

Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul Yogyakarta

Yati Suhartini¹

¹ Universitas PGRI Yogyakarta, email: yati.suhartini@yahoo.com, Yogyakarta

ABSTRACT

The goal of this study is to find out how the individual characteristic, job characteristic, organizational characteristic toward employee job satisfaction in Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul. This study is a quantitative approach. Populations of this research are all employees in Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Bantul, totally 61 respondents. Technique of data collection is conducted by questionnaire and analyzed by using a variety of linear regressions. This analysis's findings indicate that the individual characteristic value of the regression coefficient is 0,407 and significant 0,008 (<0,05). The job characteristic has a significant and positive impact on job satisfaction with regression coefficient value is 0,312 and significant 0,036 (<0,05). The organizational characteristic has a positive and significant effect on job satisfaction with regression coefficient value is 0,443 and significant 0,022 (<0,05). Test-F shows that individual characteristic, job characteristic, organizational characteristic significant effect on job satisfaction, evidenced by result test F 28.483 and significant Test F 0,000 (<0.05). The adjusted R² amount to 0,579 which means 57,9 % of job satisfaction are influenced by individual characteristic, job characteristic, organizational characteristic.

ARTICLE HISTORY

Received 27 July 2022

Accepted 15 July 2022

KEYWORDS

Individual characteristic, job characteristic, organizational characteristic, job satisfaction

**AKMENIKA: JURNAL
AKUNTANSI & MANAJEMEN**
Vol. 19 No.2 October 2022, 678-685

PENDAHULUAN

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi atau sering disingkat Disnaker adalah salah satu perangkat daerah yang bertanggung jawab atas bidang ketenagakerjaan seperti masalah kesempatan perluasan tenaga kerja, penyelenggaraan pelatihan bagi tenaga kerja, peningkatan kesejahteraan tenaga kerja, dan pengawasan tenaga kerja. Salah satu tugas pokok Dinas Tenaga Kerja sebagai bagian dari mewujudkan tujuan organisasi adalah memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat. Untuk mencapai tujuan ini, semua karyawan Dinas harus menunjukkan antusiasme dan sikap positif di tempat kerja. Namun, sikap kerja positif seorang karyawan diungkapkan hanya jika mereka puas dengan pekerjaannya. Sutrisno (2009) menemukan bahwa beberapa orang dengan kepuasan kerja tinggi juga memperlihatkan sikap positif terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja adalah keadaan psikologis yang dialami karyawan karena mereka merasa puas dengan pekerjaannya atau karena kebutuhannya terpenuhi. (Hasibuan 2013) Penurunan kepuasan karyawan bervariasi menurut perspektif dan emosi individu. Tidak ada tingkat kebahagiaan yang spesifik karena tingkat kebahagiaan setiap orang berbeda-beda. Robbins (2015) menemukan bahwa kepuasan kerja sangat tergantung pada tiga faktor utama yaitu orang sebagai pelaku kerja, pekerjaan yang dilakukan, dan organisasi tempat orang tersebut bekerja. Oleh karena itu fungsi masing-masing komponen ini harus dipertimbangkan saat membuat kepuasan kerja.

Faktor terpenting bagi seorang profesional adalah karakteristik individu. Hal ini mempengaruhi pemahaman dan sikap seseorang terhadap pekerjaan. Tidak heran, hal ini berimplikasi pada

perilaku kerja karyawan dan kepuasan kerja (Robin, 2015). Faktor lain, karakteristik pekerjaan adalah deskripsi pekerjaan yang memandu pekerjaan, dan bagaimana melakukannya dapat membawa kepuasan kerja. Dalam suatu organisasi, keberadaan kerja mengacu pada sekelompok individu atau karyawan dalam suatu organisasi untuk tujuan merancang desain kerja, yaitu penugasan kerja yang memenuhi kebutuhan organisasi, teknis dan perilaku yang dibentuk (Handoko, 2004). Selain itu, karakteristik organisasi merupakan faktor ketiga yang mempengaruhi kepuasan kerja. Setiap organisasi perlu mendefinisikan pekerjaan dan mengelompokkan serta mendistribusikan tugas. Tahap selanjutnya adalah mengatur departemen dan menjalin hubungan untuk setiap karyawan (Hasibuan, 2013).

