

# PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KEPUASAAN KERJA PEGAWAI PEGAWAI PADA RUMAH TAHANAN NEGARA KELAS IIB KRUI

## THE EFFECT OF JOB CHARACTERISTICS AND ORGANIZATIONAL CLIMATE ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT THE CLASS IIB KRUI STATE PRISON HOUSE

\*Murtazal<sup>1</sup>, Ahirudiin<sup>2</sup>, Selamat<sup>3</sup>

Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

Correspondence\*:

e-mail : murtazaltri455@gmail.com

### Abstrak

SDM yang bermutu pada prinsipnya mempunyai kemampuan profesional dan teknikal tertentu yang kehadirannya pada semua lini pekerjaan akan melahirkan banyak keuntungan. Iklim organisasi yang kondusif akan meningkatkan kinerja yang dapat ditunjukkan dengan tingginya retensi pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Krui. Adapun jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah model penelitian Explanatory. Penelitian ini menggunakan 74 responden penelitian. Ada tiga variabel dalam penelitian ini yaitu: 2 (dua) Variabel bebas (X1 dan X2) dan 1 (satu) variabel terikat dimana karakteristik pekerjaan (X1) dan iklim organisasi (X2) sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Berdasarkan analisis data telah ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; Terdapat pengaruh karakteristik pekerjaan (X1) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 45%. Terdapat pengaruh iklim organisasi (X2) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 36,8%. Terdapat pengaruh karakteristik pekerjaan (X1) dan iklim organisasi (X2) secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 45,1%.

**Kata kunci:** Karakteristik pekerjaan, iklim organisasi dan kepuasan kerja pegawai

### Abstract

Quality human resources in principle have certain professional and technical abilities whose presence in all lines of work will give birth to many advantages. A conducive organizational climate will improve performance as indicated by high employee retention. This study aims to determine the effect of job characteristics and organizational climate on employee job satisfaction at the Class IIB Krui State Detention Center. The type of research used in this study is an explanatory research model. This study used 74 research respondents. There are three variables in this study, namely: 2 (two) independent variables (X1 and X2) and 1 (one) dependent variable where job characteristics (X1) and organizational climate (X2) are independent variables and employee job satisfaction (Y) is a variable. bound. Based on data analysis, it has been found that the answers to the hypothesis are as follows; There is an effect of job characteristics (X1) on employee job satisfaction (Y), with an influence level of 45%. There is an influence of organizational climate (X2) on employee job satisfaction (Y) with an influence level of 36.8%. There is an effect of job characteristics (X1) and organizational climate (X2) together on employee job satisfaction (Y) with an influence level of 45.1%.

**Keywords :** Job characteristics, organizational climate and employee job satisfaction

## PENDAHULUAN

Pegawai ataupun karyawan selaku faktor terutama dalam memilah maju mundurnya sesuatu badan. Buat menggapai tujuan badan amat diperlukan karyawan yang berbarengan memakai kompetensinya pada badan, dan harus mampu melaksanakan tugas- tugas yang terdapat di dalam badan. Tiap badan hendak senantiasa berupaya buat tingkatan kebahagiaan kegiatan karyawannya, walaupun tiap badan memiliki karakteristik profesinya masingmasing.

Karakter profesi ialah pengenalan beragam format profesi yang dengan cara simultan membenarkan kemampuan badan dan kebahagiaan kegiatan. Karakter profesi merupakan karakteristik - karakteristik yang bersumber pada area profesi yang melingkupi area raga dan sosial. Area raga melingkupi atmosfer kegiatan diperhatikan bersumber pada aspek raga, misalnya kondisi temperatur, cuaca, arsitektur gedung dan temperatur posisi kegiatan. Sebaliknya area sosial melingkupi sosial adat pada area kegiatan, besar ataupun kecilnya bobot kegiatan, ganti rugi yang diperoleh, interaksi kegiatan sejabat dan mutu kehidupan kerjanya. Otmo Buatan tahun (2012).

