

Karakteristik Pekerjaan dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Tirta Sibayakindo Doulu Berastagi

Chalerin Callebuth Br Ginting^{1*)}, Wijono S.²

¹ Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Satya Wacana, Salatiga, Indonesia

*Corresponding author, e-mail: chalerinbrginting@gmail.com¹ sutarto.wijono@uksw.edu²

Received April 04, 2021;
Revised August 23, 2021;
Accepted September 14, 2021;
Published Online September 14, 2021

Conflict of Interest Disclosures:

The authors declare that they have no significant competing financial, professional or personal interests that might have influenced the performance or presentation of the work described in this manuscript.



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2017 by author

Abstract: The study aims to determine whether or not there is a relationship between job characteristic and job satisfaction in PT Tirta Sibayakindo Doulu Berastagi. The research was conducted in the Tirta Sibayakindo Doulu Berastagi. The subject of the study were 43 employees with a purposive sampling technique in taking the sample. Job characteristic is measured using “job characteristic scale” by Hackman & Oldham, and to job satisfaction is measured using “job satisfaction scale” by Robbins & Judge adapted from Zacharias sahareka (2015). Data analysis using techniques Pearson who obtained results $r = -0,058$; $p > 0,05$. The results showed that there was no strong relationship between job characteristic and job satisfaction in PT Tirta Sibayakindo Doulu Berastagi.

Keywords: Job characteristic, Job satisfaction .

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara karakteristik kerja dengan kepuasan kerja pada PT Tirta Sibayakindo Doulu Berastagi. Penelitian dilakukan di Tirta Sibayakindo Doulu Berastagi. Subjek penelitian adalah 43 karyawan dengan teknik pengambilan sampel secara purposive sampling. Karakteristik pekerjaan diukur dengan menggunakan “skala karakteristik pekerjaan” oleh Hackman & Oldham, dan untuk kepuasan kerja diukur dengan menggunakan “skala kepuasan kerja” oleh Robbins & Judge yang diadaptasi dari Zacharias sahareka (2015). Analisis data menggunakan teknik Pearson yang diperoleh hasil $r = -0,058$; $p > 0,05$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang kuat antara karakteristik kerja dengan kepuasan kerja di PT Tirta Sibayakindo Doulu Berastagi..

Kata Kunci: Karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja.

How to Cite: Chalerin Callebuth Br Ginting^{1*)}, Wijono S.² 2021. Karakteristik Pekerjaan dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Tirta Sibayakindo Doulu Berastagi. JIBK Undiksha, V.12 (02): pp. 122-130, DOI: 10.23887/jibk.v12i2.33734

Pendahuluan

Perusahaan merupakan keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara terus-menerus, bertindak keluar, untuk memperoleh penghasilan dengan cara memperdagangkan atau menyerahkan barang atau mengadakan perjanjian perdagangan, Molengra (Dewi, 2018). Pada saat ini, kehadiran revolusi industri 4.0 memang menghadirkan usaha baru, lapangan kerja baru, profesi baru. Salah satu karakteristik dari industri 4.0 adalah pengaplikasian kecerdasan buatan atau *artificial intelligence* (Tjandrawinata, 2016). Pada era masyarakat 5.0 akan memangkas beberapa cara kerja, seperti menyelesaikan masalah dengan berbagai

teknologi seperti sensor, kecerdasan buatan, dan robot akan digunakan untuk melakukan pekerjaan tersebut (Rosmida, 2019). Persaingan bisnis saat ini semakin ketat, oleh sebab itu perusahaan harus mampu membangun inovasi baru untuk produk yang diciptakannya agar mampu bersaing dan dapat mempertahankannya. Upaya yang dilakukan perusahaan agar mampu bersaing pada era ini tidak terlepas fungsi sumber daya manusia yang disebut karyawan. Karyawan merupakan aset yang berharga bagi sebuah perusahaan. Karyawan sebagai salah satu sumberdaya yang ada dalam organisasi memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi (Samsuni, 2017). Dengan demikian, karyawan menjadi pelaku menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran dan keinginan yang memengaruhi sikap karyawan yang ditunjukkan melalui perasaan puas dan tidak puas dalam bekerja. Pernyataan tersebut didukung oleh Hasibuan (2013), yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja karyawan harus diciptakan agar moral kerja, dedikasi, dan kedisiplinan karyawan meningkat.

