

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **I.A. Latar Belakang Penelitian**

Organisasi merupakan suatu kumpulan orang-orang yang saling berinteraksi untuk mencapai suatu tujuan bersama, dimana dalam mencapai suatu tujuan tersebut diperlukan suatu sistem yang dapat mengontrol proses berjalannya organisasi. Organisasi adalah kelompok orang yang bekerja saling bergantung menuju beberapa tujuan ( Munandar, 2001 ).

Sebuah organisasi membutuhkan sebuah lembaga yang dapat mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan dari perusahaan yaitu manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial, yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi atau perusahaan maupun pengembangan dirinya ( Hasibuan, 2012 ).

PT. Socfin Indonesia (SOCFINDO) merupakan suatu bentuk organisasi atau perusahaan *joint venture* yang bergerak dalam bidang perkebunan dan sampai saat ini telah mengelola 15 perkebunan yang berlokasi di Sumatera Utara dan Aceh. Komoditi perusahaan ini adalah sawit, karet dan kecambah. Sesuai dengan pasal 3 anggaran dasar perusahaan, ruang lingkup kegiatan perusahaan meliputi sebagai berikut: mengusahakan perkebunan kelapa sawit, karet, kecambah serta pengolahannya, mengadakan rehabilitas, pembangunan serta modernisasi perkebunan dan pembibitan, instalasi dan alat-alatnya sampai taraf muktahir, mendirikan dan

mengusahakan perusahaan dan kehutanan, melakukan ekspor dan penjualan lokal hasil perkebunan dan hasil hutan diatas, dan menjual bibit/benih sawit unggulan yang telah teruji kualitas bibitnya.

Setelah lebih dari 100 tahun perjalananya, Socfindo telah berkembang menjadi penghasil benih kelapa sawit unggul yang memiliki kontribusi sangat luas pada dunia perkelapasawitan di Indonesia dan dunia internasional. Saat ini, Socfindo telah memasarkan benih unggul DxP Socfindo lebih dari 550 juta butir yang telah ditanam lebih dari 2,8 juta hektar lahan perkebunan di Indonesia dan di mancanegara. Selain menghasilkan benih unggul DxP Lame dan Yangambi, Socfindo sejak tahun 2013 telah berhasil menemukan benih kelapa sawit dengan sifat moderat tahan ganoderma yakni DxP MT Gano (*Dokumentasi dari HRD PT Socfin Indonesia (SOCFINDO)*).

Dalam setiap organisasi atau perusahaan selalu ada karyawan didalamnya yang ikut berperan dalam pengembangan perusahaan. Setiap karyawan juga memiliki tugas dan tanggung jawab dalam membangun perusahaan. Beberapa dari karyawan ada yang merasa puas dengan pekerjaannya dan beberapa yang kurang puas dengan pekerjaannya ataupun hasil pekerjaannya.

Untuk mendukung fenomena yang ada, peneliti melakukan wawancara dengan salah satu karyawan di PT. Socfindo, bagian personalia dan hasil wawancaranya adalah sebagai berikut:

*"Namanya juga pekerjaan kan pasti ada suka dan dukanya. kalau ditanya puas atau tidak, pasti ada puasnya ada juga tidak puasnya. Saya merasa tidak puas dengan pekerjaan saya karena tugas saya disini merangkap, dan itu hampir semua karyawan juga tugasnya merangkap. kadang kesal karna harus mengerjakan pekerjaan itu. Dan terkadang juga kita harus dipaksa untuk mengerjakan pekerjaan yang diluar dari bidang atau kemampuan kita".(wawancara pada tanggal 24 Januari 2020).*

Kemudian wawancara dengan salah satu karyawan dari divisi teknik, sebagai berikut:

*"pas lagi jam kerja ada itu yang mainin handphone, adalah yang makan padahal belum jam istirahat. Kadang menyelesaikan pekerjaan kalau sudah deadline".( wawancara pada tanggal 24 Januari 2020 ).*

Berdasarkan hasil wawancara diatas diketahui bahwa karyawan merasa kesal dan terkesan bersungut-sungut ketika atasan memberikan pekerjaan, dan karyawan mengeluh karena diberikan pekerjaan yang lain sementara tugas sebelumnya belum selesai. Hasil wawancara dan observasi diatas juga memperlihatkan bahwasanya para pegawai mengeluh, dan menurut Luthans (2006) hal ini adalah indikasi penilaian negatif yang merujuk pada ketidakpuasan.

