

## Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Karina Vita Rachmawati, Tri Murwaningsih, Tutik Susilowati  
Pendidikan Administrasi Perkantoran  
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan  
Universitas Sebelas Maret, Surakarta  
[taurusngirl@gmail.com](mailto:taurusngirl@gmail.com)

**Abstract:** *The objectives of this research are to investigate: (1) whether or not there is a significant effect of job characteristics on the job satisfaction of the employees in Muhammadiyah Hospital of Selogiri, Wonogiri in 2013; (2) whether or not there is a significant effect of individual characteristics on the job satisfaction of the employees in Muhammadiyah Hospital of Selogiri, Wonogiri in 2013; (3) whether or not there is a significant effect of job characteristics and individual characteristics on the job satisfaction of the employees in Muhammadiyah Hospital of Selogiri, Wonogiri in 2013. This research used the survey quantitative research method. Its population was all functional employees of Selogiri Muhammadiyah Hospital as many as 86 persons. The samples of the research consisted of 47 persons. They were taken by using the stratified proportional random sampling technique. The data of the research were gathered through questionnaire. They were then statistically analyzed by using the correlational and multiple regression analyses. The results of the research are as follows: (1) there is a significant effect of job characteristics on the job satisfaction of the employees in Muhammadiyah Hospital of Selogiri, Wonogiri as indicated by the value of  $r_{count} = 0.451 > r_{table} = 0.288$ ; (2) there is a significant effect of individual characteristics on the job satisfaction of the employees in Muhammadiyah Hospital of Selogiri, Wonogiri as indicated by the value of  $r_{count} = 0.540 > r_{table} = 0.288$ ; (3) there is a significant effect of job characteristics and individual characteristics on the job satisfaction of the employees in Muhammadiyah Hospital of Selogiri, Wonogiri as indicated by the value of  $F_{count} = 14.602 > F_{table} = 3.209$ . Other finding of the research is the multiple linear regression  $Y = -19.5 + 0.908X_1 + 0.954 X_2$  meaning that the job satisfaction of the employees in Muhammadiyah Hospital of Selogiri Wonogiri index average will increase or decrease as much as 0.908 every time there is a one-unit increase or a one-unit decrease in the variable of job characteristics, and the job satisfaction index average will increase or decrease as much as 0.954 every time there is a one-unit increase or a one-unit decrease in the variable of individual characteristics. Each independent variable has a contribution to the dependent variable. The relative contribution of job characteristics to the employee's job satisfaction is 38.2%, and that of individual characteristics to the employee's job satisfaction is 61.68%. Furthermore, the effective contribution of job characteristics to the employee's job satisfaction is 15.29% and that of individual characteristics to the employee's job satisfaction is 24.62%.*

Keywords: job characteristics, individual characteristics, and job satisfaction, employee

### I. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling utama untuk keberlangsungan suatu organisasi. Kedudukan sumber daya manusia dalam dunia usaha kini semakin penting. Seluruh aktivitas organisasi digerakkan oleh sumber daya

manusia sehingga dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia merupakan aset yang paling berharga. Meskipun seluruh faktor produksi tersedia, namun tanpa peran manusia, tujuan organisasi tidak akan terwujud. Organisasi yang ingin tetap bertahan perlu mengembangkan kualitas sumber

daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia yang bermutu diharapkan dapat bekerja secara produktif. Agar dapat bekerja secara produktif, maka organisasi harus memperhatikan kepuasan kerja karyawannya.

Kepuasan kerja merupakan respons yang ditunjukkan seseorang terkait dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja mendorong seseorang untuk bekerja dengan sebaik-baiknya. Sementara itu, karyawan yang merasa tidak puas menjadi tidak bersemangat dalam bekerja. Untuk itu, organisasi perlu memahami berbagai faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja karyawannya antara lain karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu.

Karakteristik pekerjaan adalah identifikasi berbagai atribut kerja yang dapat mendorong efektivitas individu saat bekerja. Kepuasan kerja seseorang terpenuhi ketika karakteristik pekerjaan dapat memenuhi kebutuhan mereka. Sebaliknya, karyawan merasakan ketidakpuasan ketika karakteristik pekerjaan yang ada tidak sesuai dengan yang diharapkan. Pekerjaan yang membutuhkan terlalu banyak keterampilan dan memiliki tingkat kerumitan yang tinggi dapat membuat karyawan frustrasi. Di sisi lain, pekerjaan yang monoton dapat menyebabkan karyawan menjadi bosan.