Tiap profesi mempunyai tipe karakteristik ataupun segi - segi khusus yang melampiri orang dalam melakukan profesinya. Segi - segi mulanya dapat menghasilkan orang bertugas dengan baikatau justru kebalikannya. Karakter profesi jadi pengenalan bersumber pada berbagai macam berbagai format yang tercantum pada sesuatu konsep profesi yang dengan cara simultan membenarkan kemampuan badan dan kebahagiaan pegawai khususnya pada

masa teknologi Informasi seperti saat ini. Karakteristik orang ialah atensi, sikap dan keinginan yang dibawa seseorang pada suasana kegiatan. Atensi ialah sikap yang menghasilkan seseorang suka buat bisa menghasilkan gagasan khusus.

Karakter profesi bagi cakupan ahli merupakan usaha mengenali karakteristik kewajiban bagi profesi, gimana karakteristik itu digabung buat menghasilkan kesempatan yang berlainan, dan hubungannya memakai dorongan, kebahagiaan dan kemampuan pegawai. Jadi, karakter profesi tidak hanya mampu membuat kebahagiaan kegiatan pegawai bisa dikenal pula hendak mempengaruhi luaran kegiatan pegawai serta komitmen pegawai kepada badan.

Profesi yang memiliki independensi hendak membagikan pengelola kedudukan sesuatu perasaan tanggung jawab bila sesuatu profesi bisa membagikan korban balik hingga pegawai hendak mengenali seberapa efisien buat bisa bekerja. Aspek lain yang bisa pengaruhi kebahagiaan kegiatan karyawan merupakan hawa badan dan yang mendukung ialah aspek yang tidak bisa diabaikan dalam sesuatu sistem pengurusan manajemen. Berartinya hawa badan yang mendukung sebaiknya memperoleh atensi yang sungguh - sungguh dari pihak manajemen, sebab tugas - tugas hendak bisa teratasi dengan cara bagus bila terwujud sesuatu hawa badan yang sanggup meningkatkan antusias kegiatan yang besar, yang berikutnya hendak memusatkan cara penanganan kewajiban yang jadi tanggung jawab karyawan.

Hawa badan yang mendukung hendak tingkatan kemampuan yang bisa ditunjukkan dengan tingginya penahanan karyawan. Karyawan

hendak termotivasi buat melaksanakan tiap profesi dengan bagus. Output berbentuk tingginya kebahagiaan kegiatan karyawan, produktifitas besar ialah cerminan area kegiatan yang sudah bercahaya.

Kebahagiaan kegiatan bagi Robbins serta Judge pada buatan tahun (2013) merupakan salah satu metode yang dicoba oleh suatu lembaga ataupun industri supaya bisa meningkatkan kemampuan pegawai, industri tidak bisa jadi menggapai tujuan dengan bagus bila pegawai tidak bisa melakukan serta menguasai profesi dengan bagus.

Salehi serta Taghavi buatan tahun (2016) Kebahagiaan kegiatan diformulasikan dalam bermacam perihal yang berlainan. Kebahagiaan kegiatan ialah hasil penuh emosi yang mengasyikkan dari seorang atas pencapaiannya kepada profesi ataupun memperoleh suatu yang berharga dari profesinya. Kebahagiaan kegiatan bisa dimaksud selaku estimasi pegawai mengenai gimana profesinya dengan cara totalitas membagikan kebahagiaan kepada kebutuhannya yang bermacam - macam. Kebahagiaan kegiatan memantulkan perasaan seorang kepada profesinya, kebahagiaan kegiatan ini nampak dalam tindakan positif pegawai kepada profesinya serta seluruh suatu yang dialami di area kerjanya.

Rumah Narapidana Negeri Kategori IIB Krui ialah sesuatu lembaga penguasa yang mempunyai 3 guna dalam menyelenggarakan tugasnya, ialah: melaksanakan jasa narapidana, melaksanakan perawatan keamanan serta aturan teratur rutan, melaksanakan pengurusan rutan di dasar lindungan Kantor Area Hukum serta HAM Lampung.

