

PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN KARAKTERISTIK ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan SMK Negeri 1 Puring).

Apriyanto

Program Studi S1 Manajemen, STIE Putra Bangsa Kebumen
apriyant2604@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di SMK Negeri 1 Puring. Latar belakang masalah dalam penelitian ini adalah ketidakpuasan kerja karyawan di SMK Negeri 1 Puring yang disebabkan oleh faktor karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 30 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu metode observasi, metode wawancara, metode kuesioner dan metode dokumen. Metode analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda dan uji hipotesis sebagai alat analisis data untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di SMK Negeri 1 Puring dengan program SPSS 25. Berdasarkan hasil analisis dari uji t menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di SMK Negeri 1 Puring dan karakteristik organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di SMK Negeri 1 Puring. Hasil uji F menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi berpengaruh signifikan secara bersama sama terhadap kepuasan kerja karyawan di SMK Negeri 1 Puring. Kepuasan kerja karyawan di SMK Negeri 1 Puring dapat dijelaskan oleh variabel karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi sebesar 57,9 % sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata kunci: Karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi, kepuasan kerja.

Abstract

This study aims to analyze the effect of job characteristics and organizational characteristics on employee job satisfaction at SMK Negeri 1 Puring. The background of the problem in this study is the job dissatisfaction of employees at SMK Negeri 1 Puring which is caused by factors of job characteristics and organizational characteristics. The population in this study amounted to 30 people. The data collection techniques used are the observation method, the interview method, the questionnaire method and the document method. The data analysis method uses validity test, reliability test, classic assumption test, multiple linear regression and hypothesis testing as data analysis tools to determine how much influence the variables of job characteristics and organizational characteristics have on employee job satisfaction at SMK Negeri 1 Puring with the SPSS 25 program. The results of the t-test analysis show that job characteristics have no significant effect on employee job satisfaction at SMK Negeri 1 Puring and organizational characteristics have a significant positive effect on employee job satisfaction at SMK Negeri 1 Puring. The results of the F test show that job characteristics and organizational characteristics have a significant effect on employee job satisfaction at SMK Negeri 1 Puring. Employee job satisfaction at SMK Negeri 1 Puring can be explained by the variable job characteristics and organizational characteristics of 57,9%, while the rest is influenced by other variables.

Keywords: job characteristics, organizational characteristics, job satisfaction.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Pada sebuah organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang sangat penting sebagai penggerak dan penentu jalannya sebuah organisasi. Tanpa peran manusia, maka organisasi tidak akan berjalan. Manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam mengelola unsur manusia secara baik, agar

diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya dan dapat mencapai apa yang menjadi tujuan organisasi. Sedangkan dalam setiap organisasi pendidikan, pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Hal itu tertuang dalam UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional (Sisdiknas). Penetapan UU Nomor 20 Tahun 2003 tersebut diberlakukan untuk setiap jenjang sekolah nasional, yang

PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN KARAKTERISTIK ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan SMK Negeri 1 Puring).

salah satunya adalah SMK Negeri 1 Puring. SMK negeri 1 Puring merupakan sekolah menengah kejuruan dengan berbasis kompetensi keahlian kelautan, perikanan dan otomotif di Kabupaten Kebumen Provinsi Jawa Tengah.

Pengelolaan sumber daya manusia dalam dunia pendidikan tidak lepas dari faktor pendidik dan tenaga kependidikan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah. Kualitas sumber daya manusia sangat menentukan kualitas proses yang akan dilaksanakan sehingga mampu menghasilkan pencapaian tujuan yang baik. Hal ini dapat diwujudkan apabila SDM mampu bekerja lebih baik dengan kepuasan kerja yang tinggi (Djestawana, 2012).

Kepuasan kerja adalah hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh suatu organisasi. Kepuasan kerja dapat diamati secara langsung melalui ekspresi perasaan yang diungkapkan dalam pernyataan atau perilaku tertentu (Wijaya, 2012). Pegawai yang merasa puas bekerja memiliki tingkat kehadiran dan terkadang memiliki prestasi yang lebih baik dibandingkan pegawai tidak puas bekerja (Handoko, 2001). Selain itu pegawai yang merasa puas cenderung memiliki kinerja yang baik, memiliki tingkat kemangkiran yang rendah dan keinginan yang rendah untuk pindah kerja (Robbins, 2008).

Selain itu dampak yang ditimbulkan akibat ketidakpuasan dapat dilihat pada lambatnya pegawai dalam bekerja, tingkat kemangkiran yang tinggi, kelalaian, rendahnya prestasi, rendahnya kualitas produk dan masalah disiplin pegawai (David, 2011). Anja *et al.* (2008) mendefinisikan ketidakpuasan kerja karyawan sebagai kelelahan psikologis. Kelelahan psikologis ini mempunyai ciri-ciri antara lain : hilangnya minat terhadap pekerjaan, menurunnya semangat kerja, adanya ketidakpuasan dalam bekerja dan keinginan untuk mencapai tujuan berkurang. Hal tersebut menunjukkan kepuasan kerja merupakan aspek yang penting untuk pegawai dan organisasi terutama karena mampu menciptakan suatu keadaan positif di lingkungan organisasi. Menurut Wibisono (2011) pegawai yang tidak puas bekerja cenderung lebih sering melamun, kurang memiliki semangat dalam bekerja, cepat mengalami kelelahan, cepat bosan, emosi tidak stabil dan melakukan kegiatan yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan.

