

PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN BATU BRAK KABUPATEN LAMPUNG BARAT

Selamat ⁽¹⁾, Khairul Saleh ⁽²⁾, Endang ^(3*)

⁽¹⁾ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Indonesia

⁽²⁾ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Indonesia

⁽³⁾ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Indonesia
*endangs41@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pada pegawai di Kecamatan Batu Brak, Kabupaten Lampung Barat. Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu karakteristik pekerjaan (sebagai variabel independen) dan kepuasan kerja (sebagai variabel dependen). Data dikumpulkan melalui metode pengumpulan data primer dan sekunder, dengan teknik observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan kontribusi sebesar 31,6%, sedangkan 68,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak teridentifikasi dalam penelitian ini. Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi 0,02 yang lebih kecil dari 0,05. Faktor-faktor yang dapat meningkatkan semangat kerja antara lain gaji, fasilitas yang memadai, serta motivasi dari pemimpin. Penelitian ini memberikan rekomendasi bahwa untuk meningkatkan kepuasan kerja, organisasi perlu memperhatikan karakteristik pekerjaan dan faktor-faktor lain yang mempengaruhinya.

Kata Kunci : Karakteristik Pekerjaan; Kepuasan Kerja; Pegawai

Abstract. This study aims to analyze the effect of job characteristics on job satisfaction among employees in Batu Brak District, West Lampung Regency. This research employs two variables: job characteristics (as the independent variable) and job satisfaction (as the dependent variable). Data were collected using both primary and secondary data collection methods, including observation, interviews, documentation, and questionnaires. The results indicate that job characteristics influence job satisfaction, contributing 31.6%, while the remaining 68.4% is influenced by other unidentified factors. Hypothesis testing reveals that job characteristics significantly affect job satisfaction, with a significance value of 0.02, which is lower than 0.05. Factors that can enhance work motivation include salary, adequate facilities, and leadership motivation. This study recommends that organizations focus on job characteristics and other influencing factors to improve job satisfaction.

Keywords: Job Characteristics; Job Satisfaction; Employees

PENDAHULUAN

Keberhasilan pencapaian tujuan dalam suatu organisasi tidak terlepas dari kualitas Sumber Daya Manusia yang dimiliki kualitas yang baik akan diperoleh jika organisasi secara sungguh-sungguh memperhatikan serta mengetahui kebutuhan organisasi dan kemampuan karyawannya. Untuk mencapai tujuannya, suatu organisasi harus memiliki individu-individu dengan kualitas yang sesuai, jelas

tugas, wewenang, tanggung jawab hubungan dan tata kerjanya. Ini dapat diwujudkan melalui aktivitas- aktivitas manajemen sumber daya manusia yang secara ringkas dapat juga dikatakan sebagai upaya pendayagunaan sumber daya manusia.

Beberapa kondisi yang dapat memberikan dan membangkitkan semangat kerja adalah berupa kepuasan yang diterima oleh pegawai misalnya berupa gaji atau pendapatan atau kompensasi yang

diterima oleh pegawai. Selain itu faktor fasilitas yang ada apakah sudah memadai atau belum, karena dengan adanya fasilitas yang lengkap tentunya para pegawai akan dapat bekerja dengan lebih cepat dan lebih sempurna sehingga akan memberikan motivasi dan menambah kegairahan atau semangat bagi para pegawai. Selain itu tentunya pemimpin perlu memberikan motivasi atau dorongan kepada pegawainya. Salah satunya dengan cara memberikan kepuasan kerja bagi pegawai itu sendiri pada khusus di kantor Kecamatan Batu Brak Kabupaten Lampung Barat.

Fenomena yang terjadi yang ada pada Kantor Kecamatan Batu Brak Kabupaten Lampung Barat terkait dengan tugas pokok dan fungsi yang harus dijalankan pegawai perlu didukung dengan karakteristik pekerjaan sehingga konsisten dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain itu perlu juga diberi kebebasan untuk mengembangkan kemampuannya dan juga perlu diberi kesempatan untuk mengetahui jenis-jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pegawai tersebut. Sebagai suatu organisasi dengan struktur organisasi yang jelas tentu saja menyimpan berbagai macam permasalahan diantaranya yang berkaitan dengan kesiapan Sumber Daya Manusia (SDM)-nya untuk menempati suatu jabatan.

