

**ANALISIS PENGARUH FAKTOR-FAKTOR  
KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP  
KEPUASAN KERJA PNS**

(STUDI PADA KANTOR BALITBANG PROVINSI JAWA TENGAH)



**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat  
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)  
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis  
Universitas Diponegoro

Di susun oleh :

**REZKITA PRITA GHASSANI**

**12010110120065**

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS  
UNIVERSITAS DIPONEGORO**

**2014**

## **PERSETUJUAN SKRIPSI**

NamaPenyusun : RezkitaPritaGhassani  
NomorIndukMahasiswa : 12010110120065  
Fakultas/Jurusan : EkonomikadanBisnis/Manajemen  
JudulSkripsi : **ANALISIS PENGARUH FAKTOR-FAKTOR  
KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP  
KEPUASAN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA  
KANTOR BALITBANG SEMARANG**  
DosenPembimbing : Drs. H. MudjiRahardjo, SU

Semarang, Mei 2014

DosenPembimbing,

( Drs. H. MudjiRahardjo, SU )

NIP. 19521207 197803 1001

## PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama : Rezkita Prita Ghassani  
Nomor Induk Mahasiswa : 12010110120065  
Fakultas/Jurusan : EkonomikadanBisnis/Manajemen  
Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH FAKTOR-FAKTOR  
KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP  
KEPUASAN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (Studi  
Pada Kantor Balitbang Provinsi Jawa Tengah)**

**Telah dinyatakan lulus pada tanggal 12 Juni 2014**

Tim Penguji :

1. Drs. H. Mudji Rahardjo, SU (.....)

2. Dr. Hj. Indi Djastuti, M.S. (.....)

3. Eisha Lataruva, S.E., M.M (.....)

## **PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI**

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Rezkita Prita Ghassani, menyatakan bahwa skripsi dengan judul : ANALISIS PENGARUH FAKTOR-FAKTOR KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR BALITBANG SEMARANG, adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau symbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin itu, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik sengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri itu. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 02 Juni 2014

Yang membuat pernyataan,

(Rezkita Prita Ghassani)

12010110120065

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### Motto :

*"Sesungguhnya keadaanNya apabila Dia menghendaki sesuatu hanyalah berkata kepadaNya, 'Jadilah!' maka terjadilah. Maka Mahasuci( Allah ) yang di tangan-Nya kekuasaan atas segala sesuatu dan kepada-Nyalah kamu dikembalikan."*

(Yasin: 82-83)

*“ The only place where your dreams become impossible is in your own thinking”*

(Robert Schuller)

Skripsi ini penulis persembahkan kepada :

- Papa dan mama tercinta sebagai salah satu bukti cinta dan rasa terima kasihku
  - Almamaterku Universitas Diponegoro Semarang

## ABSTRAK

Penelitian ini berangkat dari perbedaan hasil penelitian beberapa peneliti sebelumnya. Perbedaan yang dimaksud adalah ada dan tidak adanya pengaruh antara variabel yang diteliti. Dari dua penelitian yang dilakukan oleh Indi Djastuti dan Thomas et al. terdapat hasil yang berbeda. Adanya perbedaan hasil penelitian ini menunjukkan adanya *research gap* mengenai karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian ini merupakan penelitian yang berjenis deskriptif, yaitu penelitian yang menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai negeri sipil pada kantor Balitbang Provinsi Jawa Tengah. Sampel dalam penelitian ini adalah 76 orang yang bekerja pada kantor Balitbang Provinsi Jawa Tengah yang diambil secara sensus. Pengumpulan datanya dilakukan dengan menggunakan kuesioner.

Hasil analisis regresi berganda menunjukkan variabel independen yang paling berpengaruh terhadap variabel dependen adalah variabel *feedback*. Hasil uji t membuktikan bahwa semua variabel independen (*skill variety, task identity, task significance, autonomy, feedback*) mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja pegawai di kantor Balitbang Provinsi Jawa Tengah. Artinya, kelima variabel independen tersebut dianggap penting pada kepuasan kerja pegawai di kantor Balitbang Provinsi Jawa Tengah.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja Pegawai, Karakteristik Pekerjaan, *Skill Variety, task identity, task significance, autonomy, feedback*.

## ABSTRACT

*This research is referred to the difference of the result from several former research. The difference mentioned is whether there is or not the impact between two variable in the research. From the two researches done by Indi Djastuti and Thomas et al., there were two different results. In accordance with the result, there was a research gap between job characteristic and job satisfaction.*

*The objective of the research is to find out the impact of job characteristic towards job satisfaction of employees. The research which describes the collected data objectively by excluding the general conclusion or generalization. Population in the research is all of the civil servants in Balitbang office, Central Java Province. Samples in the research are 76 people who work in Balitbang office, Central Java Province. They were taken by census. The collecting of data was done by questionnaire.*

*The most influential independent variable towards dependent variable is feedback variable. The test result  $t$  proves that all independent variable (skill variety, task identity, task significance, autonomy dan feedback) have positive impact towards dependent variable in the forms of job satisfaction of employee in Balitbang office, Central Java Province. It is considered important to job satisfaction of employees in Balitbang office, Central Java Province.*

*Keyword : job satisfaction, job characteristics, skill variety, task identity, task significance, autonomy, feedback*

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala karunia dan nikmat –Nya sehingga penyusunan skripsi yang berjudul “Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Pada Kantor BALITBANG Provinsi Jawa Tengah” pada akhirnya dapat terselesaikan sebagai syarat dalam menyelesaikan pendidikan Strata 1 (S1) di Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro.

Dalam penyelesaian skripsi ini penulis menyadari tanpa adanya doa, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak, penulis tidak akan dapat terwujud. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan rasa terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. M. Natsir, M.S., Akt Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
2. Bapak Drs. H. Mudji Rahardjo, SU selaku Dosen Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu dan pikiran untuk membimbing serta mengarahkan penulis dalam proses penyusunan skripsi.
3. Bapak Dr. Harjum Muharam, S.E., M.E. selaku Dosen Wali selama penulis menjadi mahasiswi S1 di Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
4. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat bagi penulis.
5. Papa dan mama tercinta, yang tiada henti mendoakan, membimbing, serta memberikan semangat sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.

6. Tito Krishna A. yang senantiasa memberikan dukungan, serta menjadi motivasi penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
7. Sahabat-sahabatku (fifi palokoto, febong, yosi, dira, luluk, venti, andin, brina, tella, nita, devi) yang menjadi penghibur dan penyemangat.
8. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, segala kritik dan saran yang sifatnya membangun akan menyempurnakan penulisan skripsi ini serta bermanfaat bagi penulis, pembaca, dan bagi penelitian selanjutnya.