Berdasarkan pengamatan penulis yang dilakukan di SMK Negeri 1 Puring menunjukkan bahwa kepuasan kerja belum baik. Kurangnya prestasi kerja dan kedisiplinan karyawan terlihat ketika karyawan menjalankan pekerjaannya ataupun keikutsertaannya dalam kegiatan-kegiatan yang ada di sekolah. Hal itu dapat dijadikan indikasi bahwa mereka tidak sepenuhnya menyukai dan mencintai pekerjaannya.

Kurangnya prestasi kerja nampak pada petugas kebersihan sekolah. Meskipun petugas kebersihan berjumlah 10 orang, mengingat perbandingan luas sekolah dengan jumlah petugas yang ada seharusnya kebersihan dan kerapian lingkungan sekolah dapat lebih tertata, namun seringkali beberapa bagian sekitar lingkungan sekolah masih dinilai kurang baik. Hal itu disebabkan petugas seringkali keluar sekolah lebih awal untuk melakukan pekerjaan lain, dan hal itu merupakan

indikasi bahwa mereka tidak sepenuhnya menyukai dan mencintai pekerjaan mereka di SMK Negeri 1 Puring.

Contoh kasus lain adalah mengenai kurangnya kedisiplinan karyawan nampak pada kegiatan apel pagi guru dan karyawan. Apel pagi adalah bentuk kegiatan budaya organisasi di SMK Negeri 1 Puring dan merupakan kegiatan rutin yang dilaksanakan setiap pukul 07:00 WIB selama kurang lebih setengah jam di halaman depan SMK Negeri 1 Puring. Namun seringkali kegiatan tersebut hanya diikuti oleh beberapa karyawan saja. Hal itu disebabkan keterlambatan kehadiran dan ketidakhadiran karyawan ataupun mereka memang lebih memilih untuk tetap tinggal di ruang kerja masing-masing daripada mengikuti kegiatan apel pagi.

Tabel 1 berikut ini adalah persentase rekap daftar hadir kegiatan apel pagi karyawan SMK Negeri 1 Puring bulan Agustus - Oktober 2019 :

Tabel 1

No	Bulan	Jml. Hari	Hadir/ Bulan	Tidak Hadir/ Bulan	Kehadiran (%)
1	Agustus	22	475	185	71,96
2	September	21	436	194	69,20
3	Oktober	23	307	383	44,49
Rata-rata					61,88

Persentase Kehadiran Apel Pagi

Sumber : SMK Negeri 1 Puring (2019).

Tabel 1 menunjukkan bahwa jumlah peserta apel pagi belum maksimal, dan merupakan suatu indikasi bahwa ketidakdisiplinan karyawan adalah disebabkan kurangnya kepuasan kerja karyawan SMK Negeri 1 Puring.

Memahami uraian fenomena di atas menunjukkan bahwa kepuasan kerja di SMK Negeri 1 Puring belum tercipta sepenuhnya. Awal mula penelitian ini dilakukan adalah dengan mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja setiap karyawan SMK Negeri 1 Puring.

Faktor yang teridentifikasi mempengaruhi kepuasan kerja yang pertama adalah karakteristik pekerjaan. Mahayanti (2017) dalam penelitiannya memperoleh hasil bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Agung Bali Oleh-Oleh Khas Bali. Selanjutnya Marek and Jakub (2008) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa permasalahan karakteristik pekerjaan akan membawa ke arah ketidakpuasan kerja yang akhirnya akan membawa ke arah peningkatan kesalahan dalam bekerja. Menurut pendapat Berry *et. al.* (1999:306) mengenai pengertian karakteristik pekerjaan adalah aspek internal dari pekerjaan itu sendiri yang terdiri dari variasi keterampilan yang dibutuhkan, prosedur dan kejelasan tugas, tingkat kepentingan tugas, kewenangan dan tanggung jawab, serta umpan balik dari tugas yang telah dilaksanakan.

Hackman & Oldham (dalam Robbin 2001:447) menjelaskan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan aspek internal dari suatu pekerjaan yang mengacu pada

**PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN KARAKTERISTIK ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
(Studi pada Karyawan SMK Negeri 1 Puring).**

isi dan kondisi dari pekerjaan. Menurut Locke (dalam Ashar Sunyoto Munandar, 2010:357), ciri-ciri intrinsik dari pekerjaan yang menentukan kepuasan kerja ialah keragaman, kesulitan, jumlah pekerjaan, tanggung jawab, otonomi, kendali terhadap metode kerja, kemajuan, dan kreativitas. Ada satu unsur yang dapat dijumpai pada ciri-ciri karakteristik dari pekerjaan, yaitu tingkat tantangan mental. Konsep dari tantangan yang sesuai merupakan konsep yang penting. Pekerjaan yang menuntut kecakapan yang lebih tinggi daripada yang dimiliki tenaga kerja, atau tuntutan pribadi yang tidak dapat dipenuhi tenaga kerja akan menimbulkan frustrasi dan akhirnya ketidakpuasan kerja.

Berdasarkan pengamatan penulis, pada SMK Negeri 1 Puring terdapat berbagai bidang pekerjaan yang masing-masing memiliki karakter tersendiri. Ada bidang pekerjaan yang membutuhkan keanekaragaman keterampilan (*skill variety*) ekstra, ada juga bidang pekerjaan yang menawarkan kebebasan (*otonomi/autonomy*) dalam menjalankannya. Setiap bidang pekerjaan yang ada tentunya memiliki pengaruh arti tugas (*task significance*) terhadap organisasi ataupun terhadap bidang pekerjaan lain, meskipun skala besar kecilnya berbeda. Segala bentuk bidang pekerjaan di SMK Negeri 1 Puring ditangani oleh beberapa karyawan dan disesuaikan dengan kebutuhan tenaga kerja. Dalam arti bidang pekerjaan yang ringan cukup dikerjakan oleh sedikit karyawan, sedangkan bidang pekerjaan yang cukup berat/susah dikerjakan oleh lebih banyak karyawan. Hal itu dimaksudkan untuk menyetarakan takaran/volume kerja dari masing-masing karyawan. Tabel 2 adalah bidang pekerjaan yang ada pada SMK Negeri 1 Puring.