Selain karakteristik pekerjaan, karakteristik individu juga mempengaruhi kepuasan kerja. Karakteristik individu merupakan karakteristik yang melekat pada masing-masing individu. Perbedaan individu menyebabkan perbedaan cara pandang seseorang mengenai kepuasan kerja. Seseorang merasa sudah puas dengan kondisi yang ada, belum tentu orang lain merasakan hal yang sama. Sehingga perilaku individu dalam memuaskan kebutuhannya berbeda antara yang satu dengan yang lain.

Fenomena yang berkaitan dengan kepuasan kerja banyak ditemui di perusahaan yang bergerak di bidang jasa maupun industri. Salah satunya di Rumah Sakit Muhammadiyah Selogiri Kabupaten Wonogiri. Rumah Sakit Muhammadiyah Selogiri adalah

organisasi swasta yang bergerak di bidang jasa. Kegiatan yang dilakukan adalah memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Agar dapat melayani pasien dengan maksimal, pegawai rumah sakit dituntut memiliki kemampuan serta kinerja yang baik. Mengingat pentingnya kontribusi yang diberikan oleh pegawai, maka pihak manajemen berusaha memperhatikan kebutuhan pegawai.

Berdasarkan pra survei, peneliti menemukan beberapa masalah di Rumah Sakit Muhammadiyah Selogiri yang mengindikasikan bahwa belum sepenuhnya pegawai merasakan kepuasan kerja. Misalnya, pegawai merasa pekerjaan yang dilakukan monoton sehingga menyebabkan kejenuhan. Masing-masing pegawai mempunyai beban kerja yang banyak sehingga membuat pegawai menjadi kelelahan. Pekerjaan yang dilakukan memerlukan ketelitian yang tinggi. Kekeliruan sedikit saja dapat mengakibatkan hal yang fatal. Sehingga dalam melaksanakan pekerjaannya, pegawai perlu berkomunikasi satu sama lain. Komunikasi dengan rekan kerja perlu ditingkatkan. Kriteria dalam penilaian prestasi pegawai kurang dikomunikasikan secara jelas sehingga menimbulkan kesan negatif para pegawai.

Masalah lainnya yaitu perbedaan individual juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Setiap individu mempunyai kebutuhan yang tak terbatas sedangkan kebutuhan tersebut tidak semua dapat terpenuhi di lingkungan kerjanya. Persepsi pegawai terhadap kurangnya pemenuhan kebutuhan kesejahteraan menyebabkan pegawai menjadi kurang puas dengan pekerjaannya. Karakteristik pekerjaan yang kurang baik dan karakteristik individu yang berbeda dapat berdampak pada kepuasan kerja pegawai.

## **II. Kajian Literatur**

### **a. Karakteristik Pekerjaan**

Setiap pekerjaan mempunyai karakteristik atau aspek-aspek tertentu yang menyertai individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Aspek-aspek tersebut dapat

membuat individu bekerja dengan baik atau malah sebaliknya. Mangkuprawira mendefinisikan karakteristik pekerjaan sebagai identifikasi dari berbagai macam dimensi yang terkandung dalam suatu rancangan pekerjaan yang secara simultan memperbaiki efisiensi organisasi dan kepuasan karyawan (2003). Spector (2008) menyatakan bahwa “ Job characteristics refer to the content and nature of job tasks” (hlm. 231). Maksud pernyataan tersebut yaitu karakteristik pekerjaan mengacu pada isi dan sifat dasar dari tugas pekerjaan. Karakteristik pekerjaan yang terdapat dalam rancangan suatu pekerjaan dapat menimbulkan kepuasan kerja. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Gomes (mengutip Hackman & Oldham, 1980) bahwa seseorang akan mengalami motivasi kerja internal yang tinggi, kepuasan yang terus-menerus berkembang, kepuasan kerja secara umum, serta efektivitas kerja apabila seseorang mengalami sendiri pekerjaannya dengan penuh berarti, dimana mereka merasa bertanggung jawab atas kuantitas dan kualitas yang dihasilkan, serta apabila mereka mengetahui hasil kerjanya (2003:196). Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan adalah sifat dari tugas yang terkandung dalam suatu pekerjaan, meliputi berbagai dimensi yang dapat mendorong keefektifan individu dalam bekerja.