Bersumber pada hasil prasurvey yang dicoba oleh periset di Rumah Narapidana Negeri Kategori IIB Krui, karakter profesi yang diemban karyawan belum bisa membagikan kebahagiaan kegiatan karyawan yang diakibatkan dari ketidak sesuaian antara profesi serta kemampuan serta keahlian karyawan itu sendiri, belum optimalnya pendapatan hawa badan yang energik, serta kebahagiaan kegiatan karyawan pada Rumah Narapidana Negeri Kategori IIB Krui belum berhasil selaku dampak dari belum persisnya karakter profesi serta hawa badan yang kurang energik.

Bersumber pada penjelasan di atas hingga pengarang melaksanakan riset dengan berikan kepala karangan **“Akibat Karakter Profesi serta Hawa Badan kepada Kebahagiaan Kegiatan Karyawan pada Rumah Narapidana Negeri Kategori IIB Krui”**

## KAJIAN TEORI

### Pengertian Karakteristik Pekerjaan

Setiap organisasi memiliki karakteristik tersendiri yang membedakannya dari organisasi lain. Perbedaan tersebut meliputi kebijakan, perilaku pimpinan, budaya organisasi dan perbedaan individu yang ada dalam organisasi. Salah satu perbedaan yang paling mendasar adalah karakteristik pekerjaan. Dubrin (2012: 235) memberikan pendapat, “job characteristics model is a method of job enrichment that focuses on the task and interpersonal dimensions of a job.”

Model karakteristik pekerjaan adalah sebuah metode dari pengayaan kerja yang fokus pada tugas kerja dan dimensi interpersonal. Beadwell

(2014:508) menjelaskan: The job characteristics approach is based on the idea that individual differences are important moderators in the way employees respond to the nature and design of work, irrespective of any performance/reward element.

Pendekatan karakteristik pekerjaan adalah berdasarkan pada ide bahwa setiap perbedaan individu adalah perantara yang penting pada proses pemberian respon oleh para pegawai pada lingkungan kerja dan desain kerja, serta reward yang diberikan. Dimana rancangan pekerjaan didasarkan pada ide bahwa perbedaan individu sangatlah penting karena menjadi perantara para pegawai untuk merespon pembagian kerja yang mereka terima.

Daft (2018: 541) memaparkan, "job characteristics model is a model of job design that comprises core job dimensions, critical psychological states, and employee growth- need strength. Model karakteristik pekerjaan adalah model desain kerja yang memperhitungkan dimensi pekerjaan, kondisi psikologis individu, dan kekuatan individu untuk berkembang. Daft (2018: 541) juga menulis: Given the wide variation among personalities and among jobs, an important responsibility of managers is to try to match employee and job characteristics so that work is done by people who are well suited to do it.

Memberikan variasi yang luas pada tiap kepribadian dan pekerjaan, hal ini penting untuk meningkatkan tanggung jawab. Dimana pencocokan

karakteristik pekerjaan dengan karakteristik pegawai sangatlah penting.

Menurut Jasper Scurman (2011: 9) karakteristik pekerjaan adalah aspek khusus yang terdapat pada satu pekerjaan seperti pengetahuan dan keterampilan, tuntutan mental dan fisik yang diperlukan, dan kondisi pekerjaan yang dapat diketahui, didefinisikan dan dinilai yang merupakan penyebab penting kesehatan para pekerja.

### **Pengertian Iklim organisasi**

Istilah "iklim" disini merupakan kiasan (metafora). Kiasan adalah bentuk ucapan yang didalamnya suatu istilah atau frase yang jelas artinya diterapkan pada situasi yang berbeda dengan tujuan menyatakan suatu kemiripan, contohnya "tempat ini seperti kebun binatang". Meskipun perbandingannya figuratif, perbandingan tersebut memberi informasi mengenai isi, struktur dan arti situasi baru tersebut.