PT.Tirta Sibayakindo Berastagi merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi air minum dengan merk "AQUA". Aqua Group didirikan oleh Tirta Utomo (1930-1994), yang diproduksi oleh PT Aqua Golden Mississippi Tbk di Indonesia. Dengan demikian setiap perusahaan maupun organisasi perlu menjaga dan meningkatkan kepuasan kerja karyawannya serta perlu memperhatikan pengelolaan SDM pada perusahaan. Pernyataan tersebut didukung oleh Raziq & Maulabakhsh, (2015) yang menyatakan bahwa setiap perusahaan perlu memberi kepuasan kepada karyawannya, sehingga dapat mempertahankan posisinya pada era yang kompetitif ini. Ketika karyawan bekerja di sebuah perusahaan, maka karyawan dapat mengalami kepuasan dan ketidakpuasan dalam bekerja. Dalam kesempatan ini penulis ingin mengidentifikasi tentang fenomena-fenomena yang terkait dengan kepuasan kerja karyawan. Pada tanggal 30 Agustus 2020 penulis melakukan pengamatan dan wawancara melalui *online* dan *offline* 10 orang. Penulis menemukan bahwa diantara 10 orang tersebut ada 3 karyawan yang mengeluh bahwa kesejahteraan diorganisasi belum tercukupi oleh kebutuhan mereka walaupun sudah sesuai dengan UMR. Namun 3 lainnya mengatakan bahwa karyawan memiliki hubungan yang baik satu sama lain sehingga membuat para karyawan merasa nyaman, sementara itu 4 lainnya menjelaskan bahwa dalam meniti karier mereka dengan baik dan setiap karyawan mendapat hasil yang baik serta mendapat bimbingan yang baik. Atas dasar beberapa fenomena tersebut dapat dikatakan ada masalah terkait dengan kepuasan kerja.

Oleh sebab itu, penelitian tentang kepuasan kerja penting diteliti. Ada beberapa temuan terkait dengan penelitian tentang kepuasan kerja. Penelitian tersebut dilakukan oleh Soni, Chawla dan Sengar (2017) menemukan bahwa kepuasan kerja berhubungan positif dengan pengalaman kerja. Kemudian kepuasan kerja diidentikan sebagai jalur pertumbuhan karier, pekerjaan didasarkan pada keterampilan dan kualifikasi, penghargaan dan pengakuan serta otonomi kerja. Temuan lain oleh Hidayat (2016), menemukan bahwa karyawan dapat berkomitmen terhadap perusahaan jika mempunyai kepuasan kerja yang tinggi. Dengan demikian, karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan berkomitmen terhadap perusahaannya. Temuan tersebut didukung Suma dan Jonida (2013) yang mengatakan bahwa karyawan cukup puas dengan sifat pekerjaan itu sendiri, pengawasan dari atasan dapat diterima oleh karyawan dan rekan kerja mereka. Jika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya akan mencapai komitmen organisasi yang lebih besar. Temuan lainnya oleh Ridho & Susanti, (2019) mengatakan bahwa kepuasan kerja karyawan akan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat bahwa karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi memiliki kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan. Dengan demikian, kepuasan kerja merupakan hal yang penting karena dapat memberi manfaat kepada organisasi tersebut seperti dalam peningkatan komitmen organisasi pada karyawan.