Menurut Robbins (2002) terdapat tiga teori karakteristik tugas antara lain: 1) Teori Prasyarat Atribusi Tugas. Menurut teori ini, pekerjaan yang kompleks dan menantang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi ketidakhadiran. Kekompleksitasan pekerjaan terdiri dari enam karakteristik tugas yaitu variasi, otonomi, tanggung jawab, pengetahuan dan keterampilan, interaksi sosial yang dibutuhkan, dan interaksi sosial pilihan; 2) Model

karakteristik Pekerjaan. Model ini dikemukakan oleh Oldham. Menurut model ini, setiap pekerjaan memiliki lima dimensi inti yaitu ragam keterampilan, identitas tugas, tingkat pentingnya tugas, otonomi, dan umpan balik; 3) Model Pemrosesan Informasi Sosial. Model ini merupakan model teori kompleks yang menyatakan pentingnya informasi sosial atau isyarat yang mempengaruhi karyawan. Karyawan secara tidak sengaja mengadopsi sikap dan perilaku orang-orang di sekitar lingkungan kerjanya misalnya rekan kerja dan penyelia. Informasi sosial yang diterima dari rekan kerjanya tersebut dapat membentuk keyakinan seseorang.

Menurut Luthans (2006), aspek-aspek karakteristik pekerjaan yaitu macam-macam kemampuan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik. Sedangkan menurut Firman (mengutip Ting, 1997) karakteristik pekerjaan dapat ditunjukkan dengan kepuasan upah dan pertumbuhan karir, kejelasan tugas, penggunaan keahlian (skill), dan signifikansi tugas (2011:165).

Berdasarkan beberapa pendapat ahli, maka dapat disimpulkan bahwa individu menyukai pekerjaannya atau tidak ditentukan oleh aspek-aspek yang terkandung didalamnya.

Indikator karakteristik pekerjaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah variasi keterampilan, otonomi, kejelasan tugas, dan umpan balik.

## **b. Karakteristik Individu**

Individu mempunyai karakteristik atau ciri khas yang berbeda dengan yang lainnya. Perbedaan individu mempengaruhi seseorang dalam berperilaku, tak terkecuali pada saat berada di lingkungan kerja. Karakteristik individu yang beranekaragam menyebabkan kemampuan yang berbeda pula. Menurut Wulan (2010) pengertian karakteristik individu adalah faktor dalam diri individu

seperti misalnya pengetahuan yang telah dimiliki, sikap, keyakinan, motivasi, konsep diri, pengalaman masa lalu, keterampilan, dan perilaku (Glanz & Rimer, 1997). Karyawan di dalam perusahaan memiliki karakteristik yang berbeda antara yang satu dengan yang lainnya jika ditinjau dari unsur-unsur tertentu. Individu membawa karakteristik yang utuh ke tempat kerja mereka dan akan berpengaruh terhadap perilaku (Robbins & Judge, 2008). Menurut Bangun (2012), "Karakteristik pribadi akan berfungsi sebagai tendensi perilaku yang mempengaruhi jenis-jenis perilaku dalam kondisi tertentu...." (hlm. 391). Karakteristik individu menghasilkan perilaku yang berbeda pula dalam usaha memenuhi kebutuhannya. Damihartini dan Jahi (2005) mengemukakan bahwa karakteristik individu adalah bagian dari pribadi dan melekat pada diri seseorang (Rogers & Shoemaker, 1971).

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu adalah karakter, ciri khas, atau perilaku individu baik yang positif maupun negatif yang terdapat dalam diri individu dan mempengaruhi seseorang dalam bertindak dan memenuhi kebutuhannya.