Semarang, 02 Juni 2014

Rezkita Prita Ghassani

12010110120065

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN .....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....	iv
MOTO DAN PERSEMBAHAN .....	v
ABSTRAK.....	vi
<i>ABSTRACT</i> .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	5
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	6
1.4. Sistematika Penulisan .....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	9
2.1. Landasan Teori.....	9
2.1.1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	9
2.1.2. Faktor- Faktor Kepuasan Kerja.....	10
2.1.3. Job characteristic model.....	13
2.1.4.1. Keanekaragaman keterampilan ( <i>skill variety</i> ).....	15
2.1.4.2. Identifikasi Tugas ( <i>Task Identity</i> ).....	16
2.1.4.3. Signifikasi Tugas ( <i>Task Significance</i> ).....	17
2.1.4.4. Otonomi ( <i>Autonomy</i> ).....	18
2.1.4.5. Umpan balik ( <i>Feedback</i> ).....	19
2.2. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja.....	20
2.2.1. Pengaruh Keanekaragaman keterampilan ( <i>skill variety</i> ) terhadap kepuasankerja.....	20
2.2.2. Pengaruh Identifikasi Tugas ( <i>Task Identity</i> ) terhadap kepuasan kerja.....	21
2.2.3. Pengaruh Signifikasi Tugas ( <i>Task Significance</i> ) terhadap kepuasan kerja.....	21

2.2.4. Pengaruh Otonomi ( <i>Autonomy</i> ) terhadap kepuasan kerja.....	22
2.2.5. Pengaruh Umpan balik ( <i>Feedback</i> ) terhadap kepuasan kerja.....	23
2.3. Penelitian Terdahulu .....	24
2.3. Kerangka Pemikiran.....	25
2.4. Hipotesis.....	26
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>27</b>
3.1. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....	27
3.1.1. Variabel Penelitian .....	27
3.1.2. Definisi Operasional Variabel.....	27
3.2. Populasi dan Sampel .....	30
3.3. Jenis Data dan Sumber Data .....	30
3.4. Metode Pengumpulan Data .....	31
3.5. Metode Analisis Data .....	32
3.5.1. Analisis Statistik Deskriptif.....	32
3.5.2. Analisis Multivariat.....	32
3.5.2.1. Uji Reliabilitas .....	32
3.5.2.2. Uji Validitas .....	35
3.6. Uji Asumsi Klasik .....	33
3.6.1. Uji Multikolonieritas.....	34
3.6.2. Uji Heteroskedastisitas.....	34
3.6.3. Uji Normalitas.....	35
3.7. Uji Hipotesis.....	36
3.7.1. Uji t .....	36
3.7.2. Uji f .....	37
3.8. Analisis Regresi Berganda .....	39
3.9. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	40
<b>BAB IV PEMBAHASAN .....</b>	<b>41</b>
4.1. Gambaran Umum .....	41
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan.....	43
4.1.1.1. Struktur Organisasi Perusahaan.....	45
4.1.2. Gambaran Umum Responden .....	45
4.1.2.1. Responden Menurut Jenis Kelamin.....	45
4.1.2.1. Responden Menurut Tingkat Pendidikan .....	46
4.1.2.1. Responden Menurut Umur .....	47
4.1.2.1. Responden Menurut Masa Kerja.....	48
4.2. Gambaran Umum Jawaban Responden terhadap Variabel Penelitian....	49
4.2.1. Deskripsi Variabel.....	49
4.2.2.1. Deskripsi Variabel Skill Variety .....	50
4.2.2.2. Deskripsi Variabel Task Identity.....	52
4.2.2.3. Deskripsi Variabel Task Significance .....	53
4.2.2.4. Deskripsi Variabel Autonomy.....	55
4.2.2.5. Deskripsi Variabel Feedback.....	57
4.2.2.5. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja.....	58
4.3. Analisis Data .....	61
4.3.1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	61
4.3.1.1. Uji Validitas .....	61
4.3.1.1. Uji Reliabilitas.....	62
4.3.2. Uji Asumsi Klasik.....	63

4.5.1. Uji Multikolonieritas .....	63
4.5.2. Uji Heteroskedastisitas .....	64
4.5.2. Uji Normalitas .....	65
4.3.3. Analisis Regresi Berganda .....	66
4.3.3. Uji Hipotesis .....	69
4.3.3.1. Uji t .....	69
4.3.3.2. Uji f .....	72
4.3.5. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	73
4.4. Pembahasan .....	74
4.4.1. Pengaruh <i>Skill Variety</i> terhadap Kepuasan Kerja .....	74
4.4.1. Pengaruh <i>Task Identity</i> terhadap Kepuasan Kerja .....	75
4.4.1. Pengaruh <i>Task Significandce</i> terhadap Kepuasan Kerja .....	77
4.4.1. Pengaruh <i>Autonomy</i> terhadap Kepuasan Kerja .....	78
4.4.1. Pengaruh <i>Feedback</i> terhadap Kepuasan Kerja .....	79
<b>BAB V PENUTUP</b> .....	81
5.1. Kesimpulan .....	81
5.2. Keterbatasan Penelitian .....	83
5.2. Saran .....	84
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	86
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu .....	24
Tabel 4.1. Jumlah Responden Menurut Jenis Kelamin .....	45
Tabel 4.2. Jumlah Responden Menurut Tingkat Pendidikan .....	46
Tabel 4.3. Jumlah Responden Menurut Umur .....	47
Tabel 4.4. Jumlah Responden Menurut Masa Kerja .....	48
Tabel 4.5. Jawaban Responden Atas Variabel <i>Skill Variety</i> .....	51
Tabel 4.6. Jawaban Responden Atas Variabel <i>Task Identity</i> .....	53
Tabel 4.7. Jawaban Responden Atas Variabel <i>Task Significance</i> .....	54
Tabel 4.8. Jawaban Responden Atas Variabel <i>Autonomy</i> .....	55
Tabel 4.9. Jawaban Responden Atas Variabel <i>Feedback</i> .....	57
Tabel 4.10. Jawaban Responden Atas Variabel Kepuasan Kerja .....	59
Tabel 4.11. Hasil Pengujian Validitas .....	61
Tabel 4.12. Hasil Pengamatan Pengujian Reliabilitas .....	63
Tabel 4.13. Hasil Pengujian Multikolonieritas .....	64
Tabel 4.14. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda .....	67
Tabel 4.15. Hasil Uji t .....	69
Tabel 4.16. Hasil Uji f .....	73

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Model Karakteristik Pekerjaan.....	14
Gambar 2.2. Kerangka Pemikiran.....	26
Gambar 4.1. Struktur Organisasi Perusahaan .....	44
Gambar 4.2. Uji Heterokedastisitas .....	65
Gambar 4.2. Uji Normalitas.....	66

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran A. Kuesioner

Lampiran B. Tabulasi Data

Lampiran C. Uji Validitas

Lampiran D. Uji Reliabilitas

Lampiran E. Analisis Regresi Berganda

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam rangka pencapaian tujuannya, setiap organisasi harus mampu memanfaatkan sumber daya manusia yang ada secara optimal. Sumber daya manusia sendiri merupakan salah satu unsur yang dapat menentukan keberhasilan suatu organisasi dengan memberikan inovasi karena sumber daya manusia adalah makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan, dan harapan – harapan tertentu (Hasibuan, 1994). Selain pemanfaatan sumber daya manusia yang optimal, setiap organisasi perlu mendorong agar terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas.

Dalam rangka mendorong terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas, kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang perlu diperhatikan. Menjadi kewajiban setiap pemimpin perusahaan untuk menciptakan kepuasan kerja bagi para karyawannya, karena kepuasan kerja merupakan faktor yang diyakini dapat mendorong dan mempengaruhi semangat kerja karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan baik (Hani Handoko, 1998). Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memandang pekerjaannya sebagai hal yang menyenangkan, berbeda dengan karyawan yang memiliki kepuasan kerja rendah, ia akan melihat pekerjaannya

sebagai hal yang menjemukan dan membosankan sehingga karyawan tersebut bekerja dalam keadaan terpaksa.

Menurut Locke, salah satu indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri. Karakteristik pekerjaan seperti memberi kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan keterampilannya, kebebasan, dan umpan balik membuat karyawan lebih menyukai pekerjaannya (Luthans, 1997). Berdasarkan hal tersebut, salah satu faktor yang dapat digunakan untuk mendorong kepuasan kerja karyawan adalah dengan pekerjaan itu sendiri yang didalamnya terdapat karakteristik-karakteristik pekerjaan yang memiliki beberapa unsur di dalamnya.