Tabel 2
Bidang Pekerjaan SMK Negeri 1 Puring

No.	Bidang Pekerjaan	Jumlah Karyawan/Bidang
1.	Bendahara	3 orang
2.	Dapodik	2 orang
3.	Kesiswaan	1 orang
4.	Administrasi Siswa	1 orang
5.	Kepegawaian	1 orang
6.	Kurikulum	1 orang
7.	Toolman	4 orang
8.	Perpustakaan	1 orang
9.	Sarpras	2 orang
10.	Kearsipan	2 orang
11.	Caraka/Penjaga/ Keamanan	12 orang
Total		30 orang

Sumber : SMK Negeri 1 Puring (2019)

Sebagai satu contoh bidang pekerjaan yang menawarkan kebebasan (*otonomi/autonomy*) dalam menjalankannya namun memiliki arti tugas (*task significance*) yang berpengaruh besar terhadap organisasi adalah bidang pekerjaan caraka/penjaga/keamanan. Pada SMK N 1 Puring terdapat 3 *sift* yang dikerjakan oleh 12 (dua belas) karyawan yang terjadwal khusus untuk karyawan penjaga, yaitu pagi (6 orang), sore (3 orang),

malam (3 orang). Berdasarkan wawancara yang dilakukan terhadap beberapa petugas penjaga, penulis dapat mengetahui bahwa diantara mereka lebih cenderung menyukai bekerja pada *sift* malam. Meskipun *sift* malam dipandang sebagai pekerjaan yang cukup menantang dan beresiko namun mereka mendapatkan kebebasan dalam menjalankan setiap tahap pekerjaan yang telah ditargetkan. Mereka juga beranggapan bahwa *sift* malam merupakan pekerjaan yang berpengaruh besar terhadap kelangsungan proses kegiatan belajar mengajar di sekolah.

Faktor yang teridentifikasi mempengaruhi kepuasan kerja yang kedua adalah karakteristik organisasi. Haryono (2018) dalam penelitiannya memperoleh hasil bahwa karakteristik organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Wera Kabupaten Bima. Eva L. Tumewu (2014) dalam penelitiannya menemukan bahwa karakteristik organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan *Reborn Creative Center (Event Organizer)* Manado.

Ting dan Yuan (1997) dalam Winarno (2005: 253) berpendapat bahwa karakteristik organisasi meliputi komitmen organisasi dan hubungan teman sekerja dan supervisor yang akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Widanarni (2015) mendefinisikan karakteristik organisasi sebagai wadah dimana seluruh bagian-bagian terintegrasi menciptakan lingkungan kerja bagi tiap-tiap individu yang ada, didalamnya terdapat kebijakan, budaya atau kultur kerja. Menurut Sugito (2004:695), karakteristik organisasi dapat diukur melalui kebijakan kultur (kebijakan organisasi) dan lingkungan kerja yang harmonis. Ada tiga indikator untuk mengukur karakteristik organisasi (*organizational practices*) menurut Hellregel dan Slocum (2006) antara lain : 1). Komitmen terhadap tujuan organisasi, yang berkaitan dengan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, bersedia untuk berusaha mencapai tujuan organisasi dan kepercayaan serta menerima tujuan nilai-nilai organisasi. 2). Hubungan dengan teman sekerja, yang berkaitan dengan hubungan persahabatan dengan rekan sekerja dan saling mendukung antar rekan kerja tersebut. 3). Hubungan dengan atasan, yang menyangkut bantuan teknis, bimbingan dan perhatian atasan terhadap pegawainya.

Berdasarkan pengamatan penulis yang dilakukan di SMK Negeri 1 Puring terkait karakteristik organisasi menunjukkan bahwa sumber daya dan imbalan yang ada sudah memenuhi standar pendidikan nasional. Kebijakan-kebijakan yang adapun sudah dianggap mampu diterima oleh anggota organisasi, meskipun kadang kebijakan tersebut masih dianggap kurang maksimal bagi beberapa anggota organisasi, namun pada kenyataannya berdasarkan wawancara selama 3 tahun terakhir tidak ada karyawan *resign* dengan alasan keberatan atau memiliki masalah terkait kebijakan sekolah. Meskipun demikian ternyata masih ada saja masalah yang timbul di dalam organisasi, salah satunya adalah masalah kurang harmonisnya hubungan komunikasi antar beberapa karyawan yang disebabkan perselisihan masalah pribadi

PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN KARAKTERISTIK ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan SMK Negeri 1 Puring).

disertai kecemburuan desain pekerjaan ataupun ketidaksesuaian struktur organisasi yang ada. Melihat kondisi demikian maka hal tersebut dikawatirkan akan berpengaruh buruk terhadap kepuasan kerja karyawan.

Mengingat pentingnya pengaruh karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi terhadap kepuasan kerja pada SMK Negeri 1 Puring maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian di SMK Negeri 1 Puring mengenai “**Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, dan Karakteristik Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**”.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan di SMK Negeri 1 Puring.
2. Mengetahui pengaruh karakteristik organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di SMK Negeri 1 Puring.
3. Mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di SMK Negeri 1 Puring.