Beberapa fenomena yang ditemukan di lapangan, yaitu : kemampuan yang dimiliki pegawai dalam mengerjakan pekerjaan satu sama lain berbeda sehingga mempengaruhi hasil dalam pekerjaan. Pegawai muda cenderung lebih cekatan dalam mengoperasikan teknologi seperti penggunaan komputer, sedangkan pegawai senior cenderung mempunyai kesulitan dalam mengoperasikan komputer. Perbedaan motivasi dalam bekerja juga ditunjukkan dari masih adanya pegawai yang berangkat tepat waktu, tetapi ada juga pegawai yang datang tidak tepat waktu. Selain itu, permasalahan yang berkaitan dengan karakteristik pekerjaan yaitu, beberapa pegawai mengeluh bekerja diluar batas kemampuannya, sehingga menyebabkan suasana bekerja menjadi tidak tenang karena tergesa-gesa untuk dapat segera menyelesaikan pekerjaan lain. Fenomena yang berkaitan dengan karakteristik organisasi yaitu sulitnya berkoordinasi langsung dengan salah satu divisi, yaitu UPT Balai Latihan Kerja yang berada tidak dalam satu kompleks dengan kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. UPT Balai Latihan Kerja berlokasi di Jalan Parangtritis Km 12 sedangkan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi berada di Jalan Gatot Subroto. Dengan latar belakang tersebut, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji dan mengklarifikasi pentingnya pengaruh karakteristik individu, karakteristik tempat kerja, dan karakteristik organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS

Karakteristik Individu

Karakteristik individu adalah sifat bawaan manusia yang dapat dimodifikasi oleh lingkungan (Hasibuan, 2013). Sedangkan menurut Sutrisno (2016), karakteristik individu adalah proses psikologis yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi, dan menerima barang, jasa, dan pengalaman. Menurut Robbins (2015). Karakteristik pribadi adalah karakter, perspektif dan interpretasi dari apa yang dilihat sesuai dengan sifatnya. Indikator untuk mengukur karakteristik pribadi (Robbins, 2015): a) Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melakukan berbagai tugas di tempat kerja. b) Nilai pribadi berdasarkan pekerjaan yang bermanfaat, kesenangan, pertumbuhan spiritual dan waktu keluarga. c) Minat adalah kecenderungan jiwa terhadap objek atau gagasan situasional. d) Sikap berhubungan dengan perasaan menyukai sesuatu yang spesifik atau abstrak

Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan adalah model desain pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan dilakukan dalam kaitannya dengan tugas pekerjaan dan tanggung jawab yang didelegasikan kepada seorang karyawan. (Elbadiansyah, 2019). Desain tugas adalah proses memutuskan tugas mana yang akan dilakukan, cara menyelesaikannya, dan bagaimana tugas tersebut terkait dengan tugas lain di organisasi. (Robbins, 2015). Indikator karakteristik pekerjaan Hackman dan Oldham telah dimodifikasi dari Munandar (2012) : a) keanekaragaman keterampilan yang dibutuhkan oleh pekerjaan b) identitas tugas, yaitu pentingnya suatu tugas bagi suatu pekerjaan c) Makna tugas, d) otonomi dengan memberikan kebebasan, kemandirian dan kesempatan pengambilan keputusan kepada karyawan, e) umpan balik atas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

Karakteristik Organisasi

Karakteristik organisasi meliputi ukuran perusahaan, kompleksitas, formalisasi, sentralisasi, jumlah anggota kelompok, anggaran anggota kelompok, masa jabatan, usia kelompok, dan kepemimpinan (Robbins, 2015). Menurut Luthans (2006), karakteristik organisasi adalah perilaku

suatu lembaga dan perilakunya dalam kondisi yang ada di luar lembaga atau di dalam lembaga itu sendiri. Menurut Luthers (2006), indikator karakteristik organisasi meliputi:

a) Struktur organisasi Spesialisasi teknis, departementalisasi, delegasi, rantai komando, wilayah administrasi, sentralisasi, desentralisasi, formalisasi dan kompleksitas. b) kelompok. jumlah anggota kelompok dan kekompakan antar anggota; c) teknologi. Dukungan teknis yang tepat untuk efektivitas dan efisiensi di tempat kerja. d) Ukuran organisasi Perubahan ukuran organisasi mempengaruhi perubahan kepuasan kerja. e) kepemimpinan dan gaya kepemimpinan; f) sistem penghargaan. g) budaya organisasi dipengaruhi oleh karakteristik dan fungsinya

