

**ANALISIS KEPUSAN KERJA KARYAWAN BERDASARKAN
KARAKTERISTIK PEKERJAAN, MOTIVASI KERJA, KARAKTERISTIK
INDIVIDU
(Studi Kasus Karyawan Tetap UM Jember)**

Aldi Eka Oktavianto, Dra. Feti Fatimah, SE. MM., Wenny Murtaliningtyas, M.Si,
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi.
Universitas Muhammadiyah Jember.
Jl. Karimata No. 49 Jember.

Email : aldiekaoktavianto@gmail.com

ABSTRAK

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan dan sikap pegawai terhadap pekerjaan, kondisi, interaksi, dan peran individu dalam lingkungan kerja yang berkaitan dengan kebutuhan yang akan dicapai kenyataan yang ada. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah *Karakteristik Pekerjaan, Motivasi Kerja dan Karakteristik individu berpengaruh terhadap kepuasan kerja*. metode yang digunakan ialah regresi linier berganda yang mana alat tersebut berguna untuk menghitung seberapa berpengaruhnya karakteristik pekerjaan, motivasi kerja dan karakteristik individu terhadap kepuasan kerja, objek yang digunakan dalam penelitian ini ialah karyawan tetap UM Jember. Kesimpulan dari penelitian ini adalah berdasarkan perhitungan menggunakan regresi linier berganda menunjukkan bahwa *Karakteristik Pekerjaan* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan tetap UM Jember. Begitu juga dengan motivasi yang berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja dan yang terakhir adalah karakteristik individu berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci : Karakteristik Pekerjaan, Motivasi Kerja, Karakteristik Individu, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

Job satisfaction is a feeling and attitude of employees towards work, conditions, interactions, and the role of individuals in the work environment that are related to the needs that will be achieved in reality. This study aims to determine whether Job Characteristics, Work Motivation and individual Characteristics influence job satisfaction. the method used is multiple linear regression where the tool is useful for calculating how influential the characteristics of work, work motivation and individual characteristics of job satisfaction, the object used in this study is UM Jember permanent employees. The conclusion of this study is based on calculations using multiple linear regression showing that the Job Characteristics have a significant effect partially on the job satisfaction of UM Jember permanent employees. Likewise, motivation has a partially significant effect on job satisfaction and the latter is an individual characteristic that has a partially significant effect on job satisfaction.

Keywords: *Job Characteristics, Work Motivation, Individual Characteristics, Job Satisfaction*

I. Pendahuluan

Latar Belakang

Karakteristik pekerjaan adalah sebuah pendekatan dalam sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan di deskripsikan ke dalam lima dimensi inti yaitu keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik (Robbins dan Judge, 2007:268).

Pendekatan karakteristik pekerjaan merupakan tindak lanjut dari proses rancangan pekerjaan. Model karakteristik pekerjaan ini berupaya untuk menjelaskan situasi dan merancang pekerjaan efektif bagi individu dengan menggunakan pendekatan contingency (Kreitner dan Kinicki, 2005:264). Dalam istilah umum, dimensi inti pekerjaan adalah karakteristik umum yang ditemukan pada berbagai tingkatan pekerjaan.

Orang akan merasa puas jika tidak ada perbedaan atas apa yang diinginkan dengan kenyataan yang ada. Dan akan merasa lebih puas jika yang didapat ternyata melebihi dari apa yang diinginkan atau diharapkan. Namun jika yang didapat kurang dari apa yang diinginkan atau diharapkan, maka terjadi *negative discrepancy*, yang menimbulkan ketidakpuasan kerja. Motivasi kerja sangat dibutuhkan oleh individu untuk mendorong pencapaian hasil dari aktivitas yang dilakukan secara memuaskan. Pencapaian hasil maksimal dalam bekerja, sangat dominan dipengaruhi motivasi kerja individu. Oleh karenanya motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong terciptanya kepuasan kerja yang lebih baik.

Hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja telah banyak diteliti dan juga telah terbukti adanya hubungan yang bersifat positif dan signifikan. Seperti penelitian Mulyanto pada Tahun 2000 meneliti pengaruh Dimensi Motivasi pada Kepuasan Kerja PNS di D.I. Yogyakarta. Variabel penelitian ini ada 3 variabel yaitu : faktor motivasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Dalam penelitian ini yang dimaksudkan dengan motivasi kerja adalah dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggungjawab sebagai karyawan. Faktor kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan yang menyenangkan dalam memandang pekerjaan mereka karena terpenuhi kebutuhannya.

