyarakat. Dewasa ini pekerja ingin agar pekerjaannya juga berarti bagi orang lain, atau dengan kata lain pekerja akan semakin puas bila hasil dari pekerjaannya dapat dinikmati oleh orang lain. Dan yang terakhir hakekat dari kerja adalah untuk memperoleh kehidupan yang lebih baik. Karyawan akan merasa semakin puas jika pihak perusahaan dapat memberikan penghargaan atas kerja yang dilakukannya. Penghargaan dari pihak perusahaan dapat berupa peningkatan gaji atau upah, promosi jabatan, maupun penghargaan yang lainnya sebagai suatu *reward* atas suatu pengabdian yang diberikan karyawan bagi perusahaan. (As'ad, 2002:48)

Cara dimana tugas-tugas dikombinasikan untuk menciptakan pekerjaan karyawan memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, artinya, tingkat kepuasan kerja dari masing-masing individu berbeda satu dengan yang lain sesuai dengan sistem yang berlaku pada dirinya (As'ad, 2002:104). Gambar 1.1 berikut merupakan konsep kerangka berpikir dalam penelitian ini.

Gambar 1.1

Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja



Sumber: Yunki (2003)

1.7. Hipotesis

Manajemen PT. Air Mancur sangat memperhatikan masalah sumber daya manusia (karyawan), hal ini disebabkan karena proses produksi dalam perusahaan masih dikendalikan atau sangat tergantung dari kemampuan para karyawan. Untuk dapat meningkatkan produktifikasi kerja para karyawannya serta perhatian dalam hal kepuasan kerja karyawan, manajemen PT. Air Mancur menerapkan suatu sistem pengembangan karyawan yang disebut dengan karakteristik pekerjaan yang terdiri dari *skill variety*, *task identity*, *task significance*, *authonomy*, dan *feedback*.

Dalam hal peningkatan kemampuan karyawan, pihak manajemen PT. Air Mancur dalam prakteknya selalu memberikan tambahan pengetahuan baik yang berwujud pelatihan teknis maupun non teknis. Pelatihan teknis yang dilakukan pihak manajemen PT. Air Mancur dilakukan dengan melatih para karyawan mengenai penguasaan tugas atau pekerjaan yang lebih efisien dan efektif. Sedangkan pelatihan non teknis dilakukan pada karyawan level manajer yaitu mengenai cara kepemimpinan dan pengambilan keputusan.

Pimpinan atau manajemen PT. Air Mancur dalam prakteknya selalu memberikan pengarahan kepada para karyawan mengenai cara kerja, aturan, metode, serta kewajiban karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Di sini karyawan diberi petunjuk dengan rinci mengenai diskripsi pekerjaannya, dan bagaimana pekerjaan tersebut harus diselesaikan dengan baik secara menyeluruh.

Pihak manajemen PT. Air Mancur selalu menekankan kepada para karyawan bahwa pekerjaan yang mereka lakukan tidak semata hanya terbatas bermanfaat bagi perusahaan maupun karyawan, namun lebih luas lagi. Pekerjaan

yang dilakukan karyawan selain bermanfaat bagi dirinya sendiri juga bermanfaat bagi orang lain.

Dalam melaksanakan tugasnya karyawan diberi suatu kebebasan yang terbatas, yang dimaksud kebebasan namun terbatas adalah karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan metode atau cara kerja yang menurut mereka lebih efektif dan efisien namun tidak dapat mengabaikan aturan baku atau ketentuan yang tetap harus dipatuhi.

Pada akhirnya, manajemen PT. Air Mancur selalu memberikan penilaian kepada para karyawan mengenai peningkatan kerja karyawan. Penilaian yang dilakukan pihak manajemen PT. Air Mancur dilakukan secara berkala oleh atasan yang bersangkutan dalam jangka waktu tiga bulan sekali. Fungsi penilaian kerja karyawan selain digunakan untuk mengetahui kinerja karyawan juga digunakan sebagai dasar pengembangan karir (promosi) dalam perusahaan.