Belum ada secara rinci dan terpadu usaha-usaha yang harus dilakukan untuk mencapai kepuasan kerja pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Batu Brak Kabupaten Lampung Barat dengan mengetahui besarnya pengaruh dari Karakteristik pekerjaan, maka para pimpinan dan pihak-pihak terkait di lingkungan Kantor Kecamatan Batu Brak Kabupaten Lampung Barat akan mudah dalam melakukan langkah-langkah dalam pemenuhan kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan data yang didapat, Kantor Kecamatan Batu Brak, Kabupaten

Lampung Barat, mengalami kekurangan pegawai baik pada jenjang pangkat/golongan yang lebih tinggi maupun yang lebih rendah. Hal ini menunjukkan bahwa distribusi sumber daya manusia di kantor kecamatan tersebut belum merata, yang kemungkinan dapat berdampak pada efektivitas dan efisiensi pelayanan administrasi.

Karakteristik pekerjaan merupakan dasar bagi produktivitas organisasi dan kepuasan kerja karyawan yang memainkan peranan penting dalam kesuksesan dan kelangsungan hidup organisasi. Dalam kondisi persaingan yang semakin meningkat, pekerjaan yang dirancang dengan baik akan mampu menarik dan mempertahankan tenaga kerja dan memberikan motivasi untuk menghasilkan produk dan jasa yang berkualitas. Simamora, H (2014;43) mengatakan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan suatu pendekatan terhadap pemerikayaan pekerjaan.

Robbins & Judge (2008;76) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan adalah suatu pendekatan terhadap pemerikayaan jabatan yang dispesifikasikan kedalam 5 dimensi karakteristik inti yaitu keragaman ketrampilan (*skill variety*), jati diri dari tugas (*task identity*), signifikansi tugas (*task significance*), otonomi (*autonomy*) dan umpan balik (*feed back*). Menurut Munandar (dalam Moekijat 2013;23) Lima ciri-ciri intrinsik pekerjaan yang memperlihatkan kaitannya dengan kepuasan kerja untuk berbagai macam pekerjaan. Kelima ciri intrinsik tersebut adalah *Skill Variety* (Keragaman Ketrampilan Atau Variasi Pekerjaan), *Task Identity* (Jati Diri Tugas), *Task Significance* (Signifikansi tugas), Otonomi, dan Umpan Balik.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2011;271) kepuasan kerja adalah “suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan”. Davis dan

Newstrom (2013;105) mendeskripsikan “kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka”. Menurut Robbins (2013;78) kepuasan kerja adalah “sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”.

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja.

Ada 5 (lima) faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Kreitner dan Kinicki (2011; 225) yaitu Pemenuhan kebutuhan (Need fulfillment), Perbedaan (Discrepancies), Pencapaian nilai (Value attainment), Keadilan (Equity), dan Komponen genetik (Genetic components).

Penulis membandingkan hasil-hasil penelitian terdahulu, yang menunjukkan adanya hubungan signifikan antara uraian tugas dan kinerja, serta menyoroti temuan-temuan utama dalam setiap penelitian:

Penelitian oleh Fransisca Andreani (2015), Penelitian ini dilakukan di PT Sinar Jaya Abadi dan menunjukkan bahwa meskipun karakteristik pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup baik (dengan rata-rata skor 4,19), kepuasan kerja karyawan ternyata lebih tinggi (rata-rata skor 4,48). Perbedaan ini mengindikasikan bahwa meskipun karakteristik pekerjaan cukup baik, hal itu belum sepenuhnya memenuhi harapan atau

kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis, atribut-atribut yang belum memberikan kepuasan adalah kemudahan pelaporan melalui berbagai media, kenyamanan tempat pelayanan, dan fasilitas yang disediakan.