Secara harfiah iklim pengertiannya tidak hanya memberikan arti yang terbatas pada hal-hal yang bersifat fisik, tetapi juga memiliki arti psikologis berupa kumpulan orang- orang yang berada dalam suatu organisasi yang menggambarkan lingkungan internal organisasi tersebut, tercipta dari kepribadian individu dan syarat- syarat pekerjaan yang saling berinteraksi, sehingga menghasilkan suatu iklim yang mempengaruhi baik terhadap individu maupun terhadap organisasi tersebut. Sedangkan iklim organisasi merupakan hasil persepsi pegawai tentang berbagai aspek lingkungan kerjanya yang akan mempengaruhi perilaku mereka di dalam organisasi.

Aluguro (2004: 54) menyatakan iklim organisasi diartikan sebagai persepsi tentang kebijakan, praktek- praktek dan prosedur-prosedur

organisasional yang dirasa dan diterima oleh individu-individu dalam organisasi, ataupun persepsi individu terhadap tempatnya bekerja.

Pernyataan serupa dikemukakan oleh Keith dan Davis (2001, dalam Pramono, 2004: 77) yang menyatakan iklim kerja menyangkut lingkungan yang ada atau yang dihadapi individu yang berada dalam suatu organisasi yang mempengaruhi seseorang yang melakukan tugas atau suatu pekerjaan. Individu dalam suatu organisasi menganggap iklim organisasi merupakan sebuah atribut, dimana atribut ini digunakan dalam perwujudan bagi keberadaan mereka di dalam organisasi.

Hariska (2008: 59) mengemukakan bahwa iklim organisasi didasarkan kepada kualitas lingkungan internal organisasi yang berlangsung lama, dipengaruhi oleh anggotanya, dan mempengaruhi tingkah laku anggotanya sehingga bisa digambarkan ke dalam sebuah atribut yang membedakan antara organisasi yang satu dengan organisasi lainnya. Bisa dikatakan bahwa iklim organisasi menjadi sesuatu yang khas dan hanya dimiliki oleh masing-masing organisasi.

### **Pengertian Kepuasan kerja pegawai**

Menurut (Sutrisno, 2017: 97) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Menurut (Harahap, 2021: 78), setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan Kerja akan mempengaruhi

produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Untuk itu, manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan Kepuasan Kerja karyawannya.

Menurut (Nugroho, 2020: 125) Kepuasan Kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan Kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Menurut (Lamminar & Saragih, 2021: 44) Kepuasan Kerja adalah variabel sikap yang mencerminkan bagaimana orang merasa mengenai pekerjaan mereka secara keseluruhan serta berbagai aspek didalamnya. Menurut (Silvi & Aminuddin, 2020: 75) Kepuasan Kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan serta mencintai pekerjaannya. Kepuasan Kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, dan kedisiplinan karyawan dapat meningkat.

### **METODE PENELITIAN**

Objek Penelitian ini dilakukan pada Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Krui. Penelitian yang dilaksanakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Jenis penelitian ini adalah penelitian yang bermaksud membuat pemaparan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta – fakta dan sifat – sifat populasi tertentu. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (field reseach), bersifat kuantitatif dimana penjelasannya bersifat objektif dengan menjelaskan pendekatan-pendekatan yang ada.



Untuk mendapatkan dan mengumpulkan data yang sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini maka teknik teknik yang digunakan adalah sebagai berikut :

- Observasi, yaitu melakukan penelitian dengan pengamatan langsung dengan cara mendekati objek yang akan diteliti.
- Kuesioner, yaitu pernyataan-pernyataan yang diberikan kepada responden secara langsung oleh peneliti.
- Telaah dokumentasi dan kepustakaan, yaitu suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan cara mengkaji buku, dokumen, peraturan-peraturan dan ketentuan undang-undang serta kebijaksanaan-kebijaksanaan yang berkaitan dengan pokok permasalahan.