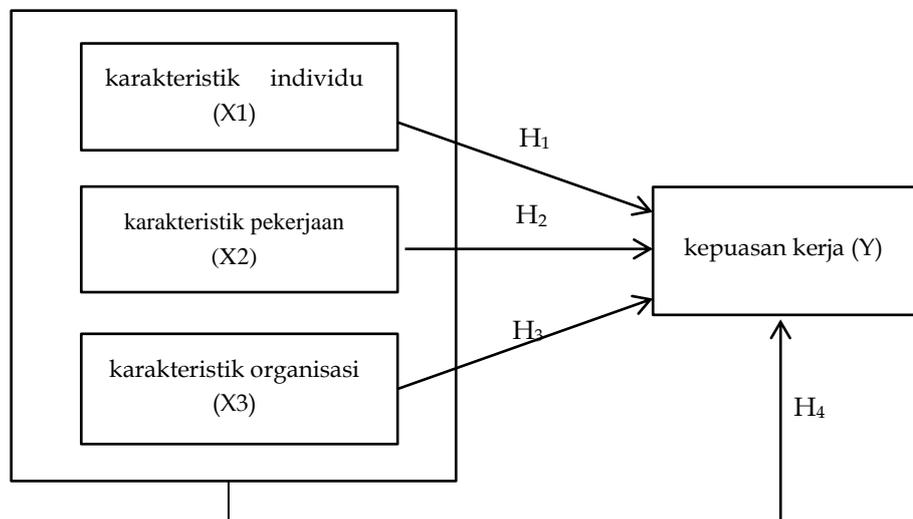
Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah persepsi positif dan negatif individu terhadap pekerjaannya (Widodo, 2015). Di sisi lain, Sutrisno (2009) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional dimana karyawan mempersepsikan pekerjaannya menyenangkan atau tidak menyenangkan. Robbin (2015) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan yang menunjukkan perbedaan antara apa yang diperoleh karyawan dengan apa yang menurutnya seharusnya diperoleh. Kepuasan kerja sangat tergantung pada tiga faktor utama, yaitu karakteristik individu sebagai orang yang melakukan pekerjaan, karakteristik pekerjaan yang dilakukan dan karakteristik organisasi tempat individu tersebut berada. (Robins, 2015)

Robbins (2015) mengukur kepuasan kerja: a) pekerjaan itu sendiri Kepuasan ini tercapai bila pekerjaan seorang karyawan sesuai dengan minat dan kemampuan karyawan itu sendiri b) Kompensasi Karyawan merasa gaji yang diterimanya sepadan dengan pekerjaannya. beban kerja dan keseimbangan dengan karyawan lain yang bekerja di organisasi. c) pengawasan manajemen; Karyawan merasa memiliki atasan yang dapat memberikan dukungan dan motivasi profesional. d) Rekan kerja. Karyawan senang dengan rekan kerja yang dapat memberikan dukungan teknis dan dorongan sosial e) Peluang untuk kemajuan dan promosi dalam struktur organisasi.

Kerangka Penelitian

Kerangka berpikir penelitian ini ditunjukkan pada gambar dibawah ini:



Gambar 1. Kerangka Penelitian

HIPOTESIS

Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Setiap individu tentunya memiliki karakteristik tersendiri yang menentukan perilakunya terhadap dirinya. Menurut Hasibuan (2013), sifat-sifat pribadi adalah sifat bawaan seseorang yang dapat dimodifikasi oleh lingkungan dan didikan. Oleh karena itu, karakteristik pribadi yang berbeda dapat menimbulkan kepuasan yang berbeda pula. Beberapa peneliti kepuasan kerja seperti Akbar (2009), Mahayanti dan Sriathi (2017) menyimpulkan bahwa karakteristik pribadi berpengaruh

positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hipotesis pertama dapat dibentuk dari teori dan penelitian sebelumnya