Model karakteristik pekerjaan (*job characteristics model*) dari Hackman dan Oldham (1980) mengemukakan bahwa pekerjaan apapun bisa dideskripsikan dalam lima dimensi pekerjaan yaitu keanekaragaman keterampilan (*skill variety*), identitas tugas (*task identity*), arti tugas (*task significance*), otonomi (*autonomy*), serta umpan balik (*feed back*) (Robbins, 2008). Teori *job characteristics model* menyatakan bahwa sebuah pekerjaan yang diperkaya memiliki tingkat dimensi yang tinggi, dan yang pada akhirnya menciptakan tingkat keadaan psikologis kritis yang tinggi dalam diri karyawan. Keadaan psikologis kritis yang tinggi itulah yang akan menghasilkan motivasi kerja yang tinggi, kinerja yang tinggi, kepuasan kerja yang tinggi serta ketidakhadiran dan perputaran yang rendah (Henry Simamora, 2006).

Penelitian ini berangkat dari perbedaan hasil penelitian beberapa peneliti sebelumnya. Perbedaan yang dimaksud adalah ada dan tidak adanya pengaruh antara variabel yang diteliti. Pada penelitian yang dilakukan oleh Rizky Fauzan (2012)

menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan (*skill variety, task identity, task significance, autonomy, feedback*) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Thomas E.V. Rahajaan, Bambang Swasto, Kusdi Rahardjo, (2013) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja. Dari dua penelitian yang dilakukan oleh Rizky Fauzan(2012) dan Thomas et. al., (2013) terdapat hasil yang berbeda. Adanya perbedaan hasil penelitian ini menunjukkan adanya *research gap* mengenai karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja.

Badan Penelitian dan Pengembangan (BALITBANG) Provinsi Jawa Tengah menurut Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah nomor 8 tahun 2008 merupakan unsur pendukung tugas Gubernur di bidang penelitian dan pengembangan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui SEKDA. Kemudian BALITBANG sendiri mempunyai tugas pokok yaitu melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang penelitian dan pengembangan.

BALITBANG merupakan Lembaga yang mempunyai kedudukan sebagai Perangkat Daerah yang bertanggung jawab terhadap pelaksanaan dan koordinasi kegiatan litbang di daerah. Dengan terbentuknya Balitbang di jajaran Pemprov Jateng diharapkan semua aktivitas litbang di Provinsi Jateng dapat dikoordinasikan dan dikelola secara sinergis, untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas kegiatan litbang di Provinsi Jateng, dan untuk mengurangi terjadinya duplikasi antarkegiatan penelitian yang selama ini masih tersebar di berbagai lembaga, unit kerja Provinsi Jateng.

Mengingat pentingnya kedudukan dan peran BALITBANG, peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia merupakan kebutuhan utama. Peningkatan kualitas Pegawai Negeri Sipil (PNS) bertujuan untuk mengubah perilaku mereka menjadi perilaku yang lebih mampu melaksanakan aktivitas di segala bidang. Selain hal tersebut faktor kepuasan kerja pegawai juga menjadi prioritas untuk diperhatikan adalah karakteristik pekerjaan.

Berdasarkan data yang diperoleh mengenai perilaku kerja pegawai pada BALITBANG Provinsi Jawa Tengah pada bulan Maret 2014 dengan jumlah pegawai sebanyak 76 pegawai, didapat beberapa data yang berkaitan indikasi perilaku kerja yang tidak disiplin. Pertama, data tentang “ tidak melaksanakan apel pagi tanpa ijin” sebanyak 101 kali Kedua, data tentang “ hadir terlambat tanpa ijin” sebanyak 70 kali. Ketiga, data tentang “pulang lebih cepat tanpa ijin” sebanyak 122 kali. Keempat, data tentang tidak masuk kerja tanpa ijin sebanyak 5 kali. Hal ini diindikasikan adanya masalah absensi yang terjadi yang berkaitan dengan kepuasan kerja pegawai BALITBANG.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penelitian ini mengambil judul mengenai “Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Pada kantor BALITBANG Provinsi Jawa Tengah)”

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan permasalahan diatas, maka peneliti merumuskan suatu masalah yaitu bagaimana meningkatkan kepuasan kerja pegawai melalui peningkatan dari faktor-faktor karakteristik pekerjaan, yaitu melalui keanekaragaman tugas (*skill variety*), identitas tugas (*task identity*), arti tugas (*task significance*), otonomi (*autonomy*) dan umpan balik (*feedback*).

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka dapat diajukan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah keanekaragaman tugas (*skill variety*) berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil di BALITBANG Provinsi Jawa Tengah ?
2. Apakah identitas tugas (*task identity*) berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil di BALITBANG Provinsi Jawa Tengah ?
3. Apakah arti tugas (*task significance*) berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil di BALITBANG Provinsi Jawa Tengah ?
4. Apakah otonomi (*autonomy*) berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil di BALITBANG Provinsi Jawa Tengah ?
5. Apakah umpan balik (*feedback*) berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil di BALITBANG Provinsi Jawa Tengah ?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah

1. Untuk menganalisis pengaruh keanekaragaman tugas (*skill variety*) terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil di BALITBANG Provinsi Jawa Tengah
2. Untuk menganalisis pengaruh identitas tugas (*task identity*) terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil di BALITBANG Provinsi Jawa Tengah
3. Untuk menganalisis pengaruh arti tugas (*task significance*) terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil di BALITBANG Provinsi Jawa Tengah
4. Untuk menganalisis pengaruh otonomi (*autonomy*) terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil di BALITBANG Provinsi Jawa Tengah
5. Untuk menganalisis pengaruh umpan balik (*feedback*) terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil di BALITBANG Provinsi Jawa Tengah

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumbangan pemikiran dan masukan bagi instansi terkait dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai di BALITBANG Provinsi Jawa Tengah.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan perbandingan bagi peneliti lain yang akan datang yang memiliki relevansi dengan hasil penelitian ini.

#### **1.5 Sistematika Penulisan**

Untuk mendapatkan gambaran secara ringkas mengenai skripsi yang berjudul “Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Pada kantor BALITBANG Provinsi Jawa Tengah)” , sistem penulisan yang digunakan oleh penulis dibagi menjadi beberapa sub-sub bab sebagai berikut :

##### **BAB I            PENDAHULUAN**

Pada bab ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan yang digunakan.

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini membahas tentang landasan teori, tinjauan tentang penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul penelitian, hubungan antar variable, kerangka teoritis, serta hipotesis.

## BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini membahas variabel penelitian dan definisi operasionalnya, penentuan populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, serta metode analisis data.

## BAB IV PEMBAHASAN

Pada bab ini terdiri dari deskriptif obyek penelitian dan analisis data, beserta pembahasan.

## BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisi kesimpulan dan saran yang diberikan peneliti dari analisis pembahasan.

## **BAB II**

### **TELAAH PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1. Pengertian Kepuasan Kerja**

Menurut Hani Handoko (2008) menyatakan kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan atas suatu pekerjaan. Kemudian Locke menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (Luthans, 2006). Sedangkan pengertian selanjutnya menurut Hasibuan (2005), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Pengertian lainnya menyatakan, kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaannya (Robbins, 2008).

Sehingga dari beberapa definisi tentang kepuasan kerja diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu respon atau sikap positif yang timbul sebagai hasil persepsi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya.

### 2.1.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Menurut Mangkunegara (2005), kepuasan kerja dapat dicerminkan dari hal-hal berikut :

#### a. *Turnover*

Kepuasan kerja yang tinggi dapat dihubungkan dengan *turnover* karyawan yang rendah. Sedangkan karyawan-karyawan yang kurang puas biasanya tingkat *turnover*nya lebih tinggi.