Sedangkan Luthans (2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu emosi yang merupakan respon terhadap situasi kerja, sehingga kepuasan kerja tidak dapat dilihat namun bisa dirasakan dan akan tercermin dalam sikap seperti semakin loyal pada organisasi, bekerja dengan maksimal, dan mematuhi peraturan yang dibuat dalam organisasi. Kepuasan kerja yaitu suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Keyakinan bahwa karyawan yang merasa puas jauh lebih produktif bila dibandingkan dengan karyawan yang tidak puas telah menjadi prinsip dasar diantara para manajer selama bertahun-tahun (Robbins & Judge, 2009).

Dengan kata lain, kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan cermin perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Handoko, 2001).

Seorang karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada

gilirannya dapat menimbulkan frustrasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja (Sutrisno,2009).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah pertama, faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan. Kedua, faktor sosial, yaitu yang berhubungan dengan interaksi sosial baik sesama karyawan, dengan atasan maupun dengan karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya. Ketiga, faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan lingkungan fisik pekerjaan dan karyawan. Keempat, faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan dan kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial seperti tunjangan, fasilitas dan promosi (Ting, 1997).

Salah satu yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah pekerjaan itu sendiri ( Luthans, 2006 ). Sedangkan menurut Hackman dan Oldham (1980) pekerjaan itu sendiri adalah karakteristik pekerjaan.Hackman dan Oldham (1980) melanjutkan bahwa karakteristik pekerjaan adalah faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Mereka juga mengidentifikasi karakteristik pekerjaan (*Job Characteristic*) sebagai kondisi mampu memiliki pemahaman akan pekerjaan, adanya tanggung jawab akan pekerjaan yang dimiliki dan pemahaman akan hasil kerja. Pada gilirannya kondisi ini mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja serta motivasi kerja internal. Teori tentang *Job characteristic* ini didasari oleh teori motivasi Herzberg yang menyoroti pada rasa kepuasan karyawan akan pekerjaan yang dimiliki. Faktor yang melatarbelakangi dalam menentukan *Joc characteristic* ini adalah motivator berupa kebijakan perusahaan, gaji supervise serta faktor intrinsik berupa hubungan interpersonal dan kondisi kerja. Sehingga defenisi dari *Joc characteristic* adalah segala aspek dalam pekerjaan

yang meliputi keterkaitan tugas dan peran serta signifikansi dan hubungannya dengan pihak yang terkait dalam perusahaan.

Pekerjaan dengan karakteristik pekerjaan lebih mampu meningkatkan rasa keberhasilan antara karyawan, motivasi kerja yang tinggi, kepuasan kerja, dan peluang pertumbuhan yang berhubungan dengan pekerjaan individu. Merancang pekerjaan sehingga karyawan dapat merasakan identitas tugas dan signifikansi tugas yang disediakan berbagai keterampilan, otonomi, dan umpan balik, selanjutnya kepuasan kerja akan didapatkan (Hodgetts dan Hegar, 2005).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ivon dan Tintin (2014), mengenai pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi Kasus Pada Cv Fruity Indonesia) ditinjau dari nilai koefisien determinasi yang menunjukkan nilai R sebesar 0,324. Hal ini mengartikan bahwa karakteristik pekerjaan pada CV Fruity Indonesia sebesar 32,4% berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Sisanya sebesar 67,6% kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh hal lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini misalnya umur dan peluang pelatihan (Hosie et al, 2009), pengalaman kerja & pendidikan (Kardam & Ragnekar, 2012).

Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Firman (2011) mengenai pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pegawai dilingkungan Pemerintah kota Payakumbuh menjelaskan bahwa terdapat pengaruh signifikan kejelasan tugas terhadap kepuasan kerja karyawan pemerintah kota Payakumbuh. Menurut Ting (1997), kejelasan tugas akan mengarahkan pekerjaan positif dan akan mendatangkan kepuasan kerja karyawan. Di Payakumbuh, karakteristik pekerjaan berhubungan positif dengan kepuasan kerja dan signifikan.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karakteristik pekerjaan juga akan memberi dampak pada kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja dikatakan penting sebab menurut Allen dalam As'ad (2003) tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan membuat organisasi semakin stabil, sehingga akan mempermudah pencapaian tujuan organisasi. Oleh sebab itu maka peneliti ingin melihat apakah ada pengaruh dari karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan pada PT Socfin Indonesia ( SOCFINDO ).

## **I.B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, agar memudahkan penulis dalam menjawab masalah tersebut, maka penulis merumuskan sebagai berikut: Apakah ada Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT X tersebut?

## **I.C. Tujuan Penelitian**

Dalam kegiatan atau aktivitas tentunya mempunyai suatu tujuan. Demikian juga dengan penelitian yang akan penulis laksanakan ini. Adapun tujuan diadakannya penelitian ini adalah: “ untuk mengetahui seberapa besar pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pada karyawan di PT X tersebut”.

## **I.D. Manfaat Penelitian**

### **1. Teoritis**

Secara ilmiah hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan menambah informasi bagi perkembangan ilmu sosial, khususnya ilmu di bidang sumber daya manusia dalam hal pengelolaan karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja.

## **2. Praktis**

### a. Bagi karyawan

Dapat memberikan masukan informasi dan pemahaman terutama mengenai isi dari pekerjaan dan tanggung jawab dari pekerjaan tersebut untuk menghasilkan rasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan tersebut.

### b. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat berguna dalam memberikan informasi tambahan bagi perusahaan dalam membuat kebijakan, tentang bagaimana pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan, sebagai *feedback* dari karyawan bagi perusahaan dalam memecahkan masalah yang dihadapi.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

## **II. A. Kepuasan Kerja**

### **A.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Luthans (2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu emosi yang merupakan respon terhadap situasi kerja, sehingga kepuasan kerja tidak dapat dilihat namun bisa dirasakan dan akan tercermin dalam sikap seperti semakin loyal pada organisasi, bekerja dengan maksimal, dan mematuhi peraturan yang dibuat dalam organisasi. Sejalan dengan yang disampaikan oleh Kreitner dan Kinicki (2001) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah respon efektif atau emosional terhadap pekerjaan.

Terkait dengan kepuasan kerja, kepuasan kerja merupakan suatu sikap positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk didalamnya masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikologis (Anoraga, 2001). Sementara menurut Mathis dan Jackson (2004) mengatakan bahwa pada pikiran yang paling mendasar, kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja muncul saat harapan-harapan ini tidak terpenuhi.

Pendapat berbeda datang dari Sopiah (2008) yang mendefinisikan kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja. Tanggapan emosional bisa berupa perasaan puas (positif) atau tidak puas (negatif). Bila secara emosional puas berarti kepuasan kerja tercapai dan sebaliknya bila tidak maka berarti karyawan tidak puas.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Hasibuan, 2003). Sedangkan Robbins (2008) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Ini berarti penilaian (assesment) seorang karyawan terhadap



betapa puas atau tak puas akan pekerjaannya merupakan penjumlahan yang rumit dari sejumlah unsur pekerjaan yang diskrit (terbedakan dan terpisahkan satu sama lain).

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya dia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal (Laziefuna, 2009).