Penelitian oleh Santoso (2013)

Penelitian ini mengkaji pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja di PDAM Way Rilau Bandarlampung. Hasilnya menunjukkan bahwa persepsi karyawan tentang karakteristik pekerjaan yang cukup baik dapat berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Namun, tidak semua karyawan yang merasa karakteristik pekerjaan baik merasa puas. Penelitian ini menunjukkan adanya koefisien determinasi (KD) sebesar 53,7%, yang berarti sekitar 53,7% kepuasan kerja dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan, sementara sisanya (46,3%) dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel karakteristik pekerjaan.

Penelitian oleh Damayanti (2012)

Penelitian ini dilakukan di CV. Natural Furniture di Bandarlampung dan menyimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan di bagian produksi perusahaan tersebut termasuk baik. Hal ini terlihat dari minat dan sikap positif karyawan yang cukup tinggi terhadap pekerjaan mereka. Meskipun demikian, masih ada kekurangan dalam aspek rangsangan (motivasi) yang diberikan. Namun, secara keseluruhan, karakteristik pekerjaan yang baik memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dari ketiga penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, tetapi tidak seluruhnya memberikan dampak positif. Faktor lain, seperti fasilitas, kemudahan pelaporan, dan motivasi, juga mempengaruhi kepuasan kerja. Meskipun karakteristik pekerjaan yang baik cenderung berhubungan dengan kepuasan kerja yang tinggi, ada aspek-

aspek tertentu yang perlu diperbaiki untuk mencapai tingkat kepuasan yang lebih tinggi bagi karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pada pegawai di Kecamatan Batu Brak, Kabupaten Lampung Barat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada pegawai di Kecamatan Batu Brak, Kabupaten Lampung Barat, dengan populasi sebanyak 15 orang pegawai. Karena jumlah populasi relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik sensus, yaitu mengambil seluruh populasi sebagai sampel penelitian. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karakteristik pekerjaan (X) sebagai variabel independen dan kepuasan kerja (Y) sebagai variabel dependen. Karakteristik pekerjaan diukur melalui lima indikator: keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi, dan umpan balik, sedangkan kepuasan kerja diukur melalui perasaan, keadaan subjektif, sikap terhadap pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial, serta sikap emosional. Pengukuran variabel dilakukan menggunakan skala

Likert 1-5.

Pengumpulan data dilakukan melalui metode primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui observasi, wawancara, dokumentasi, serta penyebaran kuesioner tertutup kepada seluruh pegawai di Kecamatan Batu Brak. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari literatur yang mendukung penelitian ini. Data yang terkumpul selanjutnya dianalisis melalui beberapa tahap, termasuk editing, coding, scoring, dan tabulasi, sebelum diproses menggunakan SPSS versi 21.

Untuk menguji hubungan antara variabel independen dan dependen, penelitian ini menggunakan analisis regresi linear. Uji hipotesis dilakukan menggunakan uji t dengan tingkat signifikansi 5%. Kriteria pengambilan keputusan didasarkan pada nilai probabilitas, di mana jika $p \leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kecamatan Batu Brak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari pengolahan data statistik maka diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	6,986	4,328		
Karakteristik Pekerjaan	0,671	0,198	0,562	3,396	0,002

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana, diperoleh persamaan $Y = 6,986 + 0,671X$. Nilai konstanta sebesar 6,986 menunjukkan bahwa jika karakteristik pekerjaan (variabel independen) bernilai nol, maka kepuasan kerja tetap berada pada angka 6,986. Sementara itu, koefisien regresi variabel

karakteristik pekerjaan sebesar 0,671 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam karakteristik pekerjaan akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,671. Hal ini menunjukkan adanya hubungan positif antara karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja, di mana semakin baik karakteristik pekerjaan, maka

tingkat kepuasan kerja pegawai juga cenderung meningkat.

Koefisien determinan (R^2) digunakan untuk mengetahui kontribusi variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Semakin besar nilai koefisien determinasi

maka menunjukkan semakin besar pula pengaruh variabel terikat terhadap variabel bebas. Berikut adalah hasil perhitungan nilai R^2 dan koefisien determinasi dalam penelitian ini :

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,562	0,316	0,288	1,91737

Hasil pengujian di atas menunjukkan bahwa nilai *R square* sebesar 0.316. Nilai *R square* ini menunjukkan bahwa besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 31,6%, sedangkan sisanya sebesar 68,4% ditentukan oleh variabel lain yang tidak teridentifikasi dalam penelitian ini.