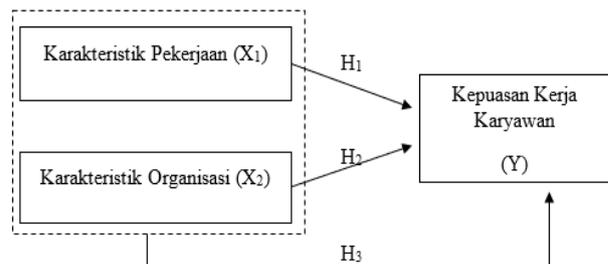
Kajian Teori

1. Kepuasan kerja, Gibson (2000:106) menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka. Menurut Robbins dan Judge (2008:99), istilah kepuasan kerja (*job satisfaction*) dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Indikator kepuasan kerja menurut Hasibuan (2008:202), kepuasan kerja dibangun dari lima indikator, yaitu:
 - a. Menyenangi Pekerjaannya
 - b. Mencintai Pekerjaannya
 - c. Moral Kerja
 - d. Kedisiplinan
 - e. Prestasi Kerja
2. Karakteristik Pekerjaan, menurut pendapat Berry et. al. (1999:306) mengenai pengertian karakteristik pekerjaan adalah aspek internal dari pekerjaan itu sendiri yang terdiri dari variasi keterampilan yang dibutuhkan, prosedur dan kejelasan tugas, tingkat kepentingan tugas, kewenangan dan tanggung jawab, serta umpan balik dari tugas yang telah dilaksanakan. Hackman & Oldham (dalam Robbin 2001:447) menjelaskan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan aspek internal dari suatu pekerjaan yang mengacu pada isi dan kondisi dari pekerjaan. Indikator-indikator karakteristik pekerjaan menurut Robbins (2003:219), yaitu:
 - a. Keanekaragaman Keterampilan (*Skill Variety*)
 - b. Identitas Tugas (*Task Identity*)
 - c. Arti Tugas (*Task Significance*)
 - d. Otonomi (*Autonomy*)
 - e. Umpan Balik (*Feedback*)
3. Karakteristik organisasi, menurut Stoner (1978) dan Gitosudarmo (2001) menjelaskan bahwa karakteristik

organisasi atau karakteristik situasi kerja yaitu bagaimana hubungan dengan atasan dan rekan kerja, bagaimana sistem penggajian dan kebiasaan organisasi. Menurut Ting dan Yuan (1997) berpendapat bahwa karakteristik organisasi meliputi komitmen organisasi dan hubungan teman sekerja dan supervisor yang akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Indikator karakteristik organisasi dalam penelitian ini menurut Gibson (1987), meliputi:

- a. Sumber daya
- b. Imbalan atau insentif
- c. Struktur organisasi
- d. Desain pekerjaan

MODEL EMPIRIS



Hipotesis

Sebagai dugaan sementara atas permasalahan diatas, penulis akhirnya mengarah kepada formulasi hipotesis, sebagai berikut:

- H₁: Karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
- H₂: Karakteristik organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
- H₃: Karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2009:115) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan SMK Negeri 1 Puring yang berjumlah 30 orang.

Menurut Sugiyono (2009:116), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penelitian ini menggunakan pengambilan sampel dengan teknik sampling jenuh karena populasinya kurang dari 100, maka teknik sampling yang diambil adalah semua anggota populasi sebanyak 30 karyawan. Teknik ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Ridwan (2007:248). Sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi atau karyawan SMK Negeri 1 Puring yang berjumlah 30 orang.

**PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN KARAKTERISTIK ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
(Studi pada Karyawan SMK Negeri 1 Puring).**

TEKNIK ANALISIS DATA

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dimaksud untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan dan akurat melalui wawancara, studi pustaka dan angket/kuesioner Seluruh variabel akan diukur menggunakan skala *Likert*.

Teknik Analisis

Teknik analisis data merangkum sejumlah data besar yang dapat memberikan informasi tentang pengalaman dan pemahaman karakteristik responden atau sifat-sifat data tersebut dapat menjawab permasalahan dalam kegiatan penelitian. Teknik analisis data dapat dibedakan menjadi Analisis Deskriptif dan Analisis Statistik dengan menggunakan bantuan program *SPSS Statistic 25.00 for Windows*.

Analisis Statistik di penelitian ini memuat Uji Validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang berupa multikolinieritas, heteroskedastisitas dan normalitas, analisis regresi linier berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F) dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Klasifikasi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3

Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Presentase (%)
Laki-laki	22	73,3%
Perempuan	8	26,7%
Jumlah	30	100%

Sumber: SMK Negeri 1 Puring, 2020.

Data tabel 3 di atas menunjukkan bahwa responden yang mempunyai jenis kelamin pria sebanyak 22 orang atau sebanyak 73,3 %, wanita sebanyak 8 orang atau sebanyak 26,7 %.

Klasifikasi responden dilihat dari tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel 4 berikut:

Tabel 4

Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	S2	1	3,3
2.	S1	11	36,8
3.	D3	1	3,3
4.	SMA	16	53,3
5.	SD	1	3,3
	Jumlah	30	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2020.

Data tabel 4 menjelaskan bahwa responden berpendidikan SD sebanyak 1 orang (3,3%),

berpendidikan SMA sebanyak 16 orang (53,3%), berpendidikan D3 sebanyak 1 orang (3,3%), berpendidikan S1 sebanyak 11 orang (36,8%) dan berpendidikan S2 sebanyak 1 orang (3,3%). Jumlah responden yang paling banyak adalah dengan tingkat pendidikan SMA sebesar 53,3 % dari jumlah 30 responden.

Klasifikasi responden dilihat dari usia responden dapat dilihat pada tabel 5 berikut:

Tabel 5

Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	20-30	5	16,66
2	31-41	14	46,68
3	42-52	6	20,00
4	>52	5	16,66
	Jumlah	30	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2020.

