
PENGARUH KAREKTERISTIK PEKERJAAN DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI KECAMATAN SERBA JADI KABUPATEN SERDANG BEDAGAI

Linda Hartaulina Lingga¹, Mutawaqil Bilah Tumanggor²

¹ Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah

lindahartaulina@gmail.com , aqilbilah@gmail.com

Article History:

Received: 30 Juni 2022

Revised: 01 November 2022

Accepted: 25 Desember 2022

Keywords: Karakteristik Pekerjaan, Budaya Kerja, Kepuasan Kerja

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan dan budaya kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kecamatan Serba Jadi Kabupaten Serdang Bedagai. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif, bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Populasi penelitian ini sebanyak 40 orang pegawai menggunakan teknik sampling jenuh menggunakan seluruh populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 40 orang pegawai. Hasil uji F menunjukkan nilai f hitung 25.637, nilai sig 0,000 > 0,05 dan nilai F hitung 25.637 > F tabel 3.25 hal disimpulkan bahwa variabel independen X_1 , dan X_2 secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen Y . Hasil uji koefisien determinasi nilai Adjusted R square sebesar 0.558 atau sebesar 58.8%. Pengaruh karakteristik pekerjaan dan budaya kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 55.8%, sisanya sebesar 44.2% faktor lain diluar variabel penelitian.

PENDAHULUAN

Sebagaimana Mahayanti & Sriathi mendefinisikan karakteristik pekerjaan sebagai banayaknya tanggung jawab, macam pekerjaan serta tugas yang memiliki beberapa karakteristik khusus di mana seseorang akan memperoleh kepuasan (Mahayanti & Sriathi, 2017). Hal ini sejalan dengan penjelasan Luthans (2011) dalam Lubis yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang (Lubis, 2017).

Kepuasan kerja dapat juga dipengaruhi oleh komitmen organisasi. Sebagaimana Robbins & Judge dalam Putri & Martono menyatakan jika karyawan berusaha *survive* dalam suatu organisasi dan seallu berusaha mendukung organisasinya tersebut, maka hal tersebut dapat dijadikan sebagai komitmen organisasi (Putri & Martono, 2015). Sementara itu, Sutrisno dalam Rizki et al., mengungkapkan bahwa tingkat komitmen pekerja atau karyawan dapat didukung dengan adanya kepuasan karyawan yang dirasakannya (Rizki et al., 2014). Setidaknya ada 2 sisi kepuasan dalam suatu perusahaan, yaitu karyawan secara individu dan perusahaan sebagai suatu korporasi. Pada sisi karyawan, ditunjukkan dengan sikap kesenangannya

dalam bekerja. Sementara dari sisi perusahaan ditunjukkan dengan adanya perbaikan sikap, serta perilaku karyawan dalam memberikan layanan (Wahyudi & Sudibya, 2016).

Budaya kerja adalah pola perilaku yang melekat secara keseluruhan pada diri setiap individu dalam sebuah organisasi. bertujuan tercipta suatu bentuk baru yang lebih baik. Kepuasan kerja pegawai merupakan faktor penting, karena dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan. dan tingkat kedisiplinan dan semangat kerja yang cenderung meningkat di tempat pekerjaan. Hasil survey yang kepada pegawai :