Menurut James (2004 : 87) “karakteristik individu adalah minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang didalam situasi kerja.” Minat adalah sikap yang membuat seseorang senang akan obyek kecenderungan atau ide-ide tertentu. Hal ini diikuti dengan perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari obyek yang disenangi itu. Minat mempunyai kontribusi terbesar dalam pencapaian tujuan perusahaan, betapapun sempurnanya rencana organisasi dan pengawasan serta penelitiannya. Bila karyawan tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat gembira maka suatu perusahaan tidak akan mencapai hasil yang semestinya dapat dicapai. Menurut Subyantoro (2009 : 11-19) menyebutkan

bahwa setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. Arief Subyantoro menyebutkan indikator karakteristik individu meliputi : kemampuan, nilai, sikap, dan minat. Sedangkan Fahmi menyebutkan indikator karakteristik individu meliputi : kebutuhan, sikap, nilai, minat, dan kemampuan

Universitas Muhammadiyah Jember yang biasa disebut UM Jember merupakan salah satu instansi yang bergerak dalam bidang pendidikan. Dalam usaha meningkatkan kepuasan kerja karyawan UM Jember selalu menekankan pada kepuasan kerja karyawan baik karyawan laki-laki maupun karyawan perempuan. Di UM Jember ada karyawan tetap dan karyawan tidak tetap. Jumlah karyawan tetap 132 karyawan dan karyawan tidak tetap jumlahnya 96 karyawan. Faisal berpendapat bahwa (2009:133) “pegawai tetap adalah pegawai yang menerima atau memperoleh imbalan dalam jumlah tertentu secara teratur (berkala). Termasuk kedalam pegawai tetap adalah pegawai swasta, pegawai negeri dan penerima pensiunan. Imbalan pegawai tetap bisa berupa gaji, beragam tunjangan, penghasilan tidak teratur seperti bonus, honorarium jasa produksi, gratifikasi dan lain sebagainya”.

UM Jember merupakan sebuah organisasi yang berhubungan dengan dunia pendidikan. Memang dibutuhkan banyak tenaga karyawan untuk memberikan pelayanan yang baik bagi dosen maupun mahasiswa. Dan UM Jember selalu berupaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya. Karyawan UM Jember bekerja dibagian tata usaha dan pekerjaan lainnya yang terdiri dari melayani mahasiswa, mendistribusikan surat atau memperbanyak suatu dokumen dll.

Masalah kepuasan kerja sangat tergantung dari 3 komponen utamanya yaitu individu sebagai pelaksana pekerjaan, pekerjaan yang dilakukan, dan organisasi tempat individu tersebut bekerja. Oleh sebab itu karakteristik dari masing-masing komponen tersebut haruslah diperhatikan untuk menciptakan kepuasan kerja (Robbins, 2003, George and Jones, 2002, Gibson et.al., 1996, Wexley dan Yukl, 1992). Berdasarkan latar belakang maka permasalahan dalam penelitian ini adalah : apakah karakteristik pekerjaan, Motivasi Kerja, karakteristik individu berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan tetap UM Jember.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis merumuskan pokok permasalahan yang akan dibahas adalah sebagai berikut:

1. Apakah Karakteristik Pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja?

II. Tinjauan Pustaka

Pengertian Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan adalah sebuah pendekatan dalam sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan di deskripsikan ke dalam lima dimensi inti yaitu keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik (Robbins dan Judge, 2007:268).

Pendekatan karakteristik pekerjaan merupakan tindak lanjut dari proses rancangan pekerjaan. Model karakteristik pekerjaan ini berupaya untuk menjelaskan situasi dan merancang pekerjaan efektif bagi individu dengan menggunakan pendekatan contingency (Kreitner dan Kinicki, 2005:264). Dalam istilah umum, dimensi inti pekerjaan adalah karakteristik umum yang ditemukan pada berbagai tingkatan pekerjaan.