Tabel 5 diatas menunjukkan bahwa data responden yang mempunyai usia 20-30 tahun sebanyak 5 orang (16,66%), usia 31-41 tahun sebanyak 14 orang (46,68%), sedangkan usia 42-52 tahun adalah 6 orang (20%) dan usia >52 tahun adalah 5 orang (16,66%). Jadi, sebagian besar responden berdasarkan usia kebanyakan yang bekerja sebagai pegawai adalah berusia antara 31-41 tahun sebanyak 14 orang (46.68%).

Klasifikasi responden berdasarkan masa kerja secara jelas ditunjukkan dalam tabel 6 berikut:

Tabel 6

Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	1-10	18	60
2.	11-20	12	40
Total		30	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2020.

Berdasarkan tabel 6 di atas, responden yang telah bekerja selama 1-10 tahun sebanyak 18 orang (60%), yang telah bekerja selama 11-20 tahun sebanyak 12 orang (40%). Jadi responden terbanyak adalah responden dengan masa kerja selama 1-10 tahun sebanyak 18 orang (60%).

ANALISIS STATISTIK

Uji Validitas

Uji validitas dimaksud untuk mengetahui apakah butir-butir pernyataan dalam kuesioner cukup valid sebagai instrument penelitian dengan ketentuan jika hasil r hitungnya lebih besar dari r tabel dengan $\alpha < 0,05$ maka dinyatakan valid. Nilai r tabel pada derajat kebebasan (df) = n-2 atau (30-2=28) maka didapat nilai r tabel sebesar 0,3610

PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN KARAKTERISTIK ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan SMK Negeri 1 Puring).

Karakteristik Pekerjaan (X1)

Tabel 7

Hasil Pengujian Validitas Karakteristik Pekerjaan

No.	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Status
1.	Butir 1	0,585	0,361	Valid
2.	Butir 2	0,768	0,361	Valid
3.	Butir 3	0,691	0,361	Valid
4.	Butir 4	0,529	0,361	Valid
5.	Butir 5	0,809	0,361	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2020.

Berdasarkan tabel 7 bahwa hasil dari pengujian validitas dapat dilihat bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel yaitu sebesar 0,361 pada derajat kebebasan $\alpha < 0,05$ sehingga lima item butir pernyataan variabel Karakteristik Pekerjaan pada kuesioner adalah valid.

Karakteristik Organisasi (X2)

Tabel 8

Hasil Pengujian Validitas Karakteristik Organisasi

No.	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Status
1.	Butir 1	0,632	0,361	Valid
2.	Butir 2	0,591	0,361	Valid
3.	Butir 3	0,702	0,361	Valid
4.	Butir 4	0,669	0,361	Valid
5.	Butir 5	0,652	0,361	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2020.

Berdasarkan tabel 8 bahwa hasil dari pengujian validitas dapat dilihat bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel yaitu sebesar 0,361 pada derajat kebebasan $\alpha < 0,05$ sehingga lima item butir pernyataan variabel Karakteristik Organisasi pada kuesioner adalah valid.

Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 9

Hasil Pengujian Validitas Kepuasan Kerja

No.	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Status
1.	Butir 1	0,854	0,361	Valid
2.	Butir 2	0,793	0,361	Valid
3.	Butir 3	0,865	0,361	Valid
4.	Butir 4	0,853	0,361	Valid
5.	Butir 5	0,854	0,361	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2020.

Berdasarkan tabel 9 bahwa hasil dari pengujian validitas dapat dilihat bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel yaitu sebesar 0,361 pada derajat kebebasan $\alpha < 0,05$ sehingga lima item butir pernyataan variabel Kepuasan Kerja pada kuesioner adalah valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan analisis *Cronbach Alpha* yang digunakan untuk mengetahui apakah alat ukur yang dipakai *reliable* (konsisten). Instrumen yang bila digunakan beberapa kali

untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 25, butir pertanyaan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas ditentukan reabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut Ghozali (2006:46):

1. Jika *alpha cronbach* > 0,60 atau 60 %, maka butir atau variabel tersebut reliabel.
2. Jika *alpha cronbach* < 0,60 atau 60 %, maka variabel tersebut tidak reliabel.

Hasil pengolahan data uji reliabilitas terhadap masing-masing variabel penelitian dapat dilihat dalam tabel 10 dibawah ini:

Tabel 10

Hasil Uji Reliabilitas Variabel

No.	Variabel	Nilai Alpha	r kritis	Keterangan
1.	Karakteristik Pekerjaan (X1)	0,692	0,6	Reliabel
2.	Karakteristik Organisasi (X2)	0,648	0,6	Reliabel
3.	Kepuasan Kerja (Y)	0,898	0,6	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 10 dapat dilihat bahwa nilai *cronbach alpha* untuk varibel Karakteristik Pekerjaan sebesar 0,692, untuk variabel Karakteristik Organisasi sebesar 0,648 dan untuk variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,898. Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha lebih besar dari r kritis (0,6) sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel.

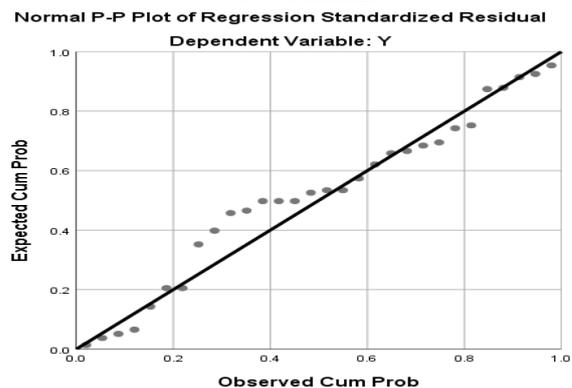
1.2.1. UJI ASUMSI KLASIK

Uji normalitas

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah data sebuah model regresi, *variable dependen*, *variable independen* atau keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Adapun hasil analisis diperoleh sebagai berikut:

Gambar 1

Uji Normalitas



Sumber: Data Primer Diolah, 2020.

PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN KARAKTERISTIK ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan SMK Negeri 1 Puring).

Berdasarkan gambar 1 grafik uji normalitas terlihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Tujuan uji multikolinieritas adalah untuk menguji apakah pada model regresi di atas ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen atau bebas yaitu karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi. Pedoman suatu model regresi yang tidak terjadi multikolinieritas adalah mempunyai nilai VIF dibawah 10 dan *tolerance* diatas 0,1. Sedangkan suatu model regresi yang terjadi multikolinieritas adalah mempunyai nilai VIF diatas 10 dan *tolerance* dibawah 0,1 (Ghozali,2009).

Tabel 11
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	<i>Collinierity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	VIF
Karakteristik Pekerjaan (X1)	0,673	1,485
Karakteristik Organisasi (X2)	0,673	1,485

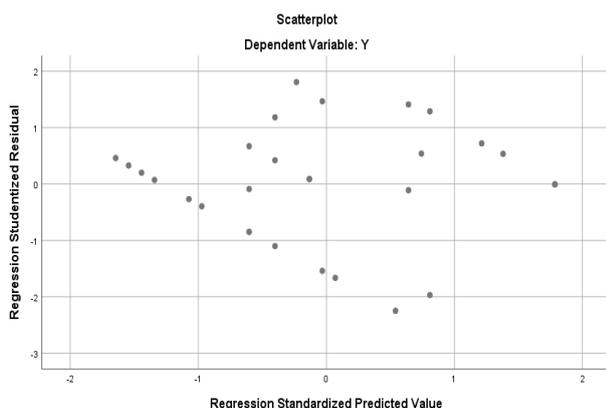
Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan data tabel 11 dapat dilihat nilai Karakteristik Pekerjaan 1,485 dengan nilai tolerance 0,673 dan Karakteristik Organisasi 1,485 dengan nilai tolerance 0,673 sehingga model regresi tersebut di atas tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model ini regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Untuk mendeteksi ada tidaknya masalah heteroskedastisitas adalah dengan media grafik, apabila grafik membentuk pola khusus maka model terdapat heteroskedastisitas (Ghozali, 2009). Hasil uji heteroskedastisitas dalam penelian ini adalah sebagai berikut :

Gambar 2
Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Primer Diolah, 2020.

Berdasarkan gambar 2 dapat dijelaskan bahwa titik-titik di dalam Scatter plot menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi linier berganda dalam penelitian ini tidak mengandung heteroskedastisitas.

Uji Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi. Hasil dari analisis regresi berganda dibantu dengan menggunakan program SPSS 25 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 12
Hasil Uji Analisis Regresi Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,376	2,609		0,528	0,602
Karakteristik Pekerjaan (X1)	0,165	0,173	0,140	0,953	0,349
Karakteristik Organisasi (X2)	0,767	0,163	0,691	4,709	0,000

Sumber: Data Primer Diolah, 2020.

Berdasarkan data tabel 12 di atas dapat dirumuskan persamaan regresi pada penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 1,376 + 0,165X_1 + 0,767X_2 + e$$

Dengan demikian maka dapat dijelaskan sebagai berikut: **Konstanta (a)** 1,376 dapat diartikan bahwa tanpa adanya variabel Karakteristik Pekerjaan (X1) dan Karakteristik Organisasi (X2) nilai Kepuasan Kerja adalah sebesar 1,376.

Variable Independen

- $b_1 = 0,165$ artinya koefisien regresi dari variabel Karakteristik Pekerjaan (X_1) sebesar 0,165 mempunyai pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja (Y), jika setiap 1 satuan nilai variabel Karakteristik Pekerjaan (X_1) meningkat, maka variabel Kepuasan Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,165.
- $b_2 = 0,767$ artinya koefisien regresi dari variabel Karakteristik Organisasi (X_2) sebesar 0,767 mempunyai pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja (Y), jika setiap 1 satuan nilai variabel Karakteristik Organisasi (X_2) meningkat, maka variabel Kepuasan Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,767.

UJI HIPOTESIS

Uji hipotesis dilakukan untuk menguji apakah pengaruh variabel bebas penelitian terhadap variabel terikat bermaksan (signifikan) digunakan uji t dan uji F. adapun hasil uji hipotesisnya adalah sebagai berikut :

Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial atau sendiri-sendiri antara variabel-variabel bebas

PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN KARAKTERISTIK ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan SMK Negeri 1 Puring).

dalam hal ini adalah Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap variabel terikat dalam hal ini adalah Kepuasan Kerja. Penentuan t_{tabel} dengan rumus $df = n-k-1$, dimana adalah sampel atau total responden dan k adalah jumlah variabel independen yang diteliti. Df dalam penelitian ini yaitu $df = 30-2-1 = 27$, dengan tingkat signifikan sebesar 0,05 atau 5%, sehingga dihasilkan angka pada t_{tabel} sebesar 2,051. Kriteria uji t menurut Ghozali (2009) adalah sebagai berikut:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$; $\alpha < 5\%$, maka H_0 diterima.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$; $\alpha > 5\%$, maka H_0 ditolak.

Untuk mengetahui hasil analisis t dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 13
Hasil Uji t

Variabel	Signifikan	α	t_{hitung}	t_{tabel}
Karakteristik Pekerjaan	0,349	0,05	0,953	2,051
Karakteristik Organisasi	0,000	0,05	4,709	2,051

Sumber: Data Primer Diolah, 2020.