#### b. Tingkat Ketidakhadiran (absensi) kerja

Karyawan yang tinggi tingkat kepuasannya akan lebih rendah tingkat kemangkirannya. Sebaliknya, karyawan yang rendah tingkat kepuasannya akan cenderung tinggi tingkat kemangkirannya. Seorang karyawan yang puas akan hadir ditempat tugas kecuali ada alasan yang benar-benar kuat yang menyebabkan ia mangkir. Sebaliknya karyawan yang merasa kurang puas atau tidak puas, akan menggunakan berbagai alasan untuk tidak masuk kerja.

#### d. Umur

Terdapat kecendrungan bahwa semakin lanjut usia karyawan, tingkat kepuasan kerjanya biasanya semakin tinggi, hal tersebut antara lain karena bagi karyawan yang sudah agak lanjut usia makin sulit memulai karir baru di tempat lain. Sikap yang dewasa dan matang mengenai tujuan hidup, harapan, keinginan dan cita-cita. Gaya hidup yang sudah mapan. Sumber penghasilan yang relatif terjamin Adanya ikatan batin dan tali persahabatan antara yang bersangkutan dengan rekan-rekannya dalam organisasi.

#### e. Tingkat Pekerjaan

Pada umumnya, semakin tinggi tingkat kedudukan seseorang dalam suatu organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerjanya, karena penghasilan yang dapat menjamin taraf hidup yang lebih layak. Pekerjaan yang memungkinkan mereka menunjukkan kemampuan kerjanya. Status sosial yang relatif tinggi didalam dan diluar organisasi perusahaan.

#### f. Ukuran Organisasi Perusahaan

Besar kecilnya organisasi turut berpengaruh pada kepuasan kerja, karena besar kecilnya suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi karyawan.

Sedangkan menurut Luthans (1997), terdapat lima indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

##### 1. Pembayaran

Karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang dipersepsikan sebagai adil tidak meragukan dan segaris dengan pengharapannya. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas kemungkinan besar akan menghasilkan kepuasan.

##### 2. Pekerjaan itu sendiri

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan keterampilannya, kebebasan, dan umpan ballik mengenai betapa baik mereka

bekerja. Karakteristik ini membuat kerja lebih menantang. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi yang terlalu banyak menantang juga dapat menciptakan frustrasi dan perasaan gagal.

### 3. Rekan kerja

Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung menghantar ke kepuasan kerja yang meningkat.

### 4. Promosi pekerjaan

Promosi terjadi pada saat seorang karyawan berpindah dari suatu pekerjaan ke posisi lainnya yang lebih tinggi, dengan tanggung jawab dan jenjang organisasionalnya. Pada saat dipromosikan, karyawan umumnya menghadapi peningkatan tuntutan dan keahlian, kemampuan dan tanggung jawab. Sebagian besar karyawan merasa positif karena dipromosikan. Promosi memungkinkan perusahaan untuk mendayagunakan kemampuan dan keahlian karyawan setinggi mungkin.

### 5. Kepenyelaaan(supervise)

Supervisi mempunyai peran yang penting dalam manajemen. Supervisi berhubungan dengan karyawan secara langsung dan mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Umumnya karyawan lebih suka mempunyai supervise yang adil, terbuka, dan mau bekerja sama dengan bawahannya.

### 2.1.3. *Job characteristic model*

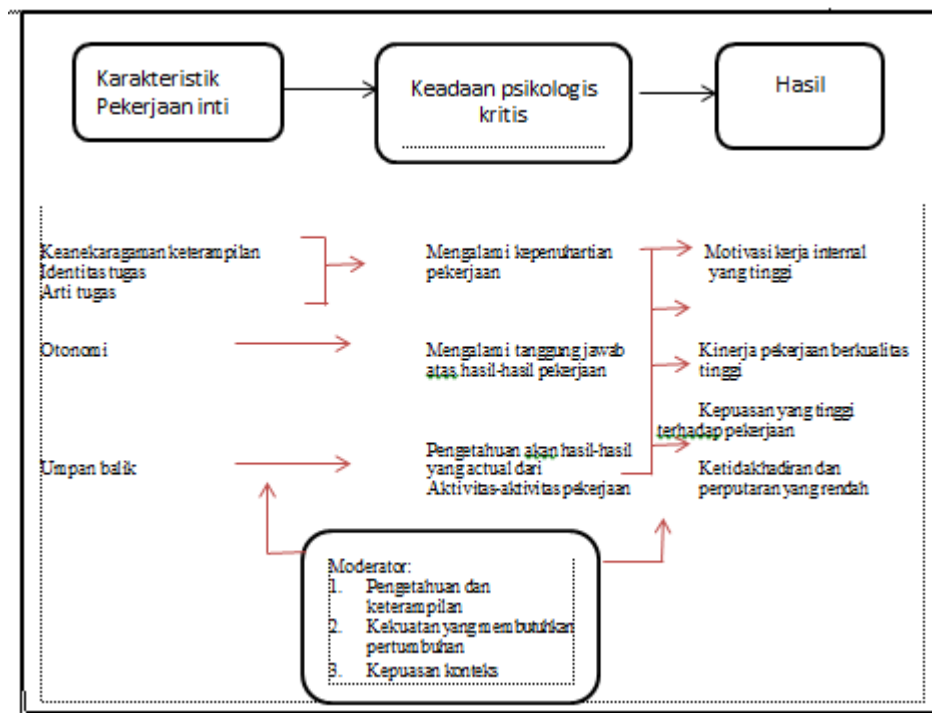
Menurut Locke, salah satu indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri. Karakteristik pekerjaan seperti memberi kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan keterampilannya, kebebasan, dan umpan balik membuat karyawan lebih menyukai pekerjaannya (Luthans, 1997). Karakteristik-karakteristik tersebut dapat ditemukan pada dimensi model karakteristik pekerjaan (*job characteristics model*), yang berlaku dengan baik bagi para karyawan dengan kebutuhan yang meningkat tinggi maupun rendah dan konteks kepuasan yang tinggi maupun rendah.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2005) model karakteristik pekerjaan adalah suatu pendekatan yang lebih mutakhir dari merancang pekerjaan. Model ini adalah suatu perkembangan yang luar biasa terhadap pengayaan pekerjaan. Sedangkan menurut J. Richard Hackman dan Greg Oldham, model karakteristik pekerjaan (*job characteristics model-JCM*) mengemukakan bahwa pekerjaan apapun bias dideskripsikan dalam lima dimensi pekerjaan (Robbins, 2008):

1. Keanekaragaman keterampilan (*skill variety*)
2. Identitas tugas (*task identity*)
3. Arti tugas (*task significance*)
4. Otonomi (*autonomy*)
5. Umpan balik (*feedback*)

Lima dimensi ini mempengaruhi keadaan-keadaan psikologis karyawan. Hal ini dapat di lihat pada gambar 2.1:

**Gambar 2.1**  
**Model Karakteristik Pekerjaan**



Sumber: J.R. Heckman dan G.R. Oldham, Work Redesign © 1980, Addison-Wesley Publishing Co. Reading, MA halaman 90. Dicitak ulang dengan izin.

Teori Job Characteristics model ini menyatakan bahwa sebuah pekerjaan yang diperkaya memiliki tingkat dimensi yang tinggi, dan yang pada akhirnya menciptakan tingkat keadaan psikologis kritis yang tinggi dalam diri karyawan. Keadaan psikologis kritis yang tinggi itulah yang akan menghasilkan motivasi kerja yang

tinggi, kinerja yang tinggi, kepuasan kerja yang tinggi serta ketidakhadiran dan perputaran yang rendah (Henry Simamora, 2006).