Terbentuknya karakteristik tersebut dipengaruhi oleh beberapa hal. Menurut Sunarto (2008), faktor-faktor pembentuk karakteristik individu yaitu: 1) Karakteristik bawaan, merupakan karakteristik keturunan yang dimiliki sejak individu lahir, misalnya faktor biologis; 2) Karakteristik yang dipengaruhi oleh lingkungan, misalnya faktor sosial psikologis. Sedangkan menurut Subini (2012) faktor-faktor yang mempengaruhi karakteristik dan kemampuan seseorang yaitu: 1) Faktor status sosial keluarga; 2) Faktor budaya; 3) Faktor praktek mendidik anak; 4) Faktor urutan kelahiran; 5) Faktor belakang keluarga.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu dapat berasal dari keturunan atau bawaan dari lahir, disisi lain lingkungan juga berperan dalam membentuk karakteristik seseorang. Jadi, karakteristik individu merupakan perpaduan dari kedua faktor tersebut yaitu faktor keturunan dan lingkungan.

Perbedaan individu nampak dalam segi psikis yaitu intelegensi, bakat, minat, kepribadian, motivasi, dan edukasi (As,ad, 2001). Aspek-aspek karakteristik individu menurut Robbins dan Judge (2008) terdiri dari karakteristik biografis (usia, gender, ras, dan masa jabatan), nilai, sikap, kemampuan, kepribadian, pembelajaran, dan persepsi. Sedangkan Gomes (2003) menyatakan bahwa, "Unsur-unsur (*variables*) sumber daya manusia meliputi kemampuan-kemampuan (*capabilities*), sikap (*attitudes*), nilai-nilai (*values*), kebutuhan-kebutuhan (*needs*), dan karakteristik-karakteristik demografisnya (penduduk)" (hlm. 26).

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek karakteristik individu merupakan unsur-unsur yang melekat pada tiap individu dan dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang.

Indikator karakteristik individu dalam penelitian ini antara lain: 1) Kemampuan, yang terdiri dari kemampuan intelektual, kemampuan fisik, dan kemampuan emosional; 2) Minat; 3) Nilai; 4) Kebutuhan; 5) Sikap.

### c. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan kepuasan batin seseorang yang didapat sewaktu bekerja. Setiap orang yang bekerja pasti merasakan kepuasan namun dalam kadar yang berbeda. Kepuasan kerja adalah suatu respons atau emosional terhadap aspek-aspek yang terdapat pada pekerjaan (Kreitner & Kinicki,

2005). Kepuasan kerja merupakan reaksi yang timbul yang berupa sikap kognitif, afektif, dan evaluatif (Luthans, 2006). Sedangkan menurut Robbins dan Judge kepuasan kerja adalah perasaan positif seseorang mengenai pekerjaannya sebagai hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya (2008).

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah persepsi seseorang mengenai pekerjaannya, yang diwujudkan dengan sikap positif ataupun negatif terhadap pekerjaannya.

Segi-segi kepuasan kerja menurut Rivai dan Mulyadi (2012) dapat digolongkan sebagai berikut: 1) Sosial ekonomi meliputi gaji dan jaminan sosial; 2) Sosial psikologi, terdiri dari kesempatan untuk maju, kesempatan mendapatkan penghargaan, berhubungan dengan masalah pengawasan, dan berhubungan dengan pergaulan antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasannya. Sedangkan menurut Wijono (2012) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dibagi menjadi dua yaitu: 1) Karakteristik individu yaitu perbedaan individu, usia, pendidikan dan kecerdasan, jenis kelamin, dan jabatan; 2) Karakteristik pekerjaan terdiri dari supervisi langsung, lingkungan sosial, penghasilan, pekerjaan yang monoton, organisasi dan manajemen, komunikasi, keamanan. Luthans (2006) menjelaskan bahwa kepuasan kerja mempunyai lima dimensi yaitu: 1) Pekerjaan itu sendiri; 2) Gaji, 3) Kesempatan Promosi; 4) Pengawasan; 5) Rekan Kerja.

Menurut Robbins dan Judge (2008) ada beberapa konsekuensi ketika karyawan merasa puas dan tidak puas di tempat kerja mereka yaitu: 1) Keluar (*exit*); 2) Aspirasi (*voice*); 3) Kesetiaan (*loyalty*); 4) Pengabaian (*neglect*).

Indikator kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1) Faktor sosial ekonomi, meliputi gaji dan jaminan sosial; 2) Faktor sosial psikologi, meliputi kesempatan untuk maju, kesempatan mendapatkan penghargaan, berhubungan dengan masalah pengawasan, hubungan dengan rekan kerja dan atasan.