Berdasarkan tabel 13 hasil uji t diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel Karakteristik Pekerjaan (X1) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 0,953 < t_{tabel} 2,051 dengan tingkat signifikan 0,349 > 0,05. Hasil ini menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan di SMK Negeri 1 Puring (H_1 ditolak).
2. Variabel karakteristik organisasi (X2) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 4,709 > t_{tabel} 2,051 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05. Hasil ini menyatakan bahwa Karakteristik Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan di SMK Negeri 1 Puring (H_2 diterima).

Uji Simultan (Uji F)

Uji F dimaksudkan untuk menguji apakah secara bersama-sama koefisien regresi variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebas. Hasil uji F dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 14
Hasil Uji F

Model	ANOVA ^a					
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F_{hitung}	Sig.	F_{tabel}
1 Regression	77,050	2	38,525	20,950	0,000 ^b	3,35
Residual	49,650	27	1,839			
Total	126,700	29				

Sumber : Data Primer Diolah, 2020.

Berdasarkan tabel 14 hasil uji F, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 20,950 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,35 dengan tingkat signifikan 0,000. Dengan rendahnya tingkat probabilitas 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi

berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan di SMK Negeri 1 Puring.

KOEFISIEN DETERMINASI

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen dengan variabel dependen. Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 15 berikut:

Tabel 15
Hasil Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,780 ^a	0,608	0,579	1,35606

Sumber: Data Primer Diolah, 2020.

Tabel 15 di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,579 atau 57,9 % menandakan bahwa variabel Karakteristik Pekerjaan (X1) dan Karakteristik Organisasi (X2) mampu menjelaskan perilaku variabel penilaian terhadap tingkat Kepuasan Kerja (Y) sebesar 57,9 % sedangkan sisanya 42,1 % perilaku variabel penilaian terhadap tingkat Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan di SMK Negeri 1 Puring, dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Hipotesis pertama yang diajukan dalam peneliti adalah untuk mengetahui pengaruh variabel Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan SMK Negeri 1 Puring menunjukkan tidak berpengaruh signifikan hal itu dibuktikan dengan hasil nilai t_{hitung} 0,953 < t_{tabel} 2,051 dengan tingkat signifikan 0,349 > 0,05. Hipotesis pertama ditolak, artinya tinggi rendahnya tingkat Karakteristik Pekerjaan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di SMK Negeri 1 Puring.

Hasil hipotesis pertama ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Mahayanti, Sriathi (2017) dengan judul penelitian “Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Situasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan” yang menyatakan bahwa Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Pengaruh Karakteristik Organisasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Hipotesis kedua yang diajukan dalam peneliti adalah untuk mengetahui pengaruh variabel Karakteristik Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan SMK

PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN KARAKTERISTIK ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

(Studi pada Karyawan SMK Negeri 1 Puring).

Negeri 1 Puring, menunjukkan berpengaruh signifikan dengan hasil nilai thitung $4,709 > t_{tabel} 2,051$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa hipotesis kedua diterima artinya Karakteristik Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tingkat Kepuasan Kerja. Semakin tinggi tingkat nilai Karakteristik Organisasi akan meningkatkan nilai Kepuasan Kerja karyawan di SMK Negeri 1 Puring.

Hasil hipotesis kedua penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Subyanto (2009) dengan judul penelitian “Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja” yang menyatakan bahwa Karakteristik Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan (X1) dan Karakteristik Organisasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Hasil uji F dalam variabel independen (karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja) yaitu memperoleh nilai Fhitung sebesar 20,950 lebih besar dari Ftabel sebesar 3,35 dengan tingkat signifikan 0,000b. Rendahnya tingkat probabilitas 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05. Sedangkan uji R² (koefisien determinasi) sebesar 0,579 atau 57,9 %. Dengan demikian, besarnya variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen sebesar 57,9 % dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan SMK Negeri 1 Puring.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner mengenai pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di SMK Negeri 1 Puring maka dapat di ambil simpulan sebagai berikut:

1. Variabel Karakteristik Pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan di SMK Negeri 1 Puring. Artinya tinggi rendahnya tingkat nilai Karakteristik Pekerjaan tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan di SMK Negeri 1 Puring.
2. Variabel Karakteristik Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan di SMK Negeri 1 Puring. Artinya semakin meningkatnya nilai Karakteristik Organisasi maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan di SMK Negeri 1 Puring.
3. Variabel Independen (Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi) secara bersama sama berpengaruh terhadap variabel dependen (Kepuasan Kerja) yang berarti bahwa variabel independen

tersebut mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap Kepuasan Kerja karyawan di SMK Negeri 1 Puring.

Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian dapat dikemukakan implikasi secara teoritis dan praktis sebagai berikut:

Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini memberikan implikasi pada Kepala Sekolah dan Karyawan di SMK Negeri 1 Puring agar kedepannya lebih memperhatikan mengenai bentuk kepuasan kerja karyawan di SMK Negeri 1 Puring dengan implikasi praktis sebagai berikut:

1. Karakteristik Pekerjaan tidak pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan di SMK Negeri 1 Puring. Berdasarkan pengukuran menggunakan 5 indikator (Keanekaragaman keterampilan/skill variety, Identitas tugas/Task indentity, Arti tugas/Task Significance, Otonomi/Autonomy dan Umpan balik/Feedback), pada kondisi saat ini karakteristik pekerjaan memang tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di SMK Negeri 1 Puring. Namun untuk kedepannya SMK Negeri 1 Puring perlu mengelola dan menyusun karakteristik pekerjaan yang ada dengan cara menyesuaikan antara spesifikasi bidang pekerjaan dengan spesifikasi karyawan. Disamping itu, meskipun penyesuaian jumlah karyawan dengan kebutuhan setiap bidang pekerjaan dimaksudkan untuk menyetarakan takaran/volume kerja, namun hal itu justru dapat menimbulkan masalah minimnya tanggungjawab pada masing-masing karyawan terhadap bidang pekerjaannya, sehingga hal tersebut dapat menghambat karyawan dalam mencapai kepuasan kerja.
2. Karakteristik Organisasi mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan di SMK Negeri 1 Puring. Hal tersebut disebabkan oleh sumber daya, imbalan, struktur organisasi dan desain pekerjaan yang ada mampu memenuhi kepuasan kerja karyawan, maka penting bagi SMK Negeri 1 Puring untuk meningkatkan nilai karakteristik organisasi yang ada. Berdasarkan empat varian indikator yang digunakan untuk mengukur variabel Karakteristik Organisasi, diperoleh hasil yang cukup tinggi pada indikator Sumber Daya dan Imbalan. Karyawan menilai tinggi bahwa sumber daya adalah hal yang paling pokok karena merupakan modal dasar untuk dapat berfungsinya suatu organisasi, sementara pada indikator imbalan karyawan menilai memang erat kaitannya dengan prestasi kerja dan merupakan faktor eksternal yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di SMK Negeri 1 Puring. Oleh karena itu, kedua indikator tersebut di atas (Sumber Daya dan Imbalan) sangat perlu diperhatikan agar Kepuasan Kerja karyawan dapat tercipta secara maksimal.

**PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN KARAKTERISTIK ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
(Studi pada Karyawan SMK Negeri 1 Puring).**

Implikasi Teoritis

Penelitian ini telah membuktikan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan beberapa faktor, antara lain karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi. Hal ini sejalan dengan teori Robbins dan Judge (2008:99) istilah kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.

1. Penelitian ini telah membuktikan bahwa Karakteristik Pekerjaan tidak berhubungan erat dengan Kepuasan Kerja karyawan. Hal ini tidak sejalan dengan teori yang dikemukakan Locke (dalam Ashar Sunyoto Munandar, 2010:357), ciri-ciri intrinsik dari pekerjaan yang menentukan kepuasan kerja ialah keragaman, kesulitan, jumlah pekerjaan, tanggung jawab, otonomi, kendali terhadap metode kerja, kemajuan, dan kreativitas.
2. Penelitian ini telah membuktikan bahwa Karakteristik Organisasi memiliki hubungan erat dengan Kepuasan Kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Stoner (1978) dan Gitosudarmo (2001) yang menjelaskan bahwa karakteristik organisasi yaitu bagaimana hubungan dengan atasan dan rekan kerja, bagaimana sistem penggajian dan kebiasaan organisasi dapat menentukan kepuasan kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Anja, et al. 2008. Explaining The Relationships Between Job Characteristics, Burnout, and Engagement. *The Role Of Basic Psychological Need Satisfaction*. Journal Work and Stress. 22(3):277-294.
- Berry L.M, Houston J.P. 1993. *Psychology at Work An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. New York.
- David F. R. 2011. *Strategic Management*. New Jersey: Pearson.
- Djestawana. 2012. *Pengaruh Pengembangan Organisasi, Kepemimpinan, Jenjang Karir Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Puskesmas Kesmas*. Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional Vol. 6, No. 6. Bali : STIKES Bina Usada Bali.
- Gibson. 1987. *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses*. Edisi Kelima Jilid 1. Alih Bahasa Djarkasih (2000). Jakarta : Erlangga.
- _____. 1996. *Organisasi*. Edisi 8 Jilid 1. Terjemahan Nunuk Ardiani. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani T. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua Cetakan Kedelapan. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- Hariri A.P., et al. 2004. "Pengaruh Perbedaan Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Praktek Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan". *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Volume 2, Nomor 3, diambil 20 Agustus 2019.
- Hellriegel, Don, Slocum. 2004. *Organization Behaviour 10 th edition*. Ohio. Thomson Learning.
- Robbins, Judge T.A., Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi (Organization Behavior)*. Jilid 1 dan 2. Jakarta : Salemba.
- Ridwan. 2007. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi*. Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi. Alih bahasa Handayana Pujaatmika. Jakarta : Prenhalindo.
- _____. 2002. *Perilaku Organisasi*. Alih bahasa Handayana Pujaatmika. Jakarta : Prenhalindo.
- _____. 2003. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sembilan. Alih Bahasa Tim Indeks. Jakarta : PT. Indeks.
- Stoner J.A.F. 1992. *Manajemen*. Jilid 1. Jakarta : Erlangga.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- _____. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Bandung : Alfabeta.
- Ting, Yuan. 1997. *Determining of Job Satisfaction of Federal Government Employees*. Science Direct. Public personal management, Vol. 26, No.3, 313-334.
- Widanarni, et al. 2015. Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Kuala Kapuas. Jurnal Bisnis dan Pembangunan, Vol 3, No. 1. Banjarmasin : Fisip Unlam Banjarmasin.

**PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN KARAKTERISTIK
ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
(Studi pada Karyawan SMK Negeri 1 Puring).**

Wijaya. 2012. Evaluasi Persiapan Puskesmas Pelayanan
Obstetri Neonatal Emergensi Dasar (PONED)
Di Kabupaten Brebes Tahun 2012. Jurnal
kesehatan Masyarakat, 1 (2) : hal 72-81.
Semarang : Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Diponegoro

Winarno. 2005. *Pendidikan Kewarganegaraan.*
Surakarta: Universitas Sebelas Maret.