#### **2.1.3.1 Keanekaragaman keterampilan (*skill variety*)**

Pekerjaan yang terlalu monoton, memiliki lingkup yang kecil, tidak membutuhkan banyak keahlian dalam penyelesaiannya akan menciptakan rasa jenuh yang diikuti dengan turunnya tingkat kepuasan kerja (Abdi Akbar, 2009). Sedangkan pegawai yang memiliki keanekaragaman keterampilan dapat mengerjakan berbagai tugas dengan baik dan memperkecil kesulitan pegawai dalam menghadapi kendala dalam menyelesaikan berbagai tugas. Sehingga seorang pegawai yang memiliki keanekaragaman keterampilan cenderung sedikit mengalami kendala dalam menyelesaikan berbagai tugas. Dengan adanya keanekaragaman keterampilan, kepuasan kerja pegawai dapat timbul karena keanekaragaman membantu mempermudah pegawai dalam menyelesaikan berbagai pekerjaan. Dengan adanya kepuasan kerja pegawai diharapkan dapat membantu tercapai tujuan organisasi.

Raymond A. Noe, et al. (2010) menyatakan bahwa “berbagai keterampilan merupakan sejauh apa pekerjaan memerlukan berbagai keterampilan agar dapat melaksanakan tugas-tugas”. Sedangkan Kreitner dan Kinicki (2005) keragaman keterampilan adalah lingkup di mana pekerjaan memerlukan seorang individu yang mampu melakukan berbagai tugas yang mengharuskan menggunakan keterampilan dan kemampuan yang berbeda.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat di simpulkan, pengertian keanekaragaman keterampilan adalah berbagai keterampilan atau keahlian yang diperlukan oleh seorang individu untuk menyelesaikan berbagai pekerjaan.

### **2.1.3.2 Identitas tugas (*task identity*)**

Identitas tugas dapat memacu karyawan untuk melakukan pekerjaan lebih efektif, mengembangkan kemampuan dan keterampilan karyawan, serta meningkatkan kreatifitas dan inovasi. Seorang karyawan akan merasa bangga apabila mereka dapat menunjukkan secara nyata hasil pekerjaannya. Namun jika hasil tersebut terbenam dalam hasil kolektif, maka kepuasan kerja akan menurun (Abdi Akbar, 2009). Suatu pekerjaan yang didalamnya memiliki identifikasi tugas yang baik mempermudah suatu pegawai dalam melaksanakan secara runtun tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Dengan pegawai merasa dipermudah dengan adanya identifikasi tugas (*task identity*) secara tidak langsung dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam pekerjaannya.

Raymond A. Noe, et al. (2010) menyatakan bahwa “identitas tugas merupakan tingkat dimana suatu pekerjaan membutuhkan penyelesaian “seluruh” bagian pekerjaan dari awal sampai akhir.” Sedangkan Robert Kreitner dan Angelo Kinicki (2005) berpendapat bahwa identitas tugas adalah lingkup dimana pekerjaan mengharuskan seorang individu untuk melaksanakan seluruh pekerjaan secara lengkap yang dapat diidentifikasi. Dengan kata lain, tingginya identitas tugas tampak pada saat seseorang mengerjakan suatu produk atau suatu proyek sejak awal hingga akhir dan membuat hasil yang nyata.

Menurut Hani Handoko (2008) bila pekerjaan-pekerjaan tidak mempunyai identitas, para karyawan tidak akan atau kurang merasa bertanggung-jawab dan mungkin kurang bangga dengan hasil-hasilnya. Ini berarti kontribusi mereka tidak tampak, sehingga kepuasan kerja bisa menurun.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, identifikasi tugas adalah suatu spesifikasi yang terdapat dalam suatu jabatan atau tingkat pekerjaan yang berisi hal-hal apa saja yang diperlukan pada suatu tingkat jabatan tertentu beserta tanggung jawab apa saja yang harus di selesaikan dari awal hingga akhir.

#### **2.1.3.3 Arti tugas (*task significance*)**

Signifikansi tugas dapat memberikan kepuasan kerja karyawan terutama apabila pekerjaan yang dilakukannya memberi makna yang berarti bagi organisasi dan bahwa karyawan telah berbuat sesuatu untuk kepentingan umum khususnya pada organisasi (Abdi Akbar, 2009). Hal ini menimbulkan tanggung jawab yang lebih besar dalam menyelesaikan pekerjaan. Sehingga tanggung jawab yang ada tersebut yang kemudian menimbulkan motivasi untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Yang akhirnya dengan adanya tanggung jawab lebih ini, dapat mendorong timbulnya kepuasan kerja pada pekerjaan.

Raymond A. Noe, et al. (2010) menyatakan bahwa “makna tugas merupakan sejauh apa pekerjaan memiliki dampak yang penting terhadap kehidupan orang lain”. Menurut Kreitner dan Kinicki (2005) arti tugas di sebut sebagai signifikansi tugas yang memiliki arti yaitu lingkup di mana pekerjaan mempengaruhi kehidupan orang lain di dalam ataupun di luar organisasi.

Dari beberapa pengertian diatas kesimpulan dari pengertian signifikansi tugas adalah bagaimana sebuah pekerjaan yang dilakukan berpengaruh terhadap orang-orang sekitar baik didalam organisasi maupun diluar organisasi.

#### **2.1.3.4 Otonomi (*autonomy*)**

Kemampuan melakukan yang terbaik bagi organisasi, berkaitan dengan apakah organisasi mau memberikan otonomi bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan untuk membuat keputusan sendiri, menentukan prosedur sendiri dan bertanggung jawab atas pekerjaan dan pada kondisi yang dianggap mendesak (Abdi Akbar, 2009). Otonomi dalam sebuah pekerjaan memberikan pegawai keleluasaan dalam memilih cara yang akan digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan. Keleluasaan yang diberikan bertujuan untuk memberikan rasa kebebasan yang tanggung jawab terhadap pekerjaan. Dengan adanya otonomi ini meningkatkan perasaan dipercaya dan dihargai pegawai untuk menjalankan tugas-tugas, sehingga secara tidak langsung juga meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Kreitner dan Kinicki (2005) menyatakan bahwa otonomi adalah lingkup di mana pekerjaan memungkinkan seorang mendapatkan kebebasan, kemerdekaan, dan keleluasaan baik dalam penjadwalan maupun dalam menentukan prosedur yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan. Menurut Hani Handoko (2008) pengertian otomoni berarti mempunyai tanggung jawab atas apa yang dilakukan. Pekerjaan-pekerjaan yang memberikan kepada para karyawan wewenang untuk mengambil keputusan-keputusan, berarti menambah tanggung jawab, akan cenderung meningkatkan perasaan dipercaya dan dihargai. Kurangnya otonomi akan

menyebabkan karyawan menjadi apatis atau menurun prestasi karyawan. Sedangkan menurut Raymond A. Noe, et al. (2010) otonomi disebut juga wewenang yang berarti sejauh apa pekerjaan memungkinkan seorang individu untuk membuat berbagai keputusan tentang cara melakukan pekerjaan.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat diambil kesimpulan mengenai pengertian otonomi yaitu suatu kebebasan yang diberikan kepada karyawan untuk menentukan cara yang digunakan dalam penyelesaian tugas-tugas yang diberikan.

#### **2.1.3.5 Umpan balik (*feed back*)**

Dari serangkaian pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan, sangat penting bagi karyawan untuk mengetahui efektifitas dari apa yang telah mereka lakukan. Dengan adanya umpan balik, karyawan dapat mengetahui tingkat keberhasilan dari apa yang telah mereka kerjakan, karyawan akan lebih mudah mengukur efektifitas kerja mereka, dapat mengetahui kekurangan mereka dan dapat melakukan perencanaan pekerjaan untuk tugas berikutnya. Selanjutnya, penilaian yang baik akan mengarah pada tingkat kepuasan kerja yang tinggi (Abdi Akbar, 2009).