### III. Metodologi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Muhammadiyah Selogiri di Jl. Lama Nambangan Kecamatan Selogiri Kabupaten Wonogiri pada pegawai yang merupakan tenaga fungsional yang terdiri dari dokter, perawat, asisten perawat, bidan, farmasi, laboran, rekam medik, ahli gizi, fisioterapis, dan radiografer. Penelitian dilaksanakan selama lima bulan, sejak dimulainya penyusunan proposal hingga penulisan laporan penelitian ini selesai yaitu bulan Januari hingga Mei 2013. Penelitian ini menggunakan metode survei. Penelitian survey dilakukan pada suatu populasi dalam jumlah besar maupun kecil. Kemudian dari populasi tersebut, ditentukan sampel untuk memperoleh data. Data yang diperoleh kemudian dipelajari untuk mengetahui distribusi dan hubungan antar variabel. Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi penelitian adalah seluruh tenaga fungsional di Rumah Sakit Muhammadiyah Selogiri Wonogiri Tahun 2013 sejumlah 86 pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah proportionate stratified random sampling. Penetapan jumlah sampel dihitung menggunakan rumus Taro Yamane. Menurut Rakhmat (1998), rumus Taro Yamane digunakan untuk menentukan jumlah minimal sampel yang diperlukan apabila jumlah populasi diketahui (Riduwan, 2009:65). Adapun rumus Taro Yamane sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

$d^2$  = presisi yang ditetapkan, misalnya 10 %.

Berdasarkan rumus populasi Taro Yamane, diperoleh jumlah sampel yaitu 46 responden dari populasi berjumlah 86 responden. Kemudian, dilakukan pengambilan sampel berstrata dari tiap tenaga fungsional. ternyata diperoleh jumlah 47 responden. Peneliti mengambil sampel sejumlah 47 responden karena untuk menghindari kesalahan sampel. Menurut Riduwan (2009), apabila terdapat kelebihan jumlah sampel setelah dilakukan pengambilan sampel berstrata, maka kelebihan sampel tersebut dapat digunakan untuk menghindari kesalahan sampel. Pengumpulan data penelitian ini melalui metode angket dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji normalitas data, uji linieritas, dan uji multikolinearitas. Sedangkan uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi ganda dengan program SPSS 17.

#### IV. Hasil Dan Pembahasan

Sebelum angket digunakan sebagai instrumen penelitian, peneliti melakukan tryout atau uji coba angket kepada 30 responden. Responden dalam tryout merupakan responden diluar sampel penelitian. Berdasarkan hasil tryout, diketahui bahwa dari 44 item pernyataan, terdapat 6 pernyataan yang tidak valid yaitu 3 item pernyataan variabel karakteristik pekerjaan, 2 item pernyataan variabel karakteristik individu, dan 1 item pernyataan variabel kepuasan kerja. Item pernyataan yang valid sejumlah 38 item dan digunakan dalam penelitian ini.

Berdasarkan data mengenai variabel karakteristik pekerjaan dengan jumlah pernyataan sebanyak 9 item dengan 30 responden, diperoleh skor hasil pengumpulan data yaitu  $\sum X_1=1504$ . Dengan demikian, tingkat pencapaian karakteristik pekerjaan di Rumah Sakit Muhammadiyah Selogiri Wonogiri Tahun 2013 dalam bentuk persentase adalah  $1504:1692 = 0,8889$  atau sebesar 88,9% berarti karakteristik pekerjaan di rumah sakit Muhammadiyah Selogiri Wonogiri belum

mencapai titik maksimal dan masih perlu diperbaiki. Sedangkan variabel karakteristik individu dengan jumlah pernyataan sebanyak 12 item dengan 30 responden, diperoleh skor hasil pengumpulan data yaitu  $\sum X_2= 1932$ . Dengan demikian, tingkat pencapaian karakteristik individu di Rumah Sakit Muhammadiyah Selogiri Wonogiri Tahun 2013 dalam bentuk persentase adalah  $1932:2256= 0,8564$  atau sebesar 85,6% berarti aspek-aspek karakteristik individu pegawai di rumah sakit Muhammadiyah Selogiri Wonogiri belum mencapai titik maksimal dan masih perlu diperbaiki. Dari data mengenai variabel kepuasan kerja dengan item pernyataan sebanyak 17 item dengan jumlah responden 30 orang, diperoleh skor hasil pengumpulan data yaitu  $\sum Y= 2291$ . Dengan demikian, tingkat pencapaian kepuasan kerja pegawai di Rumah Sakit Muhammadiyah Selogiri Wonogiri Tahun 2013 dalam bentuk persentase adalah  $2291:3196 = 0,7168$  atau sebesar 71,7% berarti masih terdapat aspek-aspek kepuasan kerja yang belum terpenuhi dan perlu untuk ditingkatkan lagi.