Berdasarkan pendapat beberapa ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan senang yang merupakan cerminan pada diri karyawan terhadap lingkungan pekerjaan, hubungan baik dengan rekan kerja dan terhadap berbagai aspek yang terdapat dalam pekerjaannya. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah pertama, faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan. Kedua, faktor sosial, yaitu yang berhubungan dengan interaksi sosial baik sesama karyawan, dengan atasan maupun dengan karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya. Ketiga, faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan lingkungan fisik pekerjaan dan karyawan. Keempat, faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan dan kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial seperti tunjangan, fasilitas dan promosi (Ting, 1997).

## **A.2 Aspek-Aspek Kepuasan Kerja**

Luthans (2006) menyatakan bahwa ada enam dimensi/aspek dalam kepuasan kerja, yaitu

:

a. Pekerjaan itu sendiri

Sejauhmana tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk maju atau belajar, dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan dan menerima tanggungjawab selama kerja.

b. Gaji atau upah

Yaitu jumlah yang diterima meliputi besar gajinya, kesesuaian antara gaji dengan pekerjaan.

c. Kesempatan promosi

Yaitu yang berhubungan dengan masalah kenaikan jabatan, kesempatan untuk maju dan pengembangan karir.

d. Pengawasan

Yaitu termasuk didalamnya hubungan antara karyawan dengan atasan, pengawasan kerja dan kualitas kerja.

e. Rekan kerja

Yaitu sejauhmana hubungan sesama karyawan.

f. Kondisi kerja

Yaitu yang menyangkut dengan suasana kerja yaitu peralatan kerja, ventilasi, tata ruang dan sebagainya.

## **II. B. Karakteristik Pekerjaan**

### **B.1. Pengertian Karakteristik Pekerjaan**

Hackman dan Oldham (1980), mendefinisikan *Job characteristic* adalah prediksi individu mengenai tugas yang sesuai dengan pekerjaannya, yang meliputi *skill variety*, *task identity*, *task significance*, *autonomy*, dan *feedback*.

Menurut Luthans (2006), desain kerja adalah metode yang digunakan manajemen untuk mengembangkan isi (content) kerja, termasuk semua tugas yang relevan, termasuk pula proses konstruksi dan revisi kerja. Menurut Mathis dan Jackson (2006), desain pekerjaan berkaitan dengan pengaturan pekerjaan, tugas dan tanggung jawab dalam suatu unit kerja yang produktif yang melibatkan isi dari pekerjaan, dan pengaruhnya terhadap tenaga kerja.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, maka definisi pada penelitian ini yaitu karakteristik pekerjaan adalah isi dari pekerjaan termasuk semua tugas yang relevan yang berkaitan dengan pengaturan pekerjaan dan tanggung jawab dalam suatu instansi atau perusahaan dan pengaruhnya terhadap tenaga kerja.

### **B. 2. Dimensi Karakteristik Pekerjaan**

Pendekatan karakteristik pekerjaan atau lebih dikenal dengan *Job Characteristic Model* ini dikembangkan oleh Hackman dan Oldham. Model karakteristik pekerjaan mengidentifikasi lima inti dimensi dari karakteristik pekerjaan dan hubungannya dengan hasil pribadi dan hasil kerjanya (Hackman dan Oldham, 1980).

Kelima inti dimensi karakteristik pekerjaan tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Keanekaragaman keterampilan (*skill variety*)

Yaitu sejauh mana pekerjaan itu menuntut keragaman kegiatan yang berbeda sehingga pekerjaan itu dapat menggunakan sejumlah keterampilan dan kemampuan yang berbeda.

b. Identitas tugas (*task identity*)

Yaitu sejauh mana pekerjaan itu menuntut diselesaikannya seluruh potongan kerja secara utuh dan dapat dikenali.

c. Signifikansi tugas (*task significance*)