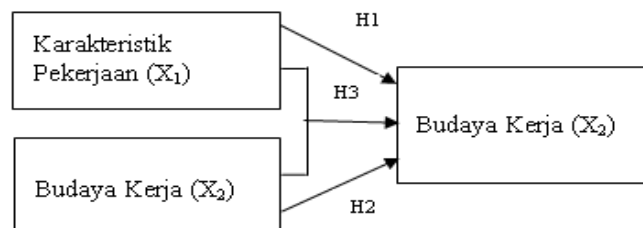
Tabel 1. Data Pra Survey Penelitian

No	Indikator	Tidak setuju	(%)	Setuju	(%)
	Otonomi				
1	Atasan smemberikan kebebasan kepada saya dalam menjalankan tugasnya	6	40%	9	60%
	Variasi Pekerjaan				
2	Pekerjaan yang saya dan pegawai lain lakukan sangat bervariasi	5	33%	10	67%
	Identitas Tugas				
3	Identitas tugas yang diberikan kepada saya sangat jelas dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.	7	17%	8	53%
	Signifkansi Tugas				
4	Tugas yang diberikan kepada saya memiliki signifikansi yang baik bagi kecamatan serba jadi.	5	33%	10	67%
	Umpan Balik				
5	saya merasa sangat puas apabila dapat mengerjakan tugasnya dengan baik.	3	20%	12	80%
	Inovasi dan Mengambil Resiko				
6	Atasan dan pegawai selalu melakukan inovasi kerja untuk pegawai dan mau mengambil resiko untuk setiap kesalahan yang dibuat oleh pegawai.	5	33%	10	67%
	Perhatian Pada Rincian				
7	Saya selalu memperhatikan setiap rincian kerja yang diberikan oleh atasan	6	40%	9	60%
	Orientasi Hasil				
8	Orientasi hasil kerja yang saya lakukan selalu memuaskan	7	47%	8	53%
	Orientasi Manusia				
9	saya selalu bekerja sama dalam menjalankan tugas yang diberikan atasan.	4	27%	11	73%
	Orientasi Tim				
10	Atasan saya selalu membentuk tim yang solid pada setiap tugas yang ingin dilakukan pegawai.	6	40%	9	60%
	Agresifitas				
11	Saya selalu menjalankan tugas dengan cepat dan tepat	6	40%	9	60%
	Stabilitas				
12	Semua pekerjaan yang dilakukan	7	47%	8	53%

	pegawai sangat stabil				
	Gaji				
13	Saya menerima gaji sesuai dengan pekerjaan yang ditugaskan.	4	27%	11	73%
	Promosi				
14	Saya akan mendapatkan promosi apabila kinerja saya mengalami peningkatan	5	33%	10	67%
	Supervisi				
15	Atasan memiliki supervisi yang sangat baik untuk mengontrol Kepuasan Kerja Pegawai.	7	47%	8	60%
	Tunjangan Tambahan				
16	Saya akan mendapatkan bonus apabila memiliki kinerja yang baik	7	47%	8	60%
	Penghargaan				
17	Saya akan mendapatkan Penghargaan dari atasan apabila memiliki kinerja yang baik	5	33%	10	67%
	Prosedur dan Peraturan Kerja				
18	Prosedur dan Peraturan Kerja yang diterapkan atasan berjalan sangat baik	5	33%	10	67%
	Rekan Kerja				
19	Saya akan melakukan <i>Co-workes</i> apabila tugas yang diberikan membutuhkan tenaga lebih.	4	27%	11	73%
	Sifat Pekerjaan				
20	Pekerjaan yang saya jalankan memiliki Sifat Pekerjaan yang jelas.	6	40%	9	60%
	Komunikasi				
21	Saya dengan atasan selalu menjalin komunikasi yang baik agar pekerjaan dapat berjalan searah.	7	47%	8	60%

METODE

Metode penelitian ini kuantitatif berlokasi pada Kantor Camat Serba Jadi Serba Kabupaten Serdang Bedagai. Data diambil dengan observasi, angket dan dokumentasi kepada 40 orang pegawai. Teknik penentuan sampel adalah teknik sampel jenuh yaitu seluruh popuasi dijadikan sampel. Identifikasi masih terdapat berbagai masalah yang dihadapi terkait dengan karakteristik pekerjaan dan budaya kerja terhadap kepuasan kerja pegawai yaitu; masih ada pegawai yang kurang setuju dengan karakteristik dan budaya kerja.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

- H₁ : Karakteristik pekerjaan berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja.
H₂ : Budaya kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja.
H₃ : Karakteristik pekerjaan dan budaya kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian dengan judul “pengaruh Karakteristik kerja, budaya kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai”. Tujuannya sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai
3. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik kerja, budaya kerja

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Kusioner

Pengujian penelitian menggunakan program SPSS versi 25.0, 5 pertanyaan karakteristik kerja 5 butir pertanyaan tentang budaya kerja, 7 dan kepuasan kerja pegawai 9 butir, 25 butir diberi skor 1 dan tertinggi diberikan skor 5. Nilai uji dua arah adalah 0.361.