Pekerjaan yang terlalu monoton, Memiliki lingkup yang kecil, Tidak membutuhkan banyak keahlian dalam penyelesaiannya akan menciptakan rasa jenuh yang diikuti dengan turunnya tingkat kepuasan kerja. Walker dan Guest menemukan suatu fakta bahwa karyawan pada umumnya tidak menyukai pekerjaan yang dilakukan secara berulang-ulang, terlalu terspesialisasi, dan bersifat mekanistik. Oleh sebab itu keadaan seperti ini harus mampu diantisipasi oleh setiap manajer misalnya melakukan rotasi pekerjaan, ataupun perluasan cakupan pekerjaan.

Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu proses yang dimulai dengan kebutuhan dalam diri manusia yang menciptakan kekosongan dalam diri seseorang (Chukwuma & Obiefuna, 2014). Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. (Munandar, 2001).

Steers & Porter (dalam Miftahun & Sugiyanto 2010) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi. Motivasi kerja merupakan kebutuhan pokok manusia dan sebagai insentif yang diharapkan memenuhi kebutuhan pokok yang diinginkan, sehingga jika kebutuhan itu ada akan berakibat pada kesuksesan terhadap suatu kegiatan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan berusaha agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya.

Dalam pengertian umum, Motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu Motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi kerja biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya. (Anoraga, 2009).

Pengertian Karakteristik Individu

Menurut James (2004 : 87) “karakteristik individu adalah minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang didalam situasi kerja.” Minat adalah sikap yang membuat seseorang senang akan obyek kecenderungan atau ide-ide tertentu. Hal ini diikuti dengan perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari obyek yang disenangi itu. Minat mempunyai kontribusi terbesar dalam pencapaian tujuan perusahaan, betapapun sempurnanya rencana organisasi dan pengawasan serta penelitiannya. Bila karyawan tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat gembira maka suatu perusahaan tidak akan mencapai hasil yang semestinya dapat dicapai.

Terkait mengenai kepuasan kerja menurut Okpara (2006:26) kepuasan kerja yang didapatkan setiap karyawan tidak sama karena kriteria mereka terhadap kepuasan kerja berbeda-beda. Hal ini

berhubungan dengan masing-masing individu karyawan yang meliputi hal umur, jenis kelamin, status kawin dan masa kerja. Karakteristik individu menurut Ratih Hurriyati (2005:79) merupakan suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman karakteristik individu merupakan faktor internal (interpersonal) yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu.

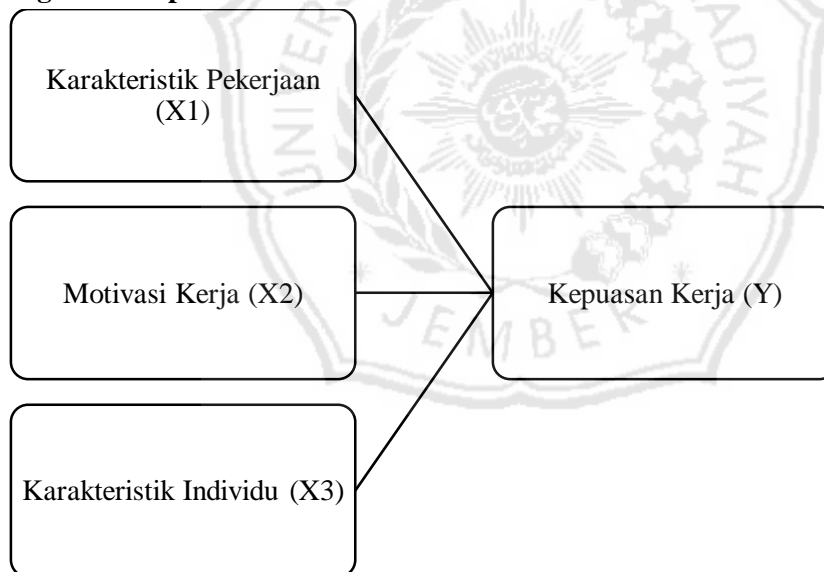
Pengertian Kepuasan Kerja

Davis dan Newstrom (dalam Hambali, 2015) mendeskripsikan, “kepuasan kerja sebagai seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka.” Sedangkan Robbins menambahkan (dalam Hambali, 2015), 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.”

Kemudian Locke (dalam Wijono, 2010) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan individu. Dengan kata lain, kepuasan kerja adalah suatu hasil perkiraan individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan dirinya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan dan sikap pegawai terhadap pekerjaan, kondisi, interaksi dan peran individu dalam lingkungan kerja yang berkaitan dengan kebutuhan yang akan dicapai dengan kenyataan yang ada.