Ada beberapa dampak kepuasan kerja baik dampak positif dan negatif. Dampak tersebut dapat dilihat dari ungkapan Robbins, (2008) yang menyatakan bahwa adanya tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong karyawan akan senantiasa hadir, mencurahkan tenaga, pikiran, dan waktunya untuk keberhasilan perusahaan. Namun, bila kebutuhan tidak terpenuhi akan timbul ketidakpuasan di antara karyawan. Kemudian, akibat yang ditimbulkan dari ketidakpuasan tersebut yaitu: tingkat *turnover* karyawan tinggi, tingkat produktivitas menurun, tingkat absensi tinggi, dan prestasi kerja menurun. Untuk mendapatkan hasil yang baik bagi perusahaan maupun karyawan, maka diperlukan adanya kerjasama yang baik di antara para karyawan. Kurangnya promosi dan peningkatan pekerjaan lainnya, seperti pelatihan, memiliki efek yang lebih buruk pada kepuasan daripada jumlah pekerjaan yang berlebihan atau upah rendah (Shields & Ward, 2001).

Hal ini diperjelas dalam penelitian Xiong, Jianmu & Pengju (2017) menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki peran penting dalam komitmen organisasi karyawan serta dapat mengurangi intensi *turnover* dalam sebuah perusahaan. Dimana kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara kontrak psikologis

dan intensi *turnover*. Pengaruh kontrak psikologis karyawan dengan klien pada intensi turnover diselesaikan secara tidak langsung melalui kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Temuan lain oleh, Hettiarachchi (2014), menemukan bahwa tingkat kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pekerjaan karyawan dan masing-masing dari dimensi kepuasan kerja. Ketika karyawan mengalami kepuasan kerja maka akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut. Untuk mendapatkan hasil yang baik bagi perusahaan maka perusahaan perlu untuk meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan. Sedangkan dalam penelitian Budiyono & Haryati (2016), menyebutkan bahwa apabila terdapat kepuasan kerja yang tinggi pada karyawan, maka perpindahan karyawan dan ketidakhadiran karyawan akan menurun. Namun, jika karyawan yang merasakan ketidakpuasan cenderung lebih sering absen. Karyawan yang tingkat kepuasannya rendah lebih mudah meninggalkan perusahaan dan berusaha untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain.

Sementara itu, Hackman dan Oldham (dalam Wijono, 2010) menyatakan bahwa ada 2 faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan. Dari faktor-faktor tersebut bahwa salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah karakteristik pekerjaan. Dari pengamatan penulis karakteristik pekerjaan memiliki keragaman, sehingga hal tersebut bisa diteliti. Hackman dan Oldham (dalam Luthans, 2006), mengemukakan bahwa karakteristik pekerjaan yang dikonsepsikan mempunyai karakteristik kerja tertentu yang dapat menyebabkan keadaan psikologis kritis tertentu. Semakin pekerjaan memiliki variasi, identitas, signifikansi, otonomi, dan *feedback* semakin pegawai puas dan berkomitmen, dan semakin pegawai puas dan berkomitmen semakin mereka terlibat dalam pekerjaan mereka masing-masing (Mohsan, Nawaz, Khan, Shaukat, Islam, Aslam, & Niazi (2011).

Karakteristik pekerjaan merupakan sifat dari tugas yang meliputi macam tugas, tanggung jawab dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Hackman dan Oldham (Ghosh et al., 2015), bahwa karakteristik pekerjaan menggambarkan hubungan antara karakteristik pekerjaan dan respons individu untuk bekerja seperti motivasi kerja, kepuasan kerja dan efektivitas kerja. Dimensi pekerjaan ini dapat mendorong tiga kondisi psikologis yaitu mengalami kebermaknaan, mengalami tanggung jawab dan pengetahuan tentang hasil yang mengarah pada hasil pribadi dan pekerjaan. Menurut Roger & Tremblay (2009), menyatakan bahwa kondisi psikologis dari karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan, motivasi dan kualitas kerja. Sementara itu, menurut Scott et al., (2005) mengungkapkan bahwa pekerjaan yang terlalu monoton, memiliki lingkup yang kecil, tidak membutuhkan banyak keahlian dalam penyelesaiannya akan menciptakan rasa jenuh, dan dapat juga mengakibatkan turunnya tingkat kepuasan kerja.