Menurut Arikunto (2017:173) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. apabila peneliti ingin meneliti semua elemennya yang ada dalam wilayah penelitian maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Objek pada Untuk mendapatkan dan mengumpulkan data yang sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini maka teknik teknik yang digunakan populasi diteliti hasilnya dianalisis, disimpulkan dan kesimpulannya berlaku untuk seluruh populasi. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai pada Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Krui sebanyak 54 orang pegawai.

Menurut Arikunto (2017:173) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Menurut Arikunto (2017:173) mengatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian.

tetapi jika subjeknya lebih dari 100 maka dapat diambil 10-15% atau 15-25%. Berdasarkan definisi diatas maka sampel yang digunakan adalah 53 orang responden karena peneliti tidak termasuk ke dalam responden.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### a. Uji Hipotesis Parsial Karakteristik Pekerjaan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data tentang Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai, seperti dibawah ini:

Bagan. Tes Hipotesis Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	25,633	2,974		8,620	,000
Karakteristik (X1)	,504	,066	,671	7,673	,000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Bersumber pada hasil percobaan t didapat angka t sebesar 7, 673. Bila dibanding dengan t- Bagan dengan tingkatan signifikansi 0, 05 ialah 1, 667, thitung 7, 673 lebih besar dari tBagan 1, 667, sehingga dapat disimpulkan bahwa asumsi Karakteristik Pekerjaan (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat diterima.

Pertemuan regresi elastis Karakter Profesi (X1) kepada Kemampuan Karyawan (Y) merupakan  $Y = 25,633 + 0,504X_1$  yang maksudnya buat tiap kenaikan elastis Karakter Profesi sebesar 1 nilai hingga elastis Kemampuan Karyawan hendak bertambah sebesar 0, 504 poin.

Bersumber pada hasil riset diatas, hingga buat mengenali koefisien Akibat Karakter Profesi kepada Kemampuan Karyawan selaku:

Bagan. Koefisien Determinasi Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.671 <sup>a</sup>	.450	.442	3,09177

a. Predictors: (Constant), Karakteristik (X1)

Hasil kalkulasi tingkatan hubungan antara Karakter Profesi (X1) dengan Kemampuan Karyawan (Y) sebesar 0, 671 tercantum dalam jenis kokoh ialah( 0, 600- 0, 799). Koefisien Pemastian (KD) =  $R^2 = 0, 450 \times 100\% = 45\%$ . Bisa disimpulkan kalau elastis Karakter Profesi (X1) menarangkan 45% pergantian elastis Kemampuan Karyawan (Y), sebaliknya lebihnya sebesar 55% dipaparkan oleh aspek lain yang tidak diawasi dalam riset ini.

#### b. Uji Hipotesis Parsial Iklim Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan hasil uji t Pengaruh Iklim Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebagai berikut :

Bagan. Tes Hipotesis Iklim Organisasi terhadap Kinerja

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,037	3,920		5,878	,000
	Iklim (X2)	,560	,086	,606	6,473	,000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Bersumber pada hasil Tes- t diperoleh angka t sebesar 6, 473. Bila dibanding dengan derajat signifikansi 0, 05 (ialah 1, 667) dari t- Bagan hingga thitung 6, 473 lebih besar dari tBagan 1, 667, alhasil bisa disimpulkan kalau: Ha membuktikan kalau Hawa Badan (X2) mempengaruhi elastis kepada elastis Kemampuan Karyawan (Y) Diperoleh. Oleh sebab itu, Hawa Badan (X2) mempengaruhi kepada elastis Kemampuan Karyawan (Y).

Pertemuan regresi elastis Hawa Badan (X2) kepada Kemampuan Karyawan (Y) merupakan  $Y = 23, 037 + 0, 560X_2$  yang maksudnya buat tiap kenaikan elastis Karakter Profesi sebesar 1 nilai hingga elastis Kemampuan Karyawan hendak bertambah sebesar 0, 560 point.