Yaitu sejauh mana pekerjaan itu mempunyai dampak yang cukup besar pada kehidupan suatu pekerjaan orang lain.

d. Otonomi (*autonomy*)

Yaitu sejauh mana pekerjaan itu memberikan kebebasan, ketidaktergantungan dan keleluasaan yang cukup besar pada individu dalam menjadwalkan pekerjaan itu dan menentukan prosedur yang digunakan dalam menyelesaikan tugas.

e. Umpan balik (*feedback*)

Yaitu sejauh mana pelaksanaan kegiatan pekerjaan yang dituntut oleh pekerjaan itu menghasilkan diperolehnya informasi yang langsung dan jelas oleh individu mengenai keefektifan kinerjanya. Dalam Hackman & Oldham (1976), umpan balik dibagi menjadi dua sumber yaitu umpan balik dari pekerjaan itu sendiri dan umpan balik dari atasan dan rekan kerja.

Menurut Hackman dan Oldham (1980), kelima inti dimensi diatas akan menimbulkan tiga keadaan psikologis yang dapat dirasakan oleh karyawan yaitu:

1. perasaan berarti, yaitu keadaan kognitif dimana termasuk tingkat bagaimana karyawan merasa pekerjaan mereka dapat memberi kontribusi yang bernilai, penting dan berharga.
2. tanggung jawab, keadaan ini menitikberatkan pada bagaimana karyawan merasakan tanggung jawab pribadi atau akuntabilitas pada pekerjaannya.
3. pengetahuan terhadap hasil, hal ini didapat dari lanjutan umpan balik, keadaan psikologis ini melibatkan tingkat dengan karyawan mampu memahami bagaimana kinerja mereka.

## **II. C. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja**

Luthans (2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu emosi yang merupakan respon terhadap situasi kerja, sehingga kepuasan kerja tidak dapat dilihat namun bisa dirasakan dan akan tercermin dalam sikap seperti semakin loyal pada organisasi, bekerja dengan maksimal, dan mematuhi peraturan yang dibuat dalam organisasi.

Menurut Hackman dan Oldham (1976), pekerjaan dengan karakteristik pekerjaan lebih mampu meningkatkan rasa keberhasilan antara karyawan, motivasi kerja yang tinggi, kepuasan kerja, dan peluang pertumbuhan yang berhubungan dengan pekerjaan individu. Merancang pekerjaan sehingga karyawan dapat merasakan identitas tugas dan signifikansi tugas yang disediakan berbagai keterampilan, otonomi, dan umpan balik akan merangsang motivasi. Selanjutnya, kepuasan kerja akan didapatkan (Hodgetts dan Hegar, 2005). Karakteristik pekerjaan memiliki efek positif dan signifikan dengan kepuasan kerja karyawan di tingkat manajerial pada salah satu perusahaan konstruksi seperti yang dinyatakan oleh Djastuti (2010) dalam penelitiannya.

Dengan kelima karakteristik pekerjaan yang telah ada meliputi *skill variety*, *task identity*, *task significance*, *autonomy*, dan *feedback*. untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja, perusahaan harus mempunyai sebuah tindakan implikasi untuk mempertahankan kepuasan kerja karyawannya bahkan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan.

Dengan mengimplikasikan karakteristik pekerjaan yang sudah baik tersebut, karyawan akan merasakan efek psikologis yaitu perasaan berarti atau pentingnya pekerjaan dan tanggungjawab atas pekerjaan mereka seperti yang dinyatakan oleh Hackman (1977). Efek psikologis tersebut akan memengaruhi pada kepuasan kerja karyawan yang tinggi.

## II. D. Kerangka Konseptual



## **II. E. Hipotesis**

Berdasarkan tinjauan pustaka yang telah dipaparkan diatas, maka rumusan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

Ho: Tidak terdapat pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Socfin Indonesia.