Oleh sebab itu, ada beberapa temuan terkait dengan penelitian tentang karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja hasil penelitian tersebut berupa pro dan kontra. Penelitian tersebut dilakukan oleh Mathias Blanz (2017), menemukan bahwa karakteristik pekerjaan mempunyai hubungan positif yang signifikan dengan kepuasan kerja. Hauff & Richter (2015), menjelaskan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, namun pendorong kepuasan karyawan berbeda dari setiap negara-negara yang diteliti seperti hubungan dengan atasan maupun rekan kerja, serta penghasilan. Temuan lain oleh (Ghosh et al., 2015), menyebutkan bahwa karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja mempunyai hubungan positif, dimana ketika karyawan mengalami kepuasan kerja akan dapat mengurangi tingkat turnover pada perusahaan. Selanjutnya oleh Kadir, Sjahruddin dan Purnomo, (2017) mendapati bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja disebabkan karyawan memiliki kesadaran yang tinggi didalam mengerjakan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka namun tidak didukung fasilitas yang tersedia bagi karyawan. Temuan Lepojevic, Djordjevic, dan Ivanovic (2018), menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh lebih besar pada pekerjaan kepuasan pada tahap pendirian dibandingkan dengan semua tahapan karier lainnya. Di mana tahap karir memediasi hubungan antara karakteristik terkait pekerjaan dan pekerjaan kepuasan dalam semua kasus kecuali untuk gaji dan sifat kerja.

Namun ada penelitian yang menyatakan tidak ada hubungan yang signifikan antara karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja telah ditemukan oleh beberapa peneliti sebelumnya. Beberapa penelitian tersebut diantaranya yang dilakukan oleh Aloysius S (2011), menyatakan bahwa tidak adanya hubungan yang signifikan antara karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja pada staff bank, sebagian besar karyawan bank lebih mementingkan banyaknya gaji dibandingkan dengan karakteristik pekerjaan. Selain itu, Suparjo, Sunarsih & Sakdiyah (2018), menemukan bahwa tidak adanya hubungan yang signifikan antara karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja.

Penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang sama tersebut karena penulis menganggap bahwa ada perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang saya lakukan. Hal ini didukung oleh hasil

penelitian Andrew, Haris, Zakariah, dan Zekaria (2016), sudah meneliti mengenai karakteristik dan kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan di Craun Research Sdn. Bhd., Kuching, Sarawak. Dalam penelitiannya variabel karakteristik pekerjaan menggunakan teori dari model karakteristik dari teori motivasi kerja yang dibuat oleh Richard Hackman dan Greg Oldham (1980) sedangkan untuk variabel kepuasan kerja menggunakan teori Locke (1796). Populasi yang ada dalam penelitian tersebut adalah 99 karyawan serta metode penelitian yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah penelitian korelasional, *Sampling non-probabilitas* dengan menggunakan *convenience sampling*. Sedangkan penulis melakukan penelitian di PT.Tirta Sibayakindo Doulu Berastagi. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teori karakteristik pekerjaan dari Hackman dan Oldham dan teori kepuasan kerja dari Robbins dan Judge (2008). Sampel penelitian adalah 43 karyawan yang dengan tehnik *Purposive Sampling* serta metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian adalah metode penelitian korelasional.

Dari hal tersebut penulis tertarik untuk meneliti dan mengetahui hubungan karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja pada karyawan PT.Tirta Sibayakindo Doulu Berastagi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja, khususnya pada karyawan PT.Tirta Sibayakindo Doulu Berastagi.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian dengan hasil data yang berbentuk angka-angka dan dianalisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2011). Sedangkan tujuan pada penelitian penelitian ini adalah penelitian korelasional untuk mengetahui hubungan timbal balik antar variabel.