Kerangka Konseptual



Kerangka konseptual di atas mengilustrasikan Karakteristik Pekerjaan, Motivasi Kerja, Karakteristik Individu berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Tetap UM Jember.

Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka berfikir di atas maka hipotesis dari penelitian ini adalah :

H1 : Karakteristik Pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

H2 : Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

H3 : Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

III. Metode Penelitian

Desain Penelitian

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif. Penelitian kuantitatif didefinisikan sebagai penelitian yang mendasarkan pada analisis data berupa angka-angka dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik (Creswell, 2013).

Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang dikumpulkan, diolah, dan disajikan oleh peneliti. Sumber data primer bisa didapat melalui hasil proses wawancara, kuesioner, dan observasi. Sumber data sekunder bisa didapat melalui perusahaan.

Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek dan fenomena yang diteliti (Kriyantono, 2008). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap UM Jember sebanyak 132 orang.

b. Sampel

Menurut Weygandt, Kleso, & Kimmel (2008) sampel adalah bagian dari populasi, terdiri dari sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Pengambilan sampel adalah proses memilih sejumlah elemen secukupnya dari populasi, sehingga penelitian terhadap sampel dan pemahaman tentang sifat atau karakteristiknya akan membuat kita dapat mengeneralisasikan sifat atau karakteristik tersebut pada elemen populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan tetap UM Jember yang berjumlah 132 orang karyawan tetap.

Metode Pengumpulan Data

a. Kuesioner

Sugiyono (2011) menyatakan bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis pada responden untuk dijawabnya. Pengumpulan data yang dilakukan dengan kuesioner adalah dengan melakukan penyebaran kuesioner pada karyawan tetap UM Jember.

b. Observasi

Observasi adalah aktivitas terhadap suatu proses atau objek dengan maksud merasakan dan kemudian memahami pengetahuan dari sebuah fenomena berdasarkan pengetahuan dan gagasan yang sudah diketahui sebelumnya, untuk mendapatkan informasi-informasi yang dibutuhkan untuk melanjutkan suatu penelitian. Ilmu pengetahuan biologi dan astronomi mempunyai dasar sejarah dalam pengamatan oleh amatir. Di dalam penelitian, observasi dapat dilakukan dengan tes, kuesioner, rekaman gambar dan rekaman suara.

IV. Hasil dan Pembahasan

Analisis Regresi Linier Berganda

Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolinearitas dan terbebas dari heterokedastisitas. Dari analisis sebelumnya telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan asumsi klasik sehingga model persamaan dalam penelitian ini sudah dianggap baik. Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang

pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan estimasi regresi linier berganda dengan program SPSS versi 20,0 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel : Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

No.	Variabel	Koefisien Regresi	Standart Error
1	Konstanta	0,235	1,924
2	Karakteristik Pekerjaan (X1)	0,400	0,184
3	Motivasi (X2)	0,397	0,186
4	Karakteristik Individu (X3)	0,410	0,188

Sumber : Lampiran 6

Berdasarkan tabel 4.11, dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 0,235 + 0,400 + 0,397 + 0,410$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X1 = *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

X2 = Motivasi

X3 = Kepuasan

e = Faktor pengganggu

Dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa:

- Konstanta sebesar 0,235 menunjukkan besarnya kinerja karyawan pada saat sama dengan nol.
- $b_1 = 0,400$ artinya meningkatnya pelatihan per satuan akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,400 satuan, dengan asumsi motivasi dan karakteristik individu konstan. Hal ini juga mengindikasikan bahwa *Karakteristik Pekerjaan* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja yang berarti semakin baik *Karakteristik Pekerjaan* akan berdampak pada semakin baiknya kepuasan kerja dengan asumsi motivasi dan karakteristik individu konstan.
- $b_2 = 0,397$ artinya meningkatnya motivasi per satuan akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,397 satuan, dengan asumsi *Karakteristik Pekerjaan* dan Karakteristik Individu konstan. Hal ini juga mengindikasikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja yang berarti semakin baik motivasi akan berdampak pada semakin baiknya kepuasan kerja dengan asumsi *Karakteristik Pekerjaan* dan karakteristik Individu konstan.
- $b_3 = 0,410$ artinya meningkatnya karakteristik individu per satuan akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,410 satuan, dengan asumsi *Karakteristik Pekerjaan* dan motivasi konstan. Hal ini juga mengindikasikan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja yang berarti semakin baik kepuasan akan berdampak pada semakin baiknya kepuasan kerja dengan asumsi *Karakteristik Pekerjaan* dan motivasi konstan.
- e = Faktor pengganggu dalam model regresi