Ha: Terdapat pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Socfin Indonesia.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **III. A. Jenis Penelitian**

Dalam hal ini peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif, untuk menemukan pemecahan masalah terhadap fenomena yang ditemukan. Penelitian kuantitatif menurut Margono (2000) merupakan suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat ukur menentukan keterangan mengenai apa yang ingin diketahui.

### **III.B. Identifikasi Variabel Penelitian**

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas dan variabel tergantung, adalah:

- Variabel Bebas (X) : Karakteristik Pekerjaan
- Variabel Terikat (Y) : Kepuasan Kerja

### **III.C. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Definisi operasional penelitian merupakan batasan dari variabel-variabel yang secara konkrit berhubungan dengan realitas dan merupakan manifestasi dari hal-hal yang akan diamati dalam penelitian.

#### **C.1. Karakteristik Pekerjaan**

Karakteristik pekerjaan merupakan segala aspek dalam pekerjaan yang terdiri dari keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik yang dibutuhkan dalam suatu pekerjaan. Dalam hal ini bertujuan untuk membantu individu melaksanakan pekerjaannya secara optimal dan memperoleh hasil yang memuaskan. Untuk karakteristik pekerjaan ini akan digunakan skala yang disusun berdasarkan lima aspek, yaitu keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik dari teori Hackman dan Oldham (1980).

#### **C.2. Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah suatu ungkapan emosional yang bersifat positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Kepuasan kerja juga menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dengan imbalan yang disediakan oleh pekerjaan. Untuk mengungkap kepuasan kerja akan



digunakan skala yang disusun berdasarkan enam aspek, yaitu : pekerjaan itu sendiri, gaji atau upah, kesempatan promosi, pengawasan, rekan kerja, dan kondisi kerja dari teori Luthans (2006).

### III.D. Populasi dan Sampel

#### D.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2008) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau objek yang memiliki karakter dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh seorang peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik sebuah kesimpulan. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi penelitian adalah Karyawan PT Socfin Indonesia ( SOCFINDO ) yang berjumlah 200 orang.

#### D.2. Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dengan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2011). Dalam penelitian ini, pengambilan sampel menggunakan teknik *Accidental Sampling*, Sampling aksidental adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu sesuai sebagai sumber data. Dalam teknik sampling aksidental, pengambilan sampel tidak ditetapkan lebih dahulu. Peneliti langsung saja mengumpulkan data dari unit sampling yang ditemui.

Jumlah sampel ditetapkan dengan Metode Slovin ( Umar, 2004 ), yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan:

n = ukuran sampel yang dicari

N = jumlah populasi

e = persen kelonggaran ketidakteletian pengambilan sampel (%)

Berdasarkan jumlah pekerja PT Socfin Indonesia sebanyak 200 pekerja dan e = 5%, diperoleh jumlah sampel sebesar:

$$n = \frac{200}{1 + 200 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{200}{1 + 200 (0.0025)}$$

$$n = \frac{200}{1 + 0.5}$$

$$n = \frac{200}{1.5}$$

$$n = 133 \text{ orang}$$

Berdasarkan perhitungan diatas, sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini sebanyak 133 orang.

### III.F. Teknik Pengumpulan data

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data skala psikologi, sebagai alat ukur mengungkapkan aspek-aspek psikologi. Dimana dalam penyusunannya menggunakan *Skala Likert*. *Skala Likert* yaitu skala yang berisi pernyataan-pernyataan sikap (*attitude statement*), (Arikunto, 2002). Dalam skala Likert ini terdiri dari 4 alternatif jawaban, yakni sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Adapun kriteria penilaiannya bergerak dari 4,3,2,1 untuk jawaban yang *favourable* dan 1,2,3,4 untuk jawaban *unfavorable*.

Adapun skala yang disusun yaitu skala karakteristik pekerjaan dan skala kepuasan kerja.

#### F.1. Skala Penelitian Sebelum Uji Coba

##### a. Skala Karakteristik Pekerjaan

Skala ini disusun berdasarkan aspek/dimensi variabel karakteristik pekerjaan, yaitu: keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik.