2.1 Subjek Penelitian

Dalam penelitian ini, populasi penelitian adalah karyawan PT. Tirta Sibayakindo Doulu Berastagi. Penulis menggunakan teknik *Purposive Sampling* dalam pemilihan sampel penelitian. *Purposive Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang dilakukan dengan berdasarkan kriteria-kriteria tertentu (Sugiyono, 2006). Adapun kriterianya antara lain: 1) Bekerja sebagai karyawan perusahaan. 2) Karyawan dengan masa kerja minimal 2 tahun. 3). Merupakan karyawan kontrak .

2.2 Alat Ukur dan Prosedur Pengambilan Data

Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini untuk variabel karakteristik pekerjaan menggunakan skala dari Hackman & Oldham dan alat ukur variabel kepuasan kerja yang digunakan diadaptasi dari Zacharias sahareka (2015).

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini berbentuk angket. Dalam kuisisioner penulis menggunakan angket dengan skala pengukuran Likert dengan alternatif jawaban, yaitu SS (Sangat Sesuai), S (Sesuai) TS (Tidak Sesuai), dan STS (Sangat Tidak Sesuai).

2.3 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data menggunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment* dengan menggunakan bantuan program SPSS 22.0 *for windows*.

Hasil dan Pembahasan

Pada penelitian ini, penulis telah merumuskan sebuah hipotesis dalam penelitian yaitu tidak ada hubungan antara karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja karyawan di PT.Tirta Sibayakindo Danone Doulu. Berdasarkan hasil analisis hasil uji perhitungan korelasi *Pearson* yang telah dilakukan oleh penulis memperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,058 dengan signifikansi 0,355 ($p > 0.05$). Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa karakteristik pekerjaan tidak memiliki peran terhadap variabel kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan analisis deskriptif variabel diukur berdasarkan kategorisasi bahwa pada variabel kategori karakteristik pekerjaan dimana dalam kategori sedang hasil persentase sebesar 79.4% dan sisanya 25.6% berada dalam kategori tinggi. Sedangkan pada variabel kepuasan kerja setelah diukur bahwa dalam kategori sedang hasil persentasenya sebesar 65,5 % dan 34,9% berada dalam kategori tinggi. Karakteristik pekerjaan memperoleh rata-rata sebesar 42,81 bahwa karakteristik pekerjaan karyawan termasuk dalam

kategori “Sedang” yang berarti karakteristik pekerjaan dapat dipengaruhi oleh faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa kemungkinan, pertama bahwa sebagian karyawan menganggap bahwa karakteristik pekerjaan merupakan bagian dari tugas dan tanggung jawab mereka sehari-hari yang harus mereka kerjakan sehingga mereka tidak membawa suatu perubahan berarti dalam mencapai kepuasan kerja mereka. Bahwa karyawan belum mempunyai persepsi bahwa pekerjaan yang dilakukan dapat bernilai, serta bagaimana tanggung jawab terhadap hasil kerja bagi individu tersebut. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian Rahajaan, Swasto & Rahardjo (2012), yang menjelaskan bahwa dimana otonomi kerja karyawan berada pada level cukup, bahwa karyawan merasa tidak memiliki otoritas atas pekerjaan mereka. Dalam pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan karyawan dan penyelesaian tugasnya berada dibawah arahan dari atasannya.

Kedua bahwa sebagian karyawan menganggap bahwa karakteristik pekerjaan bukanlah sebagai penentu dalam melakukan tugas pekerjaan mereka untuk mencapai kepuasan kerja. Karakteristik pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dianggap sebagai sejauh mana karyawan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dalam pemenuhan tugas sebagai seorang karyawan yang professional seperti dalam penyelesaian tugas serta interaksi rekan kerja sebagai fungsi yang saling melengkapi. Serta karyawan menganggap karakteristik pekerjaan hanya sebagai tanggung jawab dalam penyelesaian tugas, dimana karyawan belum menemukan makna arti penting dari tugas yang dimana dapat menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan. Pernyataan ini juga didukung oleh Pamungkas, Ekawati & Suroto (2019), yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dimana sebelumnya banyak penelitian yang menunjukkan bahwa salah satu faktor kepuasan kerja merupakan karakteristik pekerjaan namun pada penelitian ini tidak mengkonfirmasi seperti temuan sebelumnya.