Tabel 2. Uji Validitas Variabel

Variabel	Pernyataan	(r _{hitung})	r _{tabel}	Keterangan
Karakteristik Kerja (X ₁)	1	0.712	0.361	Valid
	2	0.709	0.361	Valid
	3	0.525	0.361	Valid
	4	0.535	0.361	Valid
	5	0.487	0.361	Valid
Budaya Kerja (X ₂)	1	0.837	0.361	Valid
	2	0.845	0.361	Valid
	3	0.847	0.361	Valid
	4	0.873	0.361	Valid
	5	0.905	0.361	Valid
	6	0.848	0.361	Valid
	7	0.409	0.361	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	1	0.734	0.361	Valid
	2	0.531	0.361	Valid
	3	0.660	0.361	Valid
	4	0.534	0.361	Valid
	5	0.694	0.361	Valid
	6	0.555	0.361	Valid
	7	0.393	0.361	Valid
	8	0.621	0.361	Valid
	9	0.636	0.361	Valid

Sumber : Data olahan peneliti, (2022)

Tabel diatas menyatakan bahwa karakteristik kerja instrumen penelitian dinyatakan valid

Uji Reliabilitas

ISSN: (Print), ISSN: (Online)

Untuk melihat konsistensi jawaban, instrument *Alpha Cronbach* > 0,60.

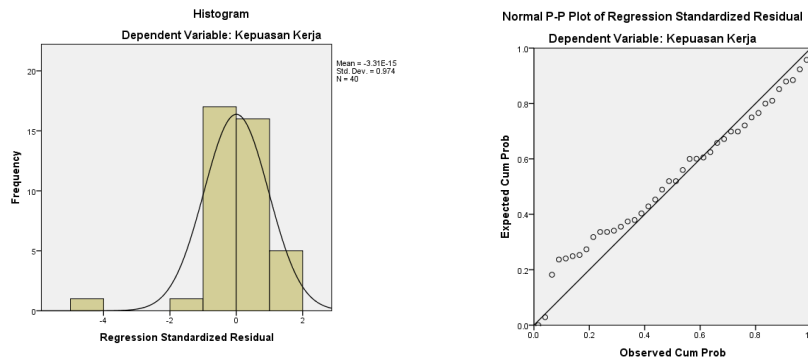
Tabel 3. Hasil Uji Reabilitas Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Karakteristik Kerja (X ₁)	.797	5
Budaya Kerja (X ₂)	.929	7
Kepuasan Kerja Pegawai (Y)	.840	9

Dari tabel diatas dinyatakan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk variabel karakteristik kerja dan budaya kerja dan kepuasan kerja pegawai masing-masing 0,797, 0,929, 0,840, dengan nilai *Alpha Cronbach* > 0,60 maka instrumen dalam penelitian ini dinyatakan reabel.

Asumsi Normalitas

Uji Normalitas dilakukan menggunakan pengujian grafik *normal probability plot* t pada gambar berikut:



Gambar 1. Uji Normalitas

Pada gambar diatas terlihat bahwa distribusi membentuk lonceng, disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Asumsi Multikolinieritas

Untuk multikolinieritas pada penelitian ini adalah nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*. Adapun nilai VIF :

Tabel 4. Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Karakteristik Pekerjaan	.738	1.355
Budaya Kerja	.738	1.355

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai VIF lebih kecil dari 10 disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas antar variabel bebas .

Uji Autokorelasi

Tabel 5. Uji Auto Korelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.762 ^a	.581	.558	1.264	2.397

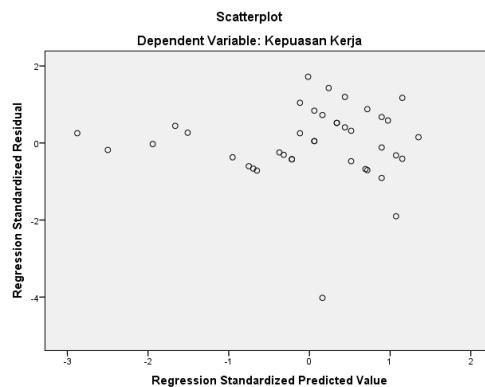
a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Karakteristik Pekerjaan

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari tabel diatas diperoleh perhitungan nilai Durbin-Watson sebesar 2.397 terletak antara du dan (4-du) sebesar 1.6000 dan 2.4000 ($du < DW < 4-du$), maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi.

Asumsi Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas grafik pola penyebaran titik (scatterplot) pada gambar berikut:



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian tidak membentuk pola tertentu atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi dengan menggunakan bantuan SPSS dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 6. Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	22.822	2.402		9.502	.000	
1	Karakteristik Pekerjaan	.258	.113	.283	2.282	.028
	Budaya Kerja	.403	.087	.578	4.661	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari tabel *Coefficients* di atas, dapat dibentuk persamaan regresi linear berganda yaitu;

$$Y=22.822+0.258X_1+(0.403X_2,$$

Dengan kesimpulan sebagai berikut :

1. Karakteristik kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja yaitu; 0.258.
2. Budaya Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai yaitu; 0.403.
3. Karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai sebesar 22.822.