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial, semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan ketiga variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin baik *Karakteristik Pekerjaan*, Motivasi dan Karakteristik Individu, maka mengakibatkan semakin baik pula kepuasan kerja. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

- Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap kepuasan kerja. Karakteristik Pekerjaan adalah sebuah pendekatan dalam sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan di deskripsikan ke dalam lima dimensi yaitu keanekaragaman keterampilan, identitas

tugas, arti tugas, otonomi, dan umpan balik (Robbins and Judge, 2007:268). Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap kepuasan kerja. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,034 dan lebih kecil dari 0,05 dan t hitung (2,174) > t tabel (1.6741) yang berarti hipotesis diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa Karakteristik Pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Artinya bahwa ada pengaruh *Karakteristik Pekerjaan* terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Abdi Akbar (2009), Arief Subyantoro (2009). Berdasarkan hasil analisis regresi dengan menggunakan model tersebut, bahwa semua variabel bebas baik secara partial atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dan urutan variabel dari yang paling dominan terhadap kinerja karyawan yaitu: *Karakteristik Pekerjaan*, Motivasi, dan Karakteristik Individu.

2. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan. Steers & Porter (dalam Miftahun & Sugiyanto 2010) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh Motivasi terhadap kepuasan kerja. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,037 dan lebih kecil dari 0,05 dan t hitung (2,139) > t tabel (1,6741) yang berarti hipotesis diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Murty (2012). Berdasarkan analisis data statistik, indikator-indikator pada penelitian ini bersifat valid dan variabelnya bersifat reliabel. Pada pengujian asumsi klasik, model regresi bebas multikolinieritas, tidak terjadi heteroskedastisitas, dan berdistribusi normal.
3. Pengaruh karakteristik individu terhadap kepuasan kerja. Karakteristik Individu tergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Tersebut. Karakteristik Individu adalah minat, sikap, dan kebutuhan yang dibawa seseorang dalam situasi kerja (James 2004:87). Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh karakteristik individu terhadap kepuasan kerja. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,033 dan lebih kecil dari 0,05 dan t hitung (2,185) > t tabel (1.6741) yang berarti hipotesis diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa adanya pengaruh kepuasan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh karakteristik individu terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arief Subyantoro (2009). Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan yaitu pengaruh variable bebas terhadap variable terikat signifikan dan positif. Variable bebas dalam penelitian ini meliputi *Karakteristik Pekerjaan*, Motivasi, dan Karakteristik Individu. Hasil dari penelitian tersebut adalah bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh *Karakteristik Pekerjaan*, Motivasi, dan Karakteristik Individu. Maka dapat disimpulkan bahwa *Karakteristik Pekerjaan*, Motivasi, dan Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di penelitian ini.

V. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil pengolahan data dan pengujian secara statistik yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian menggunakan regresi linier berganda menunjukkan bahwa Karakteristik Pekerjaan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan tetap UM Jember. Perilaku extra-role yang dimiliki karyawan akan menumbuhkan kemampuan untuk memikul tanggung jawab baru dan mempelajari keahlian baru dengan

tujuan meningkatkan kepuasannya. Hal ini dapat dilihat dari perolehan taraf signifikansi sebesar $0,034 < 0,05$ dan t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $2,174 > 1,6741$.

2. Berdasarkan hasil pengujian menggunakan regresi linier berganda menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja. Motivasi yang dimiliki karyawan tetap UM Jember dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja. Hal ini dapat dilihat dari perolehan taraf signifikansi sebesar $0,037 < 0,05$ dan t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $2,139 > 1,6741$.
3. Berdasarkan hasil pengujian menggunakan regresi linier berganda menunjukkan bahwa Karakteristik Individu berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi tingkat karakteristik individu karyawan yang dimiliki akan memberikan dampak yang positif dalam peningkatan kepuasan kerja. Hal ini dapat dibuktikan dari perhitungan taraf signifikansi dimana $0,033 < 0,05$ dan t hitung lebih besar dari t tabel, yaitu $2,185 > 1,6741$.