Tabel 1
Analisis Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KepuasanKerja	43	35	55	47.65	4.669
Karakteristik Pekerjaan	43	34	54	42.81	4.377
Valid N (listwise)	43				

Tabel 2.
Kategorisasi Karakteristik Pekerjaan

NO	Interval	Kategori	Mean	N	Persentase
1	$15 \leq X \leq 30$	Rendah		0	0%
2	$30 \leq X \leq 45$	Sedang	42.81	32	74.4%
3	$45 \leq X \leq 60$	Tinggi		11	25.6%
Jumlah				43	100%
SD = 4.377 Min = 34 Max = 54					

Berdasarkan pada tabel 2 dapat dilihat bahwa dalam kategorisasi skor variabel karakteristik pekerjaan dari 43 subjek yang menunjukkan bahwa tingkat penyebaran kategori dari rendah hingga tinggi. Sehingga bisa

dilihat bahwa pada variabel karakteristik pekerjaan yang termasuk dalam kategori “Sedang” hasil persentase sebesar 74,4% dan pada kategori “Tinggi” dengan hasil persentase sebesar 25,6%.

Tabel 3.

Kategorisasi Kepuasan Kerja

NO	Interval	Kategori	Mean	N	Persentase
1	$16 \leq X \leq 32$	Rendah		0	0%
2	$32 \leq X \leq 48$	Sedang	47.65	28	65.1%
3	$48 \leq X \leq 64$	Tinggi		15	34.9 %
Jumlah				43	100%
SD = 4.669 Min = 35 Max = 55					

Berdasarkan pada tabel 3 dapat dilihat bahwa dalam kategorisasi skor variabel kepuasan kerja dari 43 subjek yang menunjukkan bahwa tingkat penyebaran kategori dari rendah hingga tinggi. Sehingga bisa dilihat bahwa pada variabel kepuasan kerja yang termasuk dalam kategori “Sedang” hasil persentase sebesar 65,1% dan pada kategori “Tinggi” dengan hasil persentase sebesar 34,9%.

Tabel 4.

Uji Korelasi

Correlations

	Karakteristik Pekerjaan	Kepuasan Kerja
Karakteristik Pekerjaan	1	.058
	Sig. (1-tailed)	.355
	N	43
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.058
	Sig. (1-tailed)	.355
	N	43

Berdasarkan pada tabel dapat dilihat bahwa hasil uji korelasi menggunakan analisis korelasi *Pearson*, memperoleh hasil korelasi yaitu $r=0,058$; $p>0.05$, artinya bahwa hasil analisis kedua variabel menunjukkan tidak ada hubungan signifikan antara hubungan signifikan antara karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja

Simpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh penulis diperoleh hasil bahwa tidak ada hubungan signifikan antara karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja pada karyawan di PT.Tirta Sibayakindo Danone Doulu Berastagi.