Berdasarkan hal tersebut di atas maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Karyawan PT. Air Mancur memiliki tingkat kepuasan yang tinggi pada karakteristik pekerjaan yang terdapat pada perusahaan
2. Karakteristik pekerjaan (*skill variety, task identity, task significance, authonomy* dan *feedback*) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Air Mancur.
3. Karakteristik pekerjaan (*skill variety, task identity, task significance, authonomy* dan *feedback*) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Air Mancur.

1.8. Metodologi Penelitian

1.8.1. Lokasi Penelitian

Penelitian mengenai pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja ini dilakukan terhadap karyawan PT. Air Mancur, Jl. Raya Solo-Sragen KM.7, Palur, Kabupaten Karanganyar, Provinsi Jawa Tengah.

1.8.2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Air Mancur Kabupaten Karanganyar yang berjumlah 6.514 orang. Teknik penentuan sampel yang dilakukan pada penelitian ini bersifat tidak acak (*non-random sampling*) dimana anggota populasi tidak diberi peluang yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Jenis penentuan sampel tidak acak yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Pada jenis sampel-sampel ini, anggota sampel ditentukan berdasarkan ciri tertentu yang dianggap mempunyai hubungan erat dengan ciri populasi (Sugiyono, 2000:73). Sampel pada penelitian ini adalah 200 orang karyawan yang telah bekerja pada PT. Air Mancur minimal selama 1 tahun.

1.8.3. Metode Pengambilan Data

1. Data Primer

Data primer merupakan informasi yang dikumpulkan langsung dari sumbernya dan diolah sendiri oleh suatu organisasi yang menerbitkannya atau menggunakannya (Pusat Pengembangan Mata Kuliah, 1986:6). Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara:

- a. Wawancara (*Interview*). Wawancara adalah suatu metode pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan-pertanyaan pada responden.

Wawancara dalam penelitian ini dilakukan terhadap karyawan PT. Air Mancur pada bagian personalia.

- b. Angket (*Questionnaire*). Alat pengumpul datanya juga disebut dengan angket dan sumber datanya adalah beberapa orang atau yang lebih dikenal dengan istilah responden.

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

- 1) Bagian pertama: berisikan pertanyaan mengenai karakteristik demografi karyawan yang meliputi jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan dan masa kerja.
- 2) Bagian kedua: terdiri dari pertanyaan-pertanyaan mengenai karakteristik pekerjaan yang terdiri dari: *Skill variety* terdiri dari 3 pertanyaan; *Task identity* terdiri dari 3 pertanyaan; *Task significance* terdiri dari 3 pertanyaan; *Autonomy* terdiri dari 3 pertanyaan; dan *Feedback* terdiri dari 3 pertanyaan.
- 3) Bagian ketiga: terdiri dari pertanyaan-pertanyaan mengenai kepuasan karyawan yang terdiri dari: kepuasan terhadap gaji/upah terdiri dari 4 pertanyaan; kepuasan terhadap promosi terdiri dari 4 pertanyaan; kepuasan terhadap teman kerja terdiri dari 4 pertanyaan; kepuasan terhadap supervisi terdiri dari 4 pertanyaan; dan kepuasan terhadap pekerjaan terdiri dari 4 pertanyaan.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengelolanya (Pusat Pengembangan Mata Kuliah, 1986:7). Data

sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari catatan yang telah tersedia diperusahaan serta studi kepustakaan.

1.8.4. Metode Pengukuran Data

Pengukuran dalam penelitian terdiri dari pemberian angka pada peristiwa-peristiwa empiris sesuai dengan aturan-aturan tertentu (Cooper & Emory 1997:151). Berdasarkan definisi tersebut, penulis melakukan pengukuran data kuisioner dengan teknik *skala likert* untuk pengukuran kuisioner. Pertanyaan pada kuisioner dibuat dalam bentuk pilihan berganda dan masing-masing item jawaban memiliki bobot yang berbeda. Bobot setiap jawaban responden adalah sebagai berikut:

1. Sangat setuju	diberi bobot	5
2. Setuju	diberi bobot	4
3. Netral	diberi bobot	3
4. Tidak setuju	diberi bobot	2
5. Sangat tidak setuju	diberi bobot	1

1.8.5. Teknik Pengujian Instrumen

Pengujian instrumen diperlukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan dalam penelitian layak digunakan atau tidak.