Dari hasil uji normalitas menggunakan One Sample Kolmogorov-Smirnov dengan taraf signifikansi 0,05, diketahui nilai signifikansi masing-masing variabel yaitu 0,109 untuk karakteristik pekerjaan, 0,209 untuk karakteristik individu, dan 0,912 untuk kepuasan kerja. Nilai signifikansi ketiga variabel tersebut  $> 0,05$  maka dinyatakan bahwa semua variabel berdistribusi normal.

Uji linieritas antara variabel bebas dengan variabel terikat dilakukan dengan bantuan program SPSS 17. Apabila  $F_{hitung}$  (Deviation from Linearity)  $< F_{tabel}$ , maka kedua variabel mempunyai hubungan yang linear. Untuk variabel karakteristik pekerjaan, nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  yaitu  $1,7 < 4,965$  dengan taraf signifikansi 5%, berarti hubungan kedua variabel bersifat linear. Jadi dapat disimpulkan bahwa hubungan karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja bersifat linear. Sedangkan untuk variabel karakteristik individu, nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  yaitu  $0,385 <$

4,747 pada taraf signifikansi 5%, berarti hubungan karakteristik individu dengan kepuasan kerja bersifat linear.

Uji multikolinearitas menggunakan Variance Inflation Factor (VIF) dengan bantuan program SPSS 17. Apabila nilai VIF lebih besar dari 10, maka terjadi multikolinearitas. Dari hasil output, diperoleh nilai VIF untuk variabel karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu adalah 1,065. Nilai VIF yaitu  $1,065 < 10$ , sehingga disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen atau antara  $X_1$  dan  $X_2$  tidak terdapat hubungan.

Setelah uji prasyarat analisis dilakukan, selanjutnya adalah uji hipotesis sebagai berikut:

#### *Analisis Regresi Berganda*

Dalam penelitian ini, analisis regresi ganda menggunakan program SPSS 17. Berdasarkan tabel koefisien regresi, maka diperoleh persamaan regresi yaitu:  $\hat{Y} = -19,5 + 0,908X_1 + 0,954X_2$ . Besarnya konstanta yaitu -19,5 berarti apabila nilai variabel bebas  $X_1$  dan  $X_2$  adalah nol maka nilai  $Y$  adalah -19,5. Nilai konstanta bernilai negatif artinya jika skor variabel karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu dianggap tidak ada atau sama dengan 0, maka skor kepuasan kerja akan semakin berkurang.

Variabel karakteristik pekerjaan ( $X_1$ ) mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,908. Dapat diartikan bahwa karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel kepuasan kerja. Setiap peningkatan satuan unit variabel karakteristik pekerjaan dengan asumsi variabel bebas lain konstan akan menyebabkan kenaikan kepuasan kerja sebesar 0,908 unit.

Variabel karakteristik individu ( $X_2$ ) mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,954. Dapat diartikan bahwa karakteristik individu mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel kepuasan kerja. Setiap peningkatan satuan unit variabel karakteristik individu dengan asumsi variabel bebas lain konstan akan menyebabkan kenaikan kepuasan kerja sebesar 0,954 unit.

Berdasarkan tabel Model Summary, diperoleh harga koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 0,399. Artinya 39,9 % kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu. Sedangkan 60,1 % ( $100\% - 39,9\% = 60,1\%$ ) dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### *Uji Hipotesis I dan II*

Dalam penelitian ini, hipotesis I adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pegawai di Rumah Sakit Muhammadiyah Selogiri Wonogiri. Pengujian hipotesis I menggunakan korelasi sederhana. Berdasarkan tabel correlations, diketahui bahwa nilai  $r_{hitung}$  atau pearson correlation antara karakteristik pekerjaan ( $X_1$ ) dengan kepuasan kerja ( $Y$ ) sebesar 0,451 dikonsultasikan dengan  $r_{tabel}$  dengan taraf signifikansi 0,05. Maka  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $0,451 > 0,288$ ). Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja.