Referensi

- Agbozo, G. K., Owusu, I. S., Hoedoafia, M. A., & Atakorah, Y. B. (2017). The effect of work environment on job satisfaction: Evidence from the banking sector in Ghana. *Journal of Human Resource Management*, 5(1), 12-18.
- Aloysius, S. (2011). The relationship between perceived job characteristics and job satisfaction Among Bank Employees. SSRN: <http://ssrn.com/abstract=2137515>.
- Alif, A. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Terminal Lpg. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(2).
- Andrew, L., Haris, N., Zakariah, H., & Zekaria, N. A. B. Job characteristics and job satisfaction among employees: A case study at Craun Research Sdn. Bhd., Kuching, Sarawak.
- Budiyono, R., & Haryati, T. (2016). Analisa Pengaruh Kepuasan Kerja, Stress Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Studi Pada PT. Duta Service Semarang). *Jurnal STIE Semarang*, 8(1), 36-52.
- Blanz, M. (2017). Employees' job satisfaction: A test of the job characteristics model among social work practitioners. *Journal of evidence-informed social work*, 14(1), 35-50.
- Darmawati, A., Hayati, L. N., & Herlina, D. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior. *Jurnal Economia*, 9(1), 10-17.
- Dewi, S. (2018). Mengenal Doktrin Dan Prinsip Piercing The Corporate Veil Dalam Hukum Perusahaan. *Soumatera Law Review*, 1(2), 380-399.
- Firdhaus, O. Z., & Yuniawan, A. (2017). Analisis pengaruh lingkungan kerja fisik, penghargaan, dan karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi (Kasus Pada Karyawan Hotela Grasia Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 6(4), 729-737.
- Ghosh, P., Rai, A., Chauhan, R., Gupta, N., & Singh, A. (2015). Exploring the moderating role of context satisfaction between job characteristics and turnover intention of employees of Indian public sector banks. *Journal of Management Development*.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan keempat. Jakarta, PT. Bumi Aksara
- Hauff, S., & Richter, N. (2015). Power distance and its moderating role in the relationship between situational job characteristics and job satisfaction. *Cross Cultural Management. An International Journal*, 22(1): 68- 89
- Hettiarachchi, H. A. H. (2014). Impact of Job Satisfaction on Job Performance of IT Professionals: With Special Reference to Sri Lanka. *URIT International Journal of Research in Information Technology*, 2(4), 906-916.
- Hidayat, D. P. (2016). Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Afektif Melalui Kepuasan Kerja Pada Perusahaan Perbankan Swasta di DKI Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 8(2), 1-26.
- Jamaludin, A. (2016). Perbandingan hasil belajar antara mahasiswa yang bekerja dengan yang tidak bekerja pada matakuliah ekonomi mikro di STIE YPBI Jakarta. *Jurnal Administrasi Kantor*, 4(1), 198-210.
- Kadir, A., Sjahruddin, H., & Purnomo, S. H. (2017). Pengaruh karakteristik pekerjaan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 62-75
- Kamela, I. (2016). Karakteristik individu, karekteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Benefita*, 1(1).
- Luthans, F. (1998). *Organisational Behaviour*. 8th ed. Boston: Irwin McGraw-Hill.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Terjemahan oleh Vivin Andhika Yuwono dan Shekar Purwanti.
- Lepojevic, V., Djordjevic, B., & Ivanovic-Djukic, M. (2018). Mediating effects of career stage on job-related characteristics-job satisfaction relationship. *Engineering Economics*, 29(2), 215-225.
- Masyithah, S. M., Adam, M., & Tabrani, M. (2018). Analisis Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Cabang Banda Aceh. *SI-MEN (Akuntansi dan Manajemen) STIES*, 9(1), 50-59.
- Mulyanto, J. C., Chandra, L., & Nugroho, A. (2014). Analisa Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan di hotel D'season Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 2(2), 312-325.