**Table 3.1. Blue Print Skala Karakteristik Pekerjaan sebelum uji coba**

No	Aspek	Item		
		Favorable	Unfavourable	Jumlah
1	Keanekaragaman keterampilan	1,2,3,4	5,6,7,8	8
2	Identitas tugas	9,10,11,12	13,14,15,16	8
3	Signifikansi tugas	17,18,19,20	21,22,23,24	8
4	Otonomi	25,26,27,28	29,30,31,32	8
5	Umpan balik	33,34,35,36	37,38,39,40	8
<b>Jumlah Total Item</b>				<b>40</b>

##### b. Skala Kepuasan Kerja

Skala kepuasan kerja disusun menggunakan 6 dimensi, yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji atau upah, kesempatan promosi, pengawasan, rekan kerja, dan kondisi kerja.

**Table 3.2. Blue Print Skala Kepuasan Kerja Sebelum Uji Coba**

No	Aspek	Item		
		Favorable	Unfavourable	Jumlah
1	Pekerjaan itu sendiri	1,2,3,4	5,6,7,8	8
2	Gaji atau Upah	9,10,11,12	13,14,15,16	8
3	Kesempatan Promosi	17,18,19,20	21,22,23,24	8

4	Pengawasan	25,26,27,28	29,30,31,32	8
5	Rekan Kerja	33,34,35,36	37,38,39,40	8
6.	Kondisi Kerja	41,42,43,44	45,46,47,48	8
<b>Jumlah Total Item</b>				<b>48</b>

## F.2 Uji Coba Alat Ukur

Uji coba alat ukur dilakukan untuk menguji validitas dan reliabilitas alat ukur yang digunakan dalam penelitian nanti. Peneliti melakukan uji coba pada tanggal 20 oktober 2020 – 2 November 2020 . Pelaksanaan uji coba ini dilakukan peneliti dengan cara menyebarkan skala secara *online* melalui *google form* kepada 60 karyawan di beberapa perusahaan Indonesia , kemudian peneliti mengolah data yang diberikan sampel dengan menggunakan *SPSS for Windows Release 17*.

Berdasarkan hasil uji coba skala karakteristik pekerjaan diperoleh 12 item gugur dan 15 item yang sah, dan sebanyak 12 item yang gugur pada skala kepuasan kerja sehingga item sah sebanyak 24 item.

**Tabel 3.3 Daftar sebaran Butir Item Penelitian Karakteristik Pekerjaan**

No.	Aspek	Nomor Item				Total
		Favorable		Unfavorable		
		Sahih	Gugur	Sahih	Gugur	
1.	Keanekaragaman	26	1, 2	15	16, 24	6

	Keterampilan					
2.	Identitas Tugas	5	6, 17	-	11, 12, 27	6
3.	Signifikansi Tugas	3, 4	-	18	19	4
4.	Otonomi	13, 14, 20	-	8	7	5
5.	Umpan Balik	9, 10, 23	-	21, 25	22	6

**Tabel 3.4 Daftar sebaran Butir Item Penelitian Kepuasan Kerja**

No.	Aspek	Nomor Item				Total
		Favorable		Unfavorable		
		Sahih	Gugur	Sahih	Gugur	
1.	Pekerjaan itu Sendiri	2, 28	1	17, 18, 36	-	6
2.	Gaji atau Upah	35	12, 13	23, 27, 32	-	6
3.	Kesempatan Promosi	-	8, 9, 19	3, 14	4	6
4.	Pengawasan	5, 6	34	24,	29, 30	6
5.	Rekan Kerja	26, 31	25	7, 20, 21	-	6
6.	Kondisi Kerja	15, 16, 22	-	10, 11	33	6