1. Uji Validitas

Uji validitas (uji kesahihan butir) adalah alat untuk menguji apakah tiap-tiap butir benar-benar telah mengungkapkan faktor atau indikator yang ingin diselidiki. Semakin tinggi validitas suatu alat ukur, semakin tepat alat ukur tersebut mengenai sasaran. Pengujian validitas memakai teknik korelasi *product moment*: (Hadi 1991:23)

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

dimana:

r_{xy} = koefisien korelasi

x = skor butir dalam faktor

y = jumlah skor semua butir dalam faktor

N = jumlah sampel atau responden

Taraf nyata : 5%

2. Uji Reliabilitas

Tujuan dari pengujian reliabilitas ini adalah untuk menguji apakah kuesioner yang dibagikan kepada karyawan benar-benar dapat diandalkan sebagai alat pengukur. Pengujian ini hanya dilakukan pada butir-butir pertanyaan yang sudah diuji validitasnya dan telah dinyatakan sebagai butir yang valid. Untuk mengetahui tingkat reliabilitas item digunakan rumus *alpha cronbach's*, dimana rumus ini dipergunakan untuk menguji reliabilitas berdasarkan atas uraian atau angket atau kuesioner dan skala bertingkat. Rumus koefisien *alpha cronbach's* secara umum (Hadi, 1991:56):

$$r_u = \left[\frac{M}{M-1} \right] \left[1 - \frac{V_x}{V_y} \right]$$

dimana:

M = jumlah butir

V_x = variansi butir

V_y = variansi total

Taraf nyata : 5%

1.9. Analisis Data

1.9.1. Analisis Persentase

Analisis ini digunakan untuk mengetahui profil responden. Metode yang digunakan adalah dengan mempersentasekan jawaban responden atas pertanyaan yang akan diajukan pada kuesioner bagian pertama, yaitu mengenai data diri karyawan. Ukuran persentase jawaban responden akan menunjukkan karakteristik dari responden (Dajan 1991:376):

$$\text{Rumus} = \frac{n_1}{N} \times 100\%$$

dimana:

n_1 = jumlah responden yang memilih jawaban.

N = jumlah seluruh responden.

1.9.2. Analisis Mean Aritmatik

Alat analisis ini digunakan untuk mengetahui tingkat kepuasan karyawan terhadap karakteristik pekerjaan yang terdapat pada PT. Air Mancur.

Rumus yang digunakan sebagai berikut: (Atmaja, 1997:246)

$$\bar{X} = \frac{f(x)}{N}$$

dimana:

$\bar{X}$ = nilai rata-rata

n = jumlah observasi

$F(x)$ = bobot jawaban yang bersangkutan

Dari hasil rata-rata hitung (aritmatik mean) maka tingkat kepuasan karyawan terhadap karakteristik pekerjaan pada PT. Air Mancur dikategorikan ke dalam interval kelas sebagai berikut:

$$\text{interval} = \left(\frac{\text{Skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{banyaknya alternatif jawaban}} \right)$$

$$\left(\frac{5-1}{5} \right) = 0,8$$

Nilai rata-rata hitung 4,21 - 5,00 = sangat tinggi

Nilai rata-rata hitung 3,41 - 4,20 = tinggi

Nilai rata-rata hitung 2,61- 3,40 = cukup tinggi

Nilai rata-rata hitung 1,81 - 2,60 = rendah

Nilai rata-rata hitung 1,00 – 1,80 = sangat rendah

1.9.3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dalam penelitian ini ingin diketahui apakah variabel independen (*skill variety, task identity, task significance, authonomy dan feedback*) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja). Rumus regresi linear berganda sebagai berikut (Atmaja, 1997: 341)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5$$

dimana:

Y = Kepuasan kerja

a = Intersep

b₁₋₅ = Koefisien regresi

- X_1 = *Skill variaety*
 X_2 = *Task identity*
 X_3 = *Task significance*
 X_4 = *Authonomy*
 X_5 = *Feedback*

1.9.3.1. Uji Signifikansi Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Secara Simultan Terhadap Kepuasan Kerja

Untuk menguji apakah koefisien regresi secara simultan variabel independen (*skill variety, task identity, task significance, authonomy dan feedback*) berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen (kepuasan kerja), maka digunakan analisis regresi linier berganda atau uji F (Atmaja, 1997:341).