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Hasil Uji Parsial dengan menggunakan SPSS sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Parsial (Uji t)

		Coefficients ^a			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.822	2.402		9.502	.000
	Karakteristik Pekerjaan	.258	.113	.283	2.282	.028
	Budaya Kerja	.403	.087	.578	4.661	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai Signifikansi sebesar 5% , nilai t-tabel sebesar 1.687, uji ttabel $\alpha = 5\%$, nilai $t = (t_{\alpha;n-k}) = (0.05; 40-3) = 37 = (0.05;37) = 1.687$, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Karakteristik pekerjaan berpengaruh kepuasan kerja sebesar 2.282
2. Pengaruh budaya kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 4.661
3. Karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai sebesar 22.822.

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Hasil Uji Simultan dengan menggunakan bantuan SPSS sebagai berikut:

Tabel 8. Uji Simultan (Uji F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	81.958	2	40.979	25.637	.000 ^b
	Residual	59.142	37	1.598		
	Total	141.100	39			

Pada tabel Uji F diatas, nilai f_{tabel} dilakukan pada tingkat $\alpha = 5\%$ yaitu $df1 = k-1$ dan $df2 = n-k$; $df1 = 3-1 = 2$; $df2 = 40 - 3 = 37$; $(2;37) = 3.25$. Nilai F_{hitung} adalah 25.637, nilai sig $0,000 > 0,05$, nilai $F_{hitung} 25.637 > F_{tabel} 3.25$ variabel independen X_1, X_2 secara simultan variabel dependen Y berpengaruh.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.578	.334	.300	1.598	1.916	

1	.762 ^a	.581	.558	1.264	2.697
---	-------------------	------	------	-------	-------

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa :

1. Karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja nilai R sebesar 0.762 atau sebesar 76.2%.
2. Budaya kerja terhadap kepuasan kerja nilai Rsquare sebesar .581 atau 58.1%.
3. Karakteristik pekerjaan dan budaya kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 0.558 atau sebesar 58.8%, sisanya sebesar 44.2% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Pembahasan Penelitian

Hasil analisis diperoleh dalam penelitian ini

1. Karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai thitung sebesar 2.282 nilai ttabel yaitu; 1.687 atau $2.282 > 1.687$ nilai probabilitas 0,05 atau $0.028 < 0.05$.
2. Budaya kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai thitung yaitu; 4.661 nilai ttabel sebesar 1.687 nilai ttabel atau $3.928 > 1.669$ nilai probabilitas 0,05 atau $0,000 < 0,05$.
3. Penelitian ini juga membuktikan dari hasil penelitian terdahulu sama dengan hasil penelitian oleh Rosyidah (2014) tentang pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai melalui komitmen organisasi di Unit-Unit pelayanan publik kabupaten Jember.

KESIMPULAN

Dari hasil analisis data penelitian dapat ditarik kesimpulan yaitu terdapat pengaruh secara parsial antara karakteristik pekerjaan dengan budaya organisasi dengan nilai t_{hitung} sebesar 4.661. selanjutnya terdapat pengaruh secara simultan antara karakteristik pekerjaan dengan budaya organisasi dengan nilai F_{hitung} sebesar 25.637. selanjutnya bahwa faktor karakteristik pekerjaan dan budaya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 0.558 atau 58.8%. sisanya sebesar 44.2% dipengaruhi faktor lainnya.

DAFTAR REFERENSI

- Lubis, S. T. (2017). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Komunikasi Internal dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Citra Citi Pacific Pekanbaru (Studi Pada Pengelola Mall SKA Pekanbaru). *JOM Fekon*, 4(1), 735–749.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* Published (12th Ed.). New York: McGraw Hill International.
- Mahayanti, I., & Sriathi, A. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Karakteristik Situasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(4), 2253–2279.
- Putri, G. R., & Martono, S. (2015). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Karir dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasional. *Management Analysis Journal*,

- 4(4), 301–309. <https://doi.org/10.15294/maj.v4i4.8882>
- Rizki, M., Hendriani, S., & Fitri, K. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Karyawan di PT. Delta Internusa Pekanbaru. *JOM Fekon*, 1(2), 1–14.
- Wahyudi, N. K. S., & Sudibya, I. G. A. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Pada Kinerja Karyawan di Natya Hotel Kuta Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(2), 870–897.