Hipotesis II adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara karakteristik individu terhadap kepuasan kerja pegawai di Rumah Sakit Muhammadiyah Selogiri Wonogiri. Berdasarkan tabel correlations, diketahui bahwa nilai  $r_{hitung}$  atau pearson correlation antara karakteristik pekerjaan ( $X_1$ ) dengan kepuasan kerja ( $Y$ ) sebesar 0,540 dikonsultasikan dengan  $r_{tabel}$  dengan taraf signifikansi 0,05. Maka  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $0,540 > 0,288$ ). Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara karakteristik individu terhadap kepuasan kerja.

#### *Uji Hipotesis III*

Hipotesis III dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu terhadap kepuasan kerja pegawai di Rumah Sakit Muhammadiyah Selogiri Wonogiri.. Uji hipotesis III dilakukan dengan menggunakan korelasi ganda atau uji F. Uji F dilakukan dengan menggunakan program SPSS 17. Nilai  $F_{hitung}$  dapat

dilihat dalam tabel ANOVA dalam kolom nilai F. Berdasarkan tabel ANOVA, diketahui nilai  $F_{hitung}$  antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 14,602 dikonsultasikan dengan  $F_{tabel}$  dengan taraf signifikansi 0,05. Maka  $F_{hitung} > F_{tabel}$  (14,602 > 3,209). Jadi, disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara karakteristik pekerjaan ( $X_1$ ) dan karakteristik individu ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja (Y).

#### *Sumbangan Relatif dan Sumbangan Efektif*

Hasil perhitungan Sumbangan Relatif (SR) dan Sumbangan Efektif (SE) didapatkan hasil perhitungan SR karakteristik pekerjaan ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 38,2 % dan SR karakteristik individu ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 61,68 %. Sedangkan SE karakteristik pekerjaan ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 15,29 % dan SE karakteristik individu ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 24,61 %.

#### *Kesimpulan Pengujian Hipotesis*

Setelah dilakukan pengujian hipotesis dan penafsiran pengujian hipotesis, langkah selanjutnya adalah membuat kesimpulan pengujian hipotesis. Adapun kesimpulan pengujian hipotesis sebagai berikut; (1) Hipotesis I, berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diperoleh harga  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,451 > 0,288) pada taraf signifikansi 5% sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi, hipotesis yang berbunyi "Terdapat pengaruh yang signifikan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Rumah Sakit Muhammadiyah Selogiri Wonogiri Tahun 2013" dapat diterima; (2) Hipotesis II, dari hasil pengujian hipotesis, diperoleh harga  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,540 > 0,288) pada taraf signifikansi 5% sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi, hipotesis yang berbunyi "Terdapat pengaruh yang signifikan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Rumah Sakit Muhammadiyah Selogiri Wonogiri Tahun 2013" dapat diterima; (3) Hipotesis III, dari hasil pengujian

hipotesis, diperoleh harga  $F_{hitung} > F_{tabel}$  (14,602 > 3,209) pada taraf signifikansi 5% sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi, hipotesis yang berbunyi "Terdapat pengaruh yang signifikan Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Individu Secara Simultan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Rumah Sakit Muhammadiyah Selogiri Wonogiri Tahun 2013" dapat diterima.