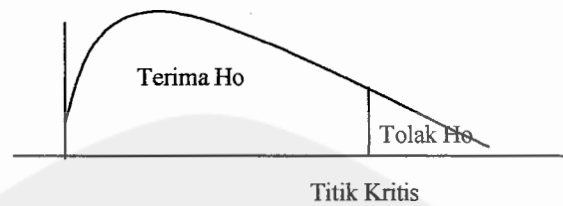
Langkah-langkah uji F adalah sebagai berikut:

1. Menentukan H_0 dan H_a

$H_0 = \beta_1 = 0$, variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

$H_a = \beta_1 \neq 0$, variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen

2. Menentukan kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis dengan mencari nilai F tabel dengan tingkat kepercayaan $\alpha : 0,05$ dan derajat pembilang k dan derajat penyebut $n-k-1$, dimana n adalah jumlah sampel data dan k adalah jumlah variabel independen.



3. Menghitung nilai F hitung:

$$F \text{ hitung} = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - 1 - k)}$$

4. Membandingkan nilai F hitung dengan F tabel

Ho diterima bila $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$

Ha diterima bila $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$

5. Kesimpulan

Ho diterima. Keadaan ini menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

Ha diterima. Keadaan ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

1.9.3.2. Uji Signifikansi Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Secara Parsial Terhadap Kepuasan Kerja

Untuk menguji apakah koefisien regresi secara parsial variabel independen (*skill variety, task identity, task significance, authonomy dan feedback*) berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen (kepuasan kerja), digunakan analisis regresi parsial atau uji t (Atmaja, 1997: 342)

Langkah-langkah uji t adalah sebagai berikut:

1. Menentukan Ho dan Ha

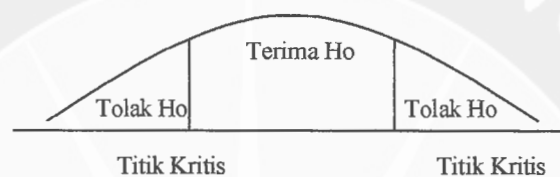
$H_o = \beta_1 = 0$, variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel

dependen

$H_a = \beta_1 \neq 0$, variabel independen berpengaruh terhadap variabel

dependen

3. Menentukan kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis dengan cara mencari nilai t tabel, dengan tingkat kepercayaan $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan $n-2$, dimana n adalah jumlah sampel data.



3. Menghitung nilai t dengan menggunakan rumus:

$$t = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

4. Membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel}

Ho diterima bila : $-t_{\alpha/2 \text{ tabel}} < t_{hitung} < t_{\alpha/2 \text{ tabel}}$

Ha diterima bila : $t_{hitung} < -t_{\alpha/2 \text{ tabel}} \quad t_{hitung} > t_{\alpha/2 \text{ tabel}}$

5. Kesimpulan

Ho diterima. Keadaan ini menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Ha diterima. Keadaan ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

1.10. Sistematika Penulisan

Bab I : Pendahuluan

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka pemikiran, hipotesis, metodologi penelitian, analisis data dan sistematika penulisan.

Bab II : Landasan Teori

Bab ini berisikan tentang uraian teoritis yang digunakan sebagai dasar teori yang mendukung penelitian.

Bab III : Gambaran Umum Perusahaan

Bab ini membahas mengenai sejarah perusahaan, misi dan visi perusahaan, struktur organisasi, tugas dan wewenang, serta beberapa pembahasan yang berhubungan dengan penelitian ini.

Bab IV : Analisis Data

Bab ini membahas mengenai analisis serta pengujian terhadap jawaban responden dari kuisioner yang dibagikan dan hasil yang diperoleh dalam penelitian.

Bab V : Penutup

Bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran-saran yang penulis ajukan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak-pihak yang bersangkutan dalam hal ini PT. Air Mancur.