- Mohsan, F., Nawaz, M. M., Khan, M., Shaukat, Z., Islam, T., Aslam, N., ... & Niazi, M. (2011). Impact of job involvement on organizational citizenship behavior (OCB) and in-role job performance: A study on banking sector of Pakistan. *European Journal of Social Sciences*, 24(4), 494-502.
- Pamungkas, G., Ekawati, E., & Suroto, S. (2019). Analisis faktor yang berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja pada karyawan operasional PT. X Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)*, 7(4), 469-475.
- Putri, W. D., Nuryanti, B. L., & Masharyono, M. (2018). Analisis pelatihan, pemberdayaan dan kepuasan kerja pegawai di PT. Bank rakyat Indonesia kantor cabang kuningan. *Journal of Business Management Education*, 3(3), 1-13.
- Rahajaan, T. E., Swasto, B., & Rahardjo, K. (2012). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (studi pada Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Karel Saldusuitubun Langgur). *Profit (Jurnal Administrasi Bisnis)*, 6(2).
- Rahmi, F., & Riyono, B. (2016). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi Dengan Mediator Nilai-nilai Kualitas Kehidupan Kerja. *Jurnal Psikologi*, 15(1), 64-76.
- Rahmadhani, L. (2011). Analisis Pengaruh CAR, Pertumbuhan DPK, Pertumbuhan Simpanan dari Bank Lain dan Suku Bunga SBI Terhadap Pertumbuhan Kredit. *Jurnal Administrasi dan Ekonomi*, 1-25.
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of working environment on job satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23, 717-725.
- Ridho, M., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Padang. *Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi* doi : [10.31227/osf.io/pa2cg](https://doi.org/10.31227/osf.io/pa2cg)
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi*, edisi kedua belas. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosmida, R. (2019). Transformasi Peran Akuntan dalam Era Revolusi Industri 4.0 dan Tantangan Era Society 5.0. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 7(2), 206-212.
- Sahureka, Z. (2015). Hubungan Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja Ditinjau dari Jenis Kelamin Pendeta GPI Papua Klasis Fakfak (Doctoral dissertation, Magister Sains Psikologi Program Pascasarjana UKSW).
- Samsuni, S. (2017). Manajemen sumber daya manusia. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan*, 17(1), 113-124.
- Scott, M., Swortzel, K. A., & Taylor, W. N. (2005). Extension agents' perceptions of fundamental job characteristics and their level of job satisfaction. *Journal of Southern Agricultural Education Research*, 55(1), 88-101.
- Shields, M. A., & Ward, M. (2001). Improving nurse retention in the National Health Service in England: the impact of job satisfaction on intentions to quit. *Journal of health economics*, 20(5), 677-701.
- Suma, S., & Lesha, J. (2013). Job satisfaction and organizational commitment: The case of Shkodra municipality. *European Scientific Journal*, 9(17).
- Sugiyono. 2006. Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan r & d. Bandung: Alfabeta.
- Suparjo, S., Sunarsih, E. S., & Sakdiyah, A. (2018). Optimalisasi Kinerja Melalui Kualitas Kehidupan Kerja, Karakteristik Pekerjaan, Dan Kepuasan Kerja (Studi pada Aparatur Sipil Negara Sekretariat Daerah Kabupaten Jepara). *Serat Acitya*, 7(1), 28.
- Soni, K., Chawla, R., & Sengar, R. (2017). Relationship between Job Satisfaction and Employee Experience. *Journal of General Management Research*, 4(2), 41-48.
- Sjahruddin, H. (2016). Dampak Karakteristik Pekerjaan dan Individu Pada Kepuasan Kerja Karyawan. *Makasar: Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi*.doi: 10.13140/RG.2.2.22440.37121
- Tjandrawinata, R. R. (2016). Industri 4.0: Revolusi industri abad ini dan pengaruhnya pada bidang kesehatan dan bioteknologi. *Jurnal Medicinus*, 29(1), 31-39.
- Tremblay, M., & Roger, A. (2009). *The moderating effect of job characteristics on managers' reactions to career plateau*. CIRANO. From <http://ideas.repec.org/p/cir/cirwor.98s-27.html>.
- Wijono, S. Psikologi industri & organisasi. Jakarta: Kencana Prenada Media Group. Jakarta. 2010
- Xiong, Z., Jianmu, Y. E., & Pengju, W. A. N. G. (2017). Psychological contract and turnover intention of dispatched employees: Mediating effects of job satisfaction and organizational commitment. *Revista de Cercetare si Interventie Sociala*, 56, 19.

Article Information (Supplementary)

Conflict of Interest Disclosures:

The authors declare that they have no significant competing financial, professional or personal interests that might have influenced the performance or presentation of the work described in this manuscript.

Copyrights Holder:

Chalerin Callebuth Br Ginting^{1*)}, Wijono S.²,2021

<https://doi.org/10.23887/jibk.v12i2.33734>

Open Access Article | CC-BY Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Word Count:

First Publication Right: JIBK Undiksha