Bersumber pada hasil riset di atas hingga koefisien pemastian Hawa Badan kepada Kemampuan Karyawan merupakan selaku selanjutnya:

Bagan. Koefisien Determinasi Iklim Organisasi terhadap Kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.606 <sup>a</sup>	.368	.359	3,31424

a. Predictors: (Constant), Iklim (X2)

Hasil kalkulasi tingkatan hubungan antara Karakter Profesi (X1) dengan Kemampuan Karyawan (Y) sebesar 0, 606 tercantum dalam jenis kokoh ialah (0,600- 0, 799).

Koefisien Pemastian (KD) =  $R^2 = 0, 368 \times 100\% = 36, 8\%$ . Bisa disimpulkan kalau elastis Hawa Badan( X2) menarangkan pergantian elastis karyawan (Y) pada Rumah Narapidana Kategori IIB Krui beramal 36, 8% lebihnya sebesar 63, 2% dipaparkan oleh aspek lain yang tidak diawasi dalam riset ini.

#### c. Uji Hipotesis Simultan Karakteristik Pekerjaan (X1) dan Iklim Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Melalui program SPSS 21, secara simultan (simultan) variabel Kinerja Pegawai (Y) diuji hipotesis simultan variabel Karakteristik Pekerjaan (X1) dan Iklim Organisasi (X2) melalui hasil perhitungan sebagai berikut:

Bagan. Tes Hipotesis Simultan

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	564,088	2	282,044	29,151	,000 <sup>b</sup>
	Residual	686,952	71	9,675		
	Total	1251,041	73			

Melalui uji F diperoleh F hitung sebesar 29,151 jauh lebih besar dari nilai Ftabel sebesar 3,128. Oleh karena itu, Karakteristik Pekerjaan (X1) dan Iklim Organisasi (X2) secara bersama-sama (pada waktu yang sama) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Oleh karena itu, berdasarkan hasil analisis di atas dapat dibuktikan atau diterima hipotesis yang diajukan, yang menunjukkan bahwa Karakteristik Pekerjaan (X1) dan Iklim Organisasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Karakteristik Pekerjaan pada Rumah Tahanan Negara Klas IIB Krui termasuk dalam kategori baik. Pengujian hipotesis secara parsial dengan uji-t diperoleh nilai t hitung  $7,673 > t$  tabel 1,667. Koefisien determinasi Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai adalah 25,9%. Persamaan regresi Karakteristik Pekerjaan Kinerja Pegawai sebesar  $Y = 25,633 + 0,504X_1$ , artinya di setiap variabel Karakteristik Pekerjaan meningkat 1 poin maka variabel Kinerja Pegawai akan meningkat mencapai 0,504 poin. Hal tersebut menunjukkan bahwa Karakteristik Pekerjaan juga berpengaruh pada peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 45% dan sisanya sebesar 55% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Iklim Organisasi pegawai pada Rumah Tahanan Negara Klas IIB Krui termasuk dalam kategori baik. Bagian

dari uji hipotesis yang dilakukan dengan uji t menunjukkan bahwa nilai t Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai adalah  $6,473 > t$  tabel 1,667. Koefisien determinasi Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 58,0%. Persamaan regresi antara Iklim Organisasi dengan Kinerja Pegawai sebesar  $Y = 23,037 + 0,560X_2$  yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 poin pada variabel Karakteristik Pekerjaan akan meningkatkan variabel Kinerja Pegawai Rumah Tahanan Negara Klas IIB Krui mencetak 0,463 point. Hal tersebut menjadikan Karakteristik Pekerjaan berpengaruh pada Kinerja Pegawai Rumah Tahanan Negara Klas IIB Krui menyumbang sebesar 36,8% sisanya sebesar 63,2% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil uji hipotesis simultan Karakteristik Pekerjaan dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dibuktikan dengan hasil perhitungan uji F. F hitung sebesar 29,151 jauh lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3,128. Koefisien determinasi Karakteristik Pekerjaan dan Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai sebesar 69,1%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Karakteristik Pekerjaan dan Iklim Organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai sebesar 45,1%, dan sisanya 54,9% disebabkan oleh penyesuaian faktor lain yang tidak penulis teliti dalam artikel ini.

## KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja



pegawai Rumah Tahanan Negara Klas IIB Krui sebesar 45% dan sisanya sebesar 55% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

2. Terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Rumah Tahanan Negara Klas IIB Krui sebesar 36,8% sisanya sebesar 63,2% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Terdapat pengaruh karakteristik pekerjaan dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai Rumah Tahanan Negara Klas IIB Krui sebesar 45,1%, dan sisanya 54,9% disebabkan oleh penyesuaian faktor lain yang tidak penulis teliti dalam artikel ini. parkan oleh elastis lain yang tidak dikaji dalam riset ini.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, saran yang diberikan penulis adalah sebagai berikut:

1. Pada variabel karakteristik pekerjaan yang perlu mendapat perhatian adalah item pernyataan no.8 mengenai melaksanakan pekerjaan dengan kualitas kerja yang baik karena pernyataan ini mendapat nilai yang paling rendah. Peningkatan pernyataan ini dapat dilakukan oleh pimpinan dengan cara mengevaluasi hasil pekerjaan pegawai yang sudah selesai dilaksanakan agar tidak terjadi kesalahan atas hasil kenerjanya tersebut.
2. Variabel iklim organisasi yang perlu mendapat perhatian adalah item pernyataan no.6 yaitu mengenai Pegawai patuh dan taat terhadap peraturan, prosedur dan kebijaksanaan kantor karena pernyataan ini mendapat nilai terendah. Pemimpin dapat meningkatkan pernyataan ini

dengan memberikan punishment bagi pegawai yang melakukan pelanggaran terhadap peraturan melebihi batas kewajaran, serta memotivasi pegawai dalam bentuk memberikan penghargaan dan sejenisnya bagi pegawai yang rajin sehingga pegawai dapat bekerja dengan semangat dan hasil kerja yang baik menjadi prioritasnya.

3. Variabel kepuasan kerja pegawai perlu memperhatikan butir pernyataan 2 yaitu pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktunya karena pernyataan tersebut memiliki skor paling rendah. Pimpinan dapat mengatur perbaikan indikator ini sesuai dengan kemampuan dan kompetensi karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Achmad S. Ruky, 2013. Sistem Manajemen Kinerja, Cetakan Ketiga, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Ambar T. Sulistiyani. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan. Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta
- Amirullah. 2015. Pengantar Manajemen. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, S. 2014. Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta.
- Gitosudarmo, Indriyo, dan I Nyoman Sudita. 2010. Perilaku Keorganisasian,. Cetakan Ketiga. Jogjakarta : BPFE.

- <http://ejournal.undip.ac.id/index.php/smohttps://media.neliti.com/>
- Husein Umar. 2013. Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis. Jakarta: Rajawali.
- Knoers, A, M, P. dan Hadinoto, S, R. 2014. Psikologi Perkembangan. Yogyakarta : Gajah Masa University Press.
- Malayu S.P Hasibuan, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Manullang., 2018., Dasar-dasar Manajemen, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia: Buku Dua. Salemba Empat: Jakarta.
- Priyatno, Duwi. 2012. Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 21. Yogyakarta: Andi Offset.
- Robbins, P. Stephen & Coutler, Mary. 2016, Human Resources Management,. Edisi 16, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan. Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sudarmanto. 2015. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, edisi tiga. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif,. Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah, 2013, Manajemen Sumber Daya. Manusia, Graha Ilmu : Yogyakarta.
- Sumantri, Numan, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Uyanto, S, Stainlaus. 2009. Pedoman Analisis Data dengan SPSS. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Yuniarsih, Tjutju & Suwatno. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.