#### **V. Simpulan dan Saran**

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh yang signifikan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pegawai di Rumah Sakit Muhammadiyah Selogiri Wonogiri Tahun 2013. Hal ini terbukti dari hasil perhitungan diperoleh  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,451 > 0,288); (2) Terdapat pengaruh yang signifikan karakteristik individu terhadap kepuasan kerja pegawai di Rumah Sakit Muhammadiyah Selogiri Wonogiri Tahun 2013. Hal ini terbukti dari hasil perhitungan diperoleh  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,540 > 0,288); (3) Terdapat pengaruh yang signifikan karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu terhadap kepuasan kerja pegawai di Rumah Sakit Muhammadiyah Selogiri Wonogiri Tahun 2013. Hal ini terbukti dari hasil perhitungan diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  (14,602 > 3,209); (4) Tingkat pencapaian karakteristik pekerjaan di Rumah Sakit Muhammadiyah Selogiri Wonogiri Tahun 2013 sebesar 88,9 %, Tingkat pencapaian karakteristik individu pegawai di Rumah Sakit Muhammadiyah Selogiri Wonogiri Tahun 2013 sebesar 85,6 %. Sedangkan tingkat pencapaian kepuasan kerja pegawai di Rumah Sakit Muhammadiyah Selogiri Wonogiri Tahun 2013 sebesar 71,7 %; (5) Berdasarkan perhitungan, diperoleh persamaan garis regresi linear sebagai berikut:  $\hat{Y} = -19,5 + 0,908 X_1 + 0,954 X_2$ ; (6) Besarnya sumbangan yang diberikan oleh setiap variabel adalah sebagai berikut: (a) Sumbangan relatif karakteristik pekerjaan ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 38,2 %; (b) Sumbangan relatif karakteristik individu ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja (Y)

sebesar 61,68 %; (c) Sumbangan efektif karakteristik pekerjaan ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 15,29 %; (d) Sumbangan efektif karakteristik individu ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 24,61 %.

Berdasarkan simpulan diatas, maka peneliti memberikan saran yaitu

#### 1. Bagi Pimpinan

- a. Sebaiknya pimpinan meninjau kembali tentang otonomi kerja yang telah diberikan. Pimpinan dapat memberikan otonomi kerja misalnya kebebasan mengambil keputusan dalam bekerja, melibatkan pegawai dalam menentukan jadwal kerja (shift kerja), dan melibatkan pegawai dalam menetapkan prosedur kerja. Sehingga diharapkan pemberian otonomi dapat meningkatkan kinerja pegawai.
- b. Pimpinan dapat memberikan kegiatan positif diluar pekerjaan yang sifatnya menghibur misalnya outbond ataupun rekreasi. Kegiatan tersebut diharapkan dapat mengurangi ketegangan pegawai dalam bekerja.
- c. Pimpinan dapat meningkatkan pemberian penghargaan dalam wujud penghargaan yang lain misalnya hadiah berupa barang dan penghargaan bagi karyawan berprestasi setiap setahun sekali.

Dalam memberikan penghargaan, hendaknya pimpinan memberikan kesempatan yang sama bagi setiap pegawai.

#### 2. Bagi Pegawai

- a. Pegawai dalam melaksanakan otonomi kerja, harus meninjau kembali pasal-pasal yang memuat hak dan kewajiban pegawai sehingga dalam pelaksanaannya tidak bertentangan dengan pasal-pasal tersebut.
- b. Hendaknya pegawai membuat prioritas kerja sehingga pegawai mengetahui pekerjaan apakah yang harus diselesaikan terlebih dahulu.
- c. Sebaiknya pegawai berusaha meningkatkan kinerjanya dan berlomba-lomba untuk memberikan performa yang terbaik agar memperoleh penghargaan.

#### 3. Bagi peneliti lain

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dalam mengkaji permasalahan kepuasan kerja sehingga dapat mengembangkan penelitian dengan menggunakan metode lain dan meneliti variabel-variabel lain yang mungkin berpengaruh terhadap kepuasan kerja misalnya disiplin kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja dan variabel lainnya.

### DAFTAR PUSTAKA

As'ad, M. (2001). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.

Firman. (2011). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Lingkungan Pemkot Payakumbuh. *Tingkap*, 7 (2), 170-171. Diperoleh 27 Agustus 2012, dari <http://ejournal.unp.ac.id>.

Gomes, F.C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.

Riduwan. (2009). *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta.

Kreitner, R. & Kinicki, A. (2005). *Perilaku Organisasi*. Terj. Erly Suandy. Jakarta: Salemba Empat.

Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.

Mangkuprawira, T. S. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Rivai, V. & Mulyadi, D. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Terj. Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S.P. (2002). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Terj. Halida. Jakarta: Erlangga
- Spector, P. E. (2008). *Industrial And Organizational Psychology*. USA: Wiley.
- Subini, N., dkk. (2012). *Psikologi Pembelajaran*. Yogyakarta: Mentari Pustaka.
- Sunarto. (2008). *Perkembangan Peserta Didik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Wijono, S. (2012). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.