Raymond A. Noe, et al (2010) menyatakan bahwa “umpan balik merupakan sejauh apa seseorang menerima informasi yang jelas tentang efektivitas kinerja dari pekerjaannya sendiri.” Menurut Kreitner dan Kinicki (2005) pengertian dari umpan balik adalah “lingkup dimana seorang individu menerima informasi yang langsung dan jelas mengenai seberapa efektif ia melaksanakan pekerjaan. Sedangkan menurut Hani Handoko (2008) bila pekerjaan-pekerjaan memberikan umpan balik tentang

seberapa baik pelaksanaan pekerjaan, maka karyawan akan mempunyai pedoman atau motivasi untuk melaksanakan dengan lebih baik.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat ditarik suatu kesimpulan, umpan balik adalah penginformasian hasil kerja yang telah dilakukan oleh karyawan yang di harapkan dapat menjadikan tolak ukur kinerja untuk bekerja lebih baik lagi.

## **2.2 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja**

### **2.2.1. Pengaruh Keanekaragaman Keterampilan (*skill variety*) terhadap Kepuasan Kerja**

Dengan adanya variasi keterampilan yang dimiliki, dapat membantu dan mempermudah karyawan dalam menyelesaikan berbagai pekerjaan. Sehingga pekerjaan akan dapat lebih cepat terselesaikan, yang secara tidak langsung dapat mendorong terciptanya kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Rizky Fauzan (2012) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan (0,000) antara variasi keterampilan terhadap kepuasan kerja pegawai. Kemudian pada penelitian yang dilakukan oleh S. Laksmi dan M.R.Vanithmani (2012) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh yang negative (-3.490) dan signifikan (0.002) antara *skill variety* terhadap kepuasan kerja.

Dari beberapa hasil penelitian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1: *Skill variety* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

### **2.2.2. Pengaruh *task identity* terhadap kepuasan kerja**

Tingginya identitas tugas dapat dilihat pada saat seseorang mengerjakan pekerjaannya dari awal hingga akhir dan membuat hasil yang nyata. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa identitas tugas memiliki peranan dalam suatu pekerjaan. Adanya identitas tugas dapat mendorong karyawan untuk dapat menyelesaikan tugasnya secara runtut. Sehingga dengan adanya identitas tugas dapat mendorong kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh S.Lakshmi dan M.R.Vanithmani (2012) menunjukkan bahwa *task identity* berpengaruh signifikan (0,000) dan positif (0.033) terhadap kepuasan kerja. Kemudian pada penelitian yang dilakukan oleh Hazem S. Kassem dan Ahmed M. Sarhan menunjukkan bahwa *task identity* berpengaruh signifikan (0,012) dan positif (20,529) terhadap kepuasan kerja di sistem penyuluhan pertanian Mesir.

Dari beberapa hasil penelitian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H2: *Task identity* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

### **2.2.3. Pengaruh *task significance* terhadap kepuasan kerja**

Signifikansi tugas berarti pekerjaan yang dikerjakan dapat mempengaruhi orang lain, baik itu rekan kerja maupun instansi atau bahkan masyarakat luas. Dengan adanya signifikansi tugas ini, tanggung jawab yang diberikan dalam suatu pekerjaan menjadi lebih besar. Sehingga dengan tanggung jawab yang lebih besar ini, diharapkan dapat mendorong karyawan untuk lebih tekun dalam menyelesaikan

pekerjaannya. Yang pada akhirnya, secara tidak langsung dapat berdampak pada kepuasan kerja karyawan dengan adanya tanggung jawab lebih dari signifikansi tugas itu sendiri.

Pada penelitian yang dilakukan oleh S.Lakshmi dan M.R.Vanithmani (2012) menunjukkan bahwa *task significance* berpengaruh signifikan (0,000) dan positif (0.395) terhadap kepuasan kerja. Kemudian pada penelitian yang dilakukan oleh Hazem S. Kassem dan Ahmed M. Sarhan (2013) menunjukkan bahwa *task significance* berpengaruh signifikan (0,024) dan positif (20,278) terhadap kepuasan kerja di sistem penyuluhan pertanian Mesir.

Dari beberapa hasil penelitian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H3: *Task significance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

#### **2.2.4. Pengaruh *autonomy* terhadap kepuasan kerja**

Otonomi dalam suatu pekerjaan memberikan kebebasan pada karyawan untuk mengatur dan menentukan prosedur yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan. Yang diharapkan dengan adanya kebebasan yang diberikan, dapat digunakan dengan tanggung jawab. Dengan adanya kebebasan ini, kepuasan kerja karyawan dapat timbul terhadap pekerjaan yang diberikan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Rizky Fauzan (2012) yang menunjukkan bahwa otonomi berpengaruh secara signifikan (0,000) terhadap kepuasan kerja pegawai. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Hazem S. Kassem dan Ahmed M.

Sarhan (2013) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan (0,001) dan negatif (-10,181) terhadap kepuasan kerja.

Dari beberapa hasil penelitian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H4: *Autonomy* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

#### **2.2.5. Pengaruh *feedback* terhadap kepuasan kerja**

Pemberian informasi mengenai hasil kerja yang telah dilakukan menjadi hal yang perlu diperhatikan dalam mendorong kepuasan kerja karyawan. Tanpa adanya informasi tentang hasil kerja tersebut, karyawan tidak dapat mengukur kemampuannya dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya. Bahkan tanpa adanya *feedback*, karyawan hanya bekerja sesuka mereka tanpa adanya dorongan untuk bekerja lebih baik .

Pada penelitian yang dilakukan oleh Hazem S. Kassem dan Ahmed M. Sarhan (2013) menunjukkan bahwa *feedback* berpengaruh signifikan (0,001) dan positif (0,161) terhadap kepuasan kerja di sistem penyuluhan pertanian Mesir. Kemudian pada penelitian yang dilakukan oleh S. Laksmi dan M.R.Vanithmani (2012) menunjukkan bahwa *feedback* berpengaruh signifikan (0.035) dan negative (-2.868) terhadap kepuasan kerja.

Dari beberapa hasil penelitian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H5: *Feedback* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

### 2.3. Penelitian terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu dalam penelitian ini akan dijelaskan pada tabel2.1 :

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

N o	Nama Peneliti	Judul	Metode	Hasil
1	Thomas E.V. Rahajaan, Bambang Swasto, Kusdi Rahardjo	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Lingkungan, Stres Kerja, Kepuasan Kerjadan Organizational Citizenship Behavior	menggunakan koefisien jalur	tidak ada pengaruh signifikan antara Karateristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja
2	Rizky Fauzan	<i>The Influence of Compensations and Job Characteristics on Job Satisfaction</i>	menggunakan regresi berganda (multi regression)	ada pengaruh yang signifikan antara <i>skill variety, task identity, task significance, autonomy, job feedback</i> terhadap kepuasan kerja
3	Hazem S. Kassem, Ahmed M. Sarhan	<i>Effect of job characteristics on satisfaction and performance: A test in Egyptian agricultural extension system</i>	Menggunakan analisis data Frekuensi, persentase, rata- rata aritmatika, koefisien reliabilitas, korelasi berganda ,dan regresi berganda.	ada pengaruh positif dan signifikan antara <i>skill variety, task identity, task signifikansi, dan feedback</i> terhadap kepuasan kerja, sedangkan <i>autonomy</i> memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja

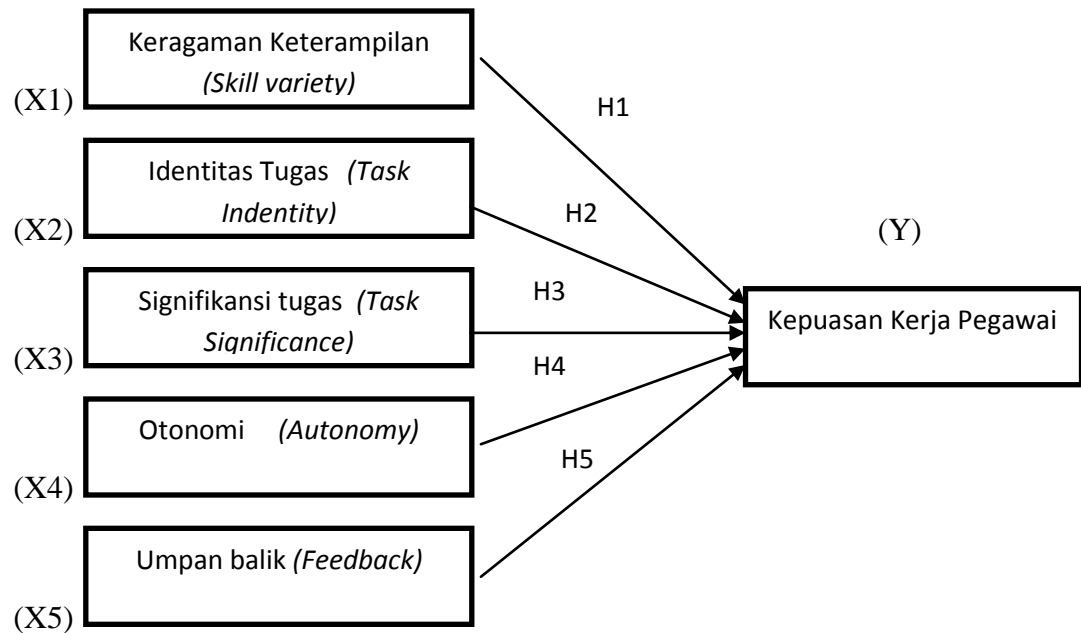
4	S.Lakshmi, M.R.Vanith mani	<i>Impact Of Job Characteristics On Job Satisfaction Among ERP System Users</i>	menggunakan metode analisis korelasi dan regresi.	ada pengaruh positif dan signifikan antara task identity, task significance terhadap kepuasan kerja, sedangkan skill variety memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
---	----------------------------------	---	--	--

Sumber : berdasarkan hasil beberapa penelitian terdahulu

#### 2.4. Kerangka Pemikiran

Dalam pencapaian tujuannya, setiap organisasi perlu didorong sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas tersebut, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi yaitu kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja sendiri dapat timbul melalui karakteristik-karakteristik pekerjaan yang ada pada pekerjaan itu sendiri, sehingga kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2.2 :

**Gambar 2.2**  
**Kerangka Pemikiran**



Sumber : dikembangkan untuk penelitian, 2014

## 2.5. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini disajikan berdasarkan tujuan penelitian , hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah :

- H1 : Keragaman tugas berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai
- H2 : Identitas tugas berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai
- H3 : Makna tugas berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai
- H4 : Otonomi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai
- H5 : Umpan balik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

##### **3.1.1. Variabel Penelitian**

a) Variabel terikat (*Dependent variable*)

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kepuasan kerja

b) Variabel bebas (*Independent Variable*)

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah karakteristik pekerjaan (*Job Characteristic*) yaitu *skill variety*, *task identity*, *task significance*, *autonomy*, dan *feedback*.

##### **3.1.2. Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu respon atau sikap positif yang timbul sebagai hasil persepsi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan.

Indikator kepuasan kerja yang digunakan adalah (Luthans, 2006):

1. Kepuasan terhadap gaji
2. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri
3. Kesempatan promosi jabatan
4. Kepuasan terhadap cara kerja atasan menangani bawahan
5. Hubungan dengan rekan kerja

b) Keanekaragaman keterampilan (*skill variety*)

Keanekaragaman keterampilan merupakan berbagai keterampilan ataupun keahlian yang dibutuhkan oleh seorang pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan.

Indikator yang digunakan adalah (Hackman dan Oldham, dalam Fuad Mas'ud, 2004):

1. Penggunaan keterampilan dalam bekerja
2. Penggunaan berbagai pengetahuan dalam bekerja

c) Identitas tugas (*task identity*)

Identitas tugas merupakan suatu spesifikasi yang terdapat dalam suatu jabatan atau tingkat pekerjaan yang berisi hal-hal apa saja yang diperlukan pada suatu tingkat jabatan tertentu beserta tanggung jawab apa saja yang harus di selesaikan dari awal hingga akhir.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah (Hackman dan Oldham, dalam Fuad Mas'ud, 2004):

1. Penyelesaian pekerjaan secara utuh dari awal hingga akhir

2. Melibatkan diri dalam kelompok untuk menyelesaikan pekerjaan dari awal hingga pekerjaan selesai

d) Arti tugas (*task significance*)

Arti tugas adalah bagaimana sebuah pekerjaan yang dilakukan memiliki arti penting bagi pegawai secara pribadi dan berpengaruh terhadap pekerjaan orang lain, serta bermanfaat bagi instansi dan juga orang-orang sekitar baik didalam organisasi maupun diluar organisasi.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah(Hackman dan Oldham, Fuad Mas'ud, 2004):

1. Pekerjaan yang dilakukan berpengaruh terhadap pekerjaan orang lain
2. Pekerjaan yang dilakukan bermanfaat bagi instansi

e) Otonomi (*autonomy*)

Otonomi merupakan suatu kebebasan yang diberikan kepada karyawan untuk memberikan kesempatan dalam menentukan cara yang digunakan dalam penyelesaian tugas-tugas yang diberikan.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah(Hackman dan Oldham, Fuad Mas'ud, 2004):

1. Kebebasan untuk merencanakan pekerjaan yang akan dilakukan
2. Keleluasaan untuk menggunakan cara sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan

f) Umpan balik (*feedback*)

Umpan balik adalah kecepatan informasian yang diberikan pemimpin, atas hasil kerja yang telah dilakukan oleh pegawai yang di harapkan dapat menjadikan tolak ukur kinerja untuk bekerja lebih baik lagi, dengan memberitahu dan mengarahkan dalam meningkatkan kinerja.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah(Hackman dan Oldham, Fuad Mas'ud, 2004):

1. Pemimpin memberikan langsung keefektifan dari kinerja pegawai
2. Pemimpin memberitahu dan mengarahkan bagaimana meningkatkan kinerja pegawai

### **3.2. Populasi dan Sampel**

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil (PNS) pada Kantor BALITBANG Provinsi Jawa Tengah yang berjumlah 76 orang pegawai negeri sipil. Karena penelitian ini jumlah populasi sebanyak 76 responden, penelitian ini menggunakan sensus.

### **3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian**

Sumber data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1) Data Primer

Data primer mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik studi (Uma

Sekaran, 2006). Data primer yang digunakan dalam penelitian ini yaitu berupa identitas responden berupa nama, umur, jenis kelamin, jabatan, pendidikan terakhir dan hasil pengujian tentang pengaruh *skill variety*, *task identity*, *task significance*, *autonomy*, *feedback* terhadap kepuasan kerja.

## 2) Data Sekunder

Data sekunder mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada. Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan, atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumentasi) yang dipublikasikan dan tidak dipublikasikan (Uma Sekaran, 2006). Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini yaitu berupa data mengenai profil organisasi, struktur organisasi, data jumlah pegawai.