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka saran yang dapat diberikan kepada karyawan tetap UM Jember dari penelitian ini, yaitu berupaya mempertahankan atau meningkatkan beberapa hal berikut ini:

1. Karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh positif yang signifikan serta memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap kepuasan kerja karyawan. Tidak menutup kemungkinan bagi pihak manajemen perlu melakukan perbaikan baik berupa kebijakan maupun hal-hal yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.
2. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu pihak manajemen perusahaan perlu memikirkan cara-cara lain atau kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan hal yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawannya. Hal ini diperlukan agar kepuasan kerja tetap terjaga dan terpelihara dengan baik.
3. Karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap karyawan tetap UM Jember. Perusahaan baiknya lebih memperhatikan atau meningkatkan sistem pengembangan karyawan untuk karakteristik individunya dan pengawasan kinerja karyawan yang sudah ada. Hal ini tentunya agar tercapainya kepuasan kerja yang optimal. Kemudian bagi karyawan lebih berpartisipasi aktif dalam menyampaikan aspirasi kepada perusahaan agar pertimbangan perusahaan dalam mengambil kebijakan lebih tepat sesuai dengan apa yang diharapkan bersama.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, S. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Strategi Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta: BPFE.
- Akbar, Abdi (2009). *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Swasta Di Propinsi Sulawesi Selatan*.
- Ardhana. K. M. Dkk. 2008. "*Perilaku Keorganisasian*". Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Arfand, A.A. (2013). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Pegawai Fakultas Kedokteran*
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke Tujuh PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

- Armstrong, M. & Baron, A. (2005). *Managing Performance: Performance Management in Action*. UK: CIPD Publishing.
- Armstrong dan Kotler, Philip. 2004. *Principles of Marketing*. 9 th Edition. Prentice Hall Inc, New Jersey.
- Bhuono, Agung Nugroho. 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta : ANDI.
- Cantika, Yuli Sri Budi, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UMM Press, Malang
- Creswell, J.W, 2013, *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*, edisi ketiga, Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- Dunn, N. William. 1998. *Pengantar Analisis Kebijakan Publik*. Jakarta: Gadjah Mada University Press.
- Faisal, Gatot S.M. 2009, *How to be A Smarter Taxpayer: Bagaimana menjadi Wajib Pajak*. Jakarta : Grasindo
- Farla, Wita.W.K (2016). *Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya Berdasarkan Karakteristik Individu*.
- Gomes, F.C. 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan e-empat, Andy Offset, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 2009. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi Dan Manajemen*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPPFE.
- Jonathan, Sarwono, 2006, '*Metodologi Penelitian: Kuantitatif dan Kualitatif*', Edisi Pertama, Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Justrina, Br.Singarimbun (2011). *Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Berdasarkan Perbedaan Jenis Kelamin*.
- Kerlinger, F. N. 2006. *Asas-asas penelitian behavioral (edisi ketiga)*. Yogyakarta: UGM Press.
- Kris, Yuni Armita (2010). *Hubungan persepsi tentang iklim organisasi dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. Sei Suka skripsi*
- Lestari, E.G. 2008. *Kultur Jaringan*. AkaDemia. 60 hlm.
- Liche, Seniati (2006). *Pengaruh Masa Kerja, Trait Kepribadian, Kepuasan Kerja, Dan Iklim Psikologis Terhadap Komitmen Dosen Pada Universitas Indonesia*.
- Mangkunegara. 2000. *PPSDM*. Refika Aditama. Bandung
- Margono, 2004. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Mathis, Robert, L & John H. Jackson (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Buku 1*. (Jimmy Sade Il & Bayu Prawira Hie. Penerjemah) Jakarta: Salemba Empat
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta. Raja Grafindo Persada

Martoyo, S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga*. Yogyakarta BPFE

Munandar, A.S. (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Depok. Universitas Indonesia Press
Munandar.(2001).”*Psikologi Industri Organisasi*”. Jakarta UI-Press

Ndraha, Made, Joni, 199, *Pelaksanaan Dekonsentrasi dan Peningkatan Mutu Pelayanan Publik*, Bali

Panggabean, Mutiara S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia: Jakarta