Uji kelayakan model dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi layak atau tidak untuk digunakan. Pada pengujian ini ditetapkan nilai signifikan sebesar 5%. Berikut adalah hasil pengujian kelayakan model dengan statistik F dalam penelitian ini..

Tabel 3. Hasil Uji F Statistik

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	42,389	1	42,389	11,530	0,002
Residual	91,907	25	3,676		
Total	134,296	26			

Hasil pengujian pada Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,02, yang lebih kecil dari 0,05. Dengan tingkat signifikansi ini, model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja (Y), sehingga dapat disimpulkan bahwa model ini bersifat fit atau layak digunakan.

dependen, sedangkan 68,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak teridentifikasi dalam penelitian ini. Nilai signifikansi sebesar 0,02 lebih kecil dari 0,05, sehingga model ini dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja (Y) dan dinyatakan fit atau layak digunakan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di Kantor Kecamatan Batu Brak, Kabupaten Lampung Barat. Selain itu, Nilai *R square* sebesar 0,301, yang menunjukkan bahwa variabel independen memberikan kontribusi sebesar 31,6% terhadap variabel

SARAN

Berdasarkan hasil simpulan penelitian, terdapat beberapa rekomendasi yang dapat menjadi masukan bagi Kantor Kecamatan Batu Brak, Kabupaten Lampung Barat. Pertama, pimpinan kantor perlu memahami karakteristik pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai agar dapat mengoptimalkan kinerja dan produktivitas mereka. Kedua, pimpinan harus memastikan bahwa setiap pegawai

mendapatkan tugas yang sesuai dengan bidang dan keahlian masing-masing guna meningkatkan efektivitas kerja. Ketiga, kantor hendaknya memberikan kepuasan kerja kepada pegawai, salah satunya melalui pemberian insentif atau reward sebagai bentuk apresiasi terhadap kinerja mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Erlangga
- Edy, Sutrisno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Ghozali, Imam. 2011. “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2016. Manajemen. Yogyakarta . BPF
- Hamali, Arif. Yusuf.2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta. Kencana. Hasibuan, Malayu S.P, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- Heidjrahman Ranupandojo dan Suad Husnan, 2009. Manajemen Personal. Edisi Keempat. Yogyakarta : BPF.
- Hidayat, Zainul dan Taufiq. 2012. Penelitian Terdahulu. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. Jurnal WIGA. Vol.2, No.1.
- Hudori, Bovie Kawuluan, Trisnowati
- Josiah. 2022. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Smpn 3 Pesawaran.
- Husnan, S. 2009. Dasar-dasar Teori Portofolio & Analisis Sekuritas. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Jufrizen, J. 2018. Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB), 405–424.
- Livia Ayu, Trisnowati Josiah, Ahiruddin. 2023. Penelitian Terdahulu. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus : Kantor Kecamatan Simpang Pematang Kabupaten Mesuji).
- Priansa, D. J. 2014. Perencanaan & Pengembangan SDM. Bandung. Alfabeta. Samsuddin, Harun. 2018. Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi. Sidoarjo. Indomedia Pustaka.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja. Jakarta. Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak dan Sarton Sinambela. 2019. Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran Dan Implikasi Kinerja. Depok: Rajawali Pers.
- Singodimedjo dalam Edi Sutrisno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja. Kencana: Jakarta.
- Siswanto. 2017. Pengantar Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara. Soejono. 2009. Sistem dan Prosedur Kerja.

Jakarta : Bumi Aksara.

Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung. Alfabeta.

Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung. Alfabeta.

Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.

Supriyono, 2010. Desain Komunikasi Visual: Teori dan Aplikasi.

Zainul Hidayat & Muchamad Taufiq. 2012. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. Jurnal WIGA Vol. 2 No. 1. ISSN NO 2088- 0944.