### **3.4. Metode Pengumpulan Data**

#### **3.4.1 Kuesioner**

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya yang akan dijawab oleh responden, biasanya dalam alternatif yang didefinisikan dengan jelas (Uma Sekaran, 2006). Kuesioner yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini terdiri dari 2 kuesioner yaitu kuesioner *job characteristics* dan motivasi kerja pegawai. Sedangkan skala yang digunakan peneliti dalam penelitian ini yaitu skala likert. Menurut Imam Ghozali (2006) Skala Likert sendiri merupakan skala yang berisi lima tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut:

1= Sangat Tidak Setuju

2=Tidak Setuju

3=Ragu-ragu atau Netral

4=Setuju

5=Sangat Setuju

### **3.5. Metode Analisis Data**

#### **3.5.1. Analisis Statistik Deskriptif**

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk analisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Statistik deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini meliputi penyajian data melalui tabel.

#### **3.5.2. Analisis Multivariat**

##### **3.5.2.1. Uji Reliabilitas**

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur kehandalan indikator. Jika angka reliabilitas Alpha Cronbach  $> 0,6$  maka item variabel tertentu dinyatakan reliabel, dan jika angka reliabilitas Alpha  $< 0,6$  maka item variabel tersebut dinyatakan tidak reliabel (Nunally,1960 dalam Imam Ghozali 2006). Rumus yang digunakan dalam uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

$$r = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\partial^2 b}{\partial^2 t} \right)$$

Keterangan :

- r = Reliabilitas Instrument  
 k = Banyaknya Butir Pertanyaan  
 $\sum \partial^2 b$  = Jumlah Varian Butir  
 $\partial^2 b$  = Varian Total

### 3.5.2.2. Uji Validitas

Yang dimaksud dengan uji validitas adalah suatu data dapat dipercaya kebenarannya sesuai dengan kenyataan. Menurut Sugiyono (2009) bahwa valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Valid menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti.

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi *Product Moment* dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan:

- r = Koefisien validitas butir pertanyaan yang dicari  
 n = Banyaknya koresponden  
 X = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item  
 Y = Skor total yang diperoleh dari seluruh item

$\sum X$  = Jumlah Skor dalam distribusi X

$\sum Y$  = Jumlah Skor dalam distribusi Y

$\sum X^2$  = Jumlah kuadrat masing-masing X

$\sum Y^2$  = Jumlah kuadrat masing-masing Y

### **3.6. Uji Asumsi Klasik**

#### **3.6.1. Uji Multikolonieritas**

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi dapat dengan cara menganalisis nilai toleransi dan Variance InflationFactor (VIF) (Imam Ghozali,2006).

#### **3.6.2. Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas atau yang terjadi Heteroskedastisitas kebanyakan data cross section mengandung situasi Heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, dan besar). Cara menganalisis asumsi Heteroskedastisitas dengan melihat grafik scatterplot dimana (Imam Ghozali,2006):

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3.6.3. Uji normalitas

Pengujian normalitas data dapat menggunakan Kertas Peluang Normal atau dengan Chi Kuadrat. Rumus pengujian normalitas data dengan Chi Kuadrat adalah sebagai berikut (Sugiyono,2009):

$$X^2 = \frac{(fo - fh)^2}{fh}$$

Keterangan :

$X^2$  = Chi Kuadrat

fo = Frekuensi yang diobservasi

fh = Frekuensi yang diharapkan

Bila harga Chi Kuadrat hitung lebih kecil atau sama dengan Chi Kuadrat tabel ( $X^2 h \leq X^2 t$ ), maka distribusi akan dinyatakan normal, dan bila lebih besar dinyatakan tidak normal.

### 3.7. Uji Hipotesis

#### 3.7.1. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen ( $X_i$ ) secara individual mempengaruhi variabel dependen ( $Y$ ).

Langkah-langkah pengujian :

1. Menentukan formula  $H_0$  dan  $H_a$ .
  - $H_0 : \beta_i = 0$  : Variabel independen ( $X_i$ ) tidak berpengaruh positif terhadap variabel dependen ( $Y$ ).
  - $H_a : \beta_i \neq 0$  : Variabel independen ( $X_i$ ) berpengaruh positif terhadap variabel dependen ( $Y$ ).
2. Membandingkan hasil besarnya peluang melakukan kesalahan (tingkat signifikansi) yang muncul, dengan tingkat peluang munculnya kejadian (profitabilitas) yang ditentukan sebesar 5% atau 0.05 pada output, guna mengambil keputusan menolak atau menerima hipotesis nol ( $H_0$ ):
  - Apabila signifikansi  $> 0.05$  maka keputusannya adalah menerima  $H_0$  dan menolak  $H_a$ .
  - Apabila signifikansi  $< 0.05$  maka keputusannya adalah menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ .
3. Membandingkan nilai statistic t hitung dengan nilai statistic t tabel:

- Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima yang berarti variabel  $X_i$  tidak berpengaruh positif dengan variabel  $Y$ .
- Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak yang berarti variabel  $X_i$  berpengaruh positif dengan variabel  $Y$ .

Cara menghitung :

$$t = \frac{(bi)}{SEbi}$$

Dimana:

$bi$  = Koefisien korelasi.

$SEbi$  = Standart *error* koefisien regresi.

$t$  = t hitung.

### 3.7.2. Uji Hipotesis secara simultan (Uji F)

Uji F adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen ( $X_1, X_2, X_3, X_4, X_5$ ) secara bersama-sama terhadap variabel dependen ( $Y$ ) yaitu motivasi kerja.

Langkah-langkah pengujian (Imam Ghazali, 2006) :

1. Menentukan formulasi  $H_0$  dan  $H_a$ .
  - $H_0 : \beta_i = 0$  : Variabel independen ( $X_1, X_2, X_3, X_4, X_5$ ) tidak berpengaruh positif terhadap variabel dependen ( $Y$ ).

- $H_a : \beta_i \neq 0$  Variabel independen ( $X_1, X_2, X_3, X_4, X_5$ ) berpengaruh positif terhadap positif terhadap variabel dependen ( $Y$ ).
2. Membandingkan hasil besarnya peluang melakukan kesalahan (tingkat signifikansi) yang muncul, dengan tingkat peluang munculnya kejadian (probabilitas) yang ditentukan sebesar 5% atau 0,05 pada output, guna mengambil keputusan menolak atau menerima hipotesis nol ( $H_0$ ):
    - Apabila signifikansi  $> 0.05$  maka keputusannya adalah menerima  $H_0$  dan menolak  $H_a$ .
    - Apabila signifikansi  $< 0.05$  maka keputusannya adalah menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ .
  3. Membandingkan nilai statistik F hitung dengan nilai statistik F tabel:
    - Bila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, berarti tidak terdapat pengaruh secara simultan.
    - Bila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti terdapat pengaruh secara simultan.

Cara menghitung F hitung:

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

Dimana :

$R^2$  = Koefisien determinasi.

$k$  = Banyaknya koefisien regresi.

$n$  = Banyaknya sampel.

### 3.8 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, dan untuk menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Variabel dependen diasumsikan random/stokastik, yang berarti mempunyai distribusi probabilistik. Variabel independen diasumsikan memiliki nilai tetap (dalam pengambilan sampel yang berulang). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + e$$

Dimana:

$Y$  = Kepuasan Kerja Pegawai

$X_1$  = Keanekaragaman keterampilan

$X_2$  = Identitas tugas

$X_3$  = Arti tugas

$X_4$  = Otonomi

$X_5$  = Umpan balik

$\beta_1 \beta_2 \beta_3 \beta_4 \beta_5$  = Koefisien regresi

$a$  = Konstanta

$e$  = variabel lain yang tidak diteliti

### **3.9 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur kebenaran menggunakan model regresi. Jika nilai ( $R^2$ ) mendekati angka 1, maka variabel bebas semakin dekat hubungannya dengan variabel terikat atau dapat dikatakan bahwa pengguna model tersebut dapat dibenarkan. Dari koefisien determinasi ini dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y, yang sisanya dapat dinyatakan pula dalam persentase.