### F.3. Blue Print Penelitian

#### 3.5Daftar sebaran Butir Item Penelitian Karakteristik Pekerjaan Setelah Uji Coba

No	Aspek	Item		
		Favorable	Unfavourable	Jumlah

1	Keanekaragaman keterampilan	2	1	2
2	Identitas tugas	3	-	1
3	Signifikansi tugas	4,6	5	3
4	Otonomi	7, 8, 10	9	4
5	Umpan balik	11, 13, 14	12, 15	5
<b>Jumlah Total Item</b>				<b>15</b>

**Tabel 3.6**Daftar sebaran Butir Item Penelitian Kepuasan Kerja Setelah Uji Coba

No	Aspek	Item		
		Favorable	Unfavourable	Jumlah
1	Pekerjaan itu sendiri	1, 3	2,4, 5	5
2	Gaji atau Upah	6	7, 8, 9	4
3	Kesempatan Promosi	-	10, 11	2
4	Pengawasan	12, 14	13	3
5	Rekan Kerja	15, 18	16, 17, 19	5
6.	Kondisi Kerja	20, 22, 24	21, 23	5
<b>Jumlah Total Item</b>				<b>24</b>

#### G. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Suatu proses pengukuran ditujukan untuk mencapai objektifitas hasil yang tinggi. Salah satu cara yang dilakukan untuk mendapatkan hasil yang tinggi tersebut adalah melalui pemilihan alat ukur dengan derajat validitas dan reliabilitas yang mencukupi.

##### G.1. Validitas Alat Ukur

Menurut Azwar (2004) validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsinya karena dalam suatu penelitian ilmiah sangat diperlukan penggunaan alat ukur yang tepat untuk memperoleh data yang akurat.

Syarat minimum untuk dinggap memenuhi syarat validitas adalah jika  $r \geq 0,3$ . Jadi korelasi butir soal dengan skor kurang dari 0,3 maka butir soal dalam instrument itu dinyatakan tidak valid. Uji validitas dalam penelitian ini akan menggunakan bantuan *SPSS versi 1.7*

##### G.2. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas dari suatu alat ukur diartikan sebagai keajegan atau konsistensi dari alat ukur yang pada prinsipnya menunjukkan hasil-hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama (dalam Azwar, (2004). Uji reliabilitas dalam penelitian ini akan menggunakan bantuan *SPSS versi 1.7*.

### **III. E. Teknik Analisa Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah teknik analisis statistik inferensial yang dimaksud untuk menguji hipotesis yang telah ada. Sebelum melakukan teknik analisis data, dilakukan terlebih dahulu uji asumsi, antara lain: uji normalitas dan uji linearitas.

#### **E.1 . Uji Asumsi**

Sebelum data-data terkumpul dianalisis, terlebih dahulu dengan menggunakan uji asumsi, meliputi (Azwar, 2011) :

##### **1. Uji normalitas**

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal tidaknya skor variabel. Uji normalitas sebaran data penelitian menggunakan teknik Kolmogorov Smirnov. Data dikatakan terdistribusi normal jika harga  $p > 0,05$ .

##### **2. Uji Linearitas**

Uji linearitas merupakan pengujian garis regresi antara variable bebas dengan variable tergantung. Uji ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan atau kesinambungan antara variable X dan variable Y dengan menggunakan program computer *SPSS for windows release 17*.

## **E.2 . Uji Hipotesa**

Uji Hipotesa merupakan pertanyaan atau asumsi sementara yang dibuat untuk diuji kebenarannya. Tujuan dari uji hipotesis adalah untuk menetapkan suatu dasar sehingga dapat mengumpulkan bukti yang berupa data-data dalam menentukan keputusan apakah menolak atau menerima kebenaran dari pertanyaan atau asumsi yang dibuat. Data yang ada diuji terlebih dahulu memenuhi asumsi normalitas dan juga linearitas. Kemudian, peneliti menganalisis data dengan menggunakan teknik regresi linear sederhana, dengan tujuan untuk menguji pengaruh antara variabel satu dengan variabel lain.