H1: Diduga karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul Yogyakarta

Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Karakteristik pekerjaan adalah model atau pendekatan perilaku untuk merancang pekerjaan. Desain pekerjaan adalah proses memutuskan tugas mana yang harus dilakukan, bagaimana melakukannya, dan bagaimana tugas tersebut berhubungan dengan tugas lain di organisasi Anda. (Robin, 2015). Dengan kata lain, jika karyawan sudah mengetahui apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya, kita dapat memperkirakan bahwa mereka akan lebih puas dengan pekerjaannya. Sebaliknya, kepuasan kerja akan menurun ketika karakteristik pekerjaan tidak sesuai dengan spesifikasi pekerjaan. Hal ini didukung oleh temuan penelitian sebelumnya oleh Widanarni (2015), Kemala (2016), serta Mahayanti dan Sriathi (2017), yang menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hipotesis kedua dapat dirumuskan dari teori dan penelitian sebelumnya

H2: Diduga karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul Yogyakarta.

Karakteristik Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja

Karakteristik organisasi adalah struktur departemen, pendelegasian wewenang, rantai komando, lingkup kendali, sentralisasi dan desentralisasi, formalitas dan kompleksitas, yang semuanya mempengaruhi kepuasan kerja (Robbins, 2015). Simamora (2004) menyatakan bahwa karakteristik organisasi terdiri dari sumber daya, iklim, tujuan, dan struktur organisasi. Menurut teori dua faktor Herzberg, karakteristik organisasi mempengaruhi motivasi karyawan dan kepuasan kerja. Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh karakteristik organisasi terhadap kepuasan kerja menyimpulkan bahwa karakteristik organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. (Sudarsono 2008, Sibian dan Aditya 2012). Berdasarkan teori dan hasil penelitian sebelumnya, hipotesis ketiga dapat dirumuskan sebagai berikut.

H3: Diduga Karakteristik Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul Yogyakarta

Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, dan Karakteristik Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hipotesis pertama, hipotesis kedua, dan hipotesis ketiga, dapat dirumuskan hipotesis keempat sebagai berikut :

H4: Diduga karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian explanatory yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan sebab akibat antar variabel melalui pengujian hipotesis, dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Data primer berasal dari tanggapan responden terhadap pertanyaan angket. Sedangkan data sekunder diperoleh dari bagian kepegawaian Dinas. Populasi penelitian beranggotakan seluruh pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Bantul Yogyakarta berjumlah 61 orang. Karena penelitian ini merupakan penelitian populasi, maka tidak ada sampel. Teknik analisis meliputi pengujian instrumen, analisis regresi berganda, dan pengujian hipotesis. Pengujian perangkat terdiri dari pengujian validitas dan pengujian reliabilitas. Suatu item instrumen dinyatakan valid jika tingkat signifikansinya $\leq 5\%$ dan r hitung $>$ nilai r tabel.

Selain itu, item kuesioner yang valid diuji reliabilitasnya jika nilai cronbach alpha melebihi 0,60, dan item kuesioner dinyatakan reliabel (Sugiyono, 2017). Regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah karakteristik individu (X1), karakteristik pekerjaan (X2), dan karakteristik organisasi (X3), sedang variabel terikatnya adalah kepuasan kerja (Y). Selanjutnya

dilakukan uji hipotesis, meliputi uji t dan uji F. Keputusan uji t adalah hipotesis signifikan atau diterima jika $Sig < 0,05$ dan nilai t hitung $>$ nilai t tabel. Penentuan uji F adalah sig. hipotesis dikatakan signifikan atau diterima jika $< 0,05$ atau nilai F hitung $>$ nilai F tabel. (Sugiyono, 2017).

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Pengolahan data dibantu dengan program SPSS versi 16.0 for Windows, diperoleh hasil sebagai berikut meliputi uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier berganda, uji t, dan uji F.

Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Tiga puluh anggota staf dari Disnakertrans Bantul digunakan sebagai subjek dalam uji instrumen. Semua item pernyataan dinyatakan valid setelah dilakukan uji validitas karena setiap pernyataan memiliki p-value $< 0,05$ dan r hitung $>$ r tabel. Selanjutnya uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner tergolong reliabel (lihat Tabel 1). Oleh karena itu, semua item kuesioner dapat digunakan sebagai sarana pengumpulan data penelitian.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

variabel	item	validitas		reliabilitas
		pValue	r hitung	Cr. alpha
K-Individu (X1)	X1.1	,000	,504	,750
	X1.2	,000	,537	,745
	X1.3	,000	,752	,702
	X1.4	,000	,445	,767
	X1.5	,000	,525	,761
	X1.6	,000	,640	,735
	X1.7	,000	,807	,689
	X1.8	,000	,676	,720
K-Pekerjaan (X2)	X2.1	,000	,915	,789
	X2.2	,002	,698	,828
	X2.3	,008	,725	,825
	X2.4	,000	,595	,841
	X2.5	,003	,841	,807
	X2.6	,000	,799	,816
	X2.7	,000	,572	,856
	X2.8	,001	,423	,862
K-Organisasi (X3)	X3.1	,000	,851	,898
	X3.2	,000	,778	,907
	X3.3	,000	,875	,895
	X3.4	,000	,869	,896
	X3.5	,000	,839	,899
	X3.6	,000	,836	,901
	X3.7	,000	,842	,900
	X3.8	,000	,384	,932
Kep- Kerja (Y)	X4.1	,000	,657	,846
	X4.2	,000	,478	,879
	X4.3	,000	,378	,876
	X4.4	,000	,542	,858
	X4.5	,000	,837	,828
	X4.6	,000	,739	,837
	X4.7	,000	,817	,829
	X4.8	,000	,829	,828
	X4.9	,000	,769	,836
	X4.10	,000	,831	,830

Nilai r tabel = 0,361; Cronbach Alpha = 0,60

Sumber : Data diolah (2022)

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 2 menunjukkan bahwa semua variabel independen (karakteristik pribadi, karakteristik

pekerjaan, dan karakteristik organisasi) memiliki koefisien regresi positif. Artinya, setiap variabel independen memiliki hubungan pengaruh searah dengan variabel dependen, atau jika koefisien variabel bebas mengalami kenaikan maka akan mengakibatkan kenaikan pada variabel terikat (dengan asumsi variabel yang lain tetap). Persamaan regresinya dapat disusun sebagai berikut : $Y=2,945+0,407X_1+0,312X_2 + 0,443X_3$

Tabel 2. Coefficients Regresi Linier Berganda dan t-hitung

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	β	Std. Error	Beta		
Nilai konstanta	2,945	5,144		0,573	0,569
Karakteristik Individu (X_1)	0,407	0,148	0,310	2,740	0,008
Karakteristik Pekerjaan (X_2)	0,312	0,145	0,195	2,153	0,036
Karakteristik Organisasi (X_3)	0,443	0,112	0,439	3,956	0,000

a. Variabel terikat: Kepuasan-Kerja (Y); b. t-tabel = 2,00247

Sumber: Data primer diolah (2022)

Tabel 3. Anova dan F-hitung

	sum of squares	Df	mean square	F	sig.
Regresi	786,400	3	262,133	28,483	,000 ^a
Residual	524,583	57	9,203		
total	1310,984	60			

F-tabel = 2,76

Sumber: Data primer diolah (2022)

Tabel 4. Koefisien R

Model	R	R ²	Adjusted R ²	Std. Error of the Estimate
	0,775	0,600	0,579	3.034

Sumber: Data primer diolah (2022)

Hasil t-test, F-test dan R-squared

Hasil uji-t dapat dilihat pada Tabel 2 di atas, secara parsial untuk masing-masing variabel independen (karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi) dengan koefisien regresi positif, nilai signifikan kurang dari 0,05, dan bersesuaian nilai t.hitung lebih besar dari nilai t tabel. Artinya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial positif dan signifikan.

Berdasarkan Tabel 3 di atas, diperoleh hasil bahwa nilai F hitung lebih besar dari F tabel (28,483 > 2,76) dengan nilai signifikansi 0,000 dan lebih kecil dari 0,05. Ini juga berarti bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang besar terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya nilai adjusted R2 sebesar 57,9% menunjukkan besarnya kontribusi pengaruh ketiga variabel bebas terhadap variabel kepuasan kerja.

Pembahasan

Pengaruh karakteristik individu terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis, parameter individu (X_1) diketahui positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi untuk variabel (X_1) dengan nilai positif sebesar 0,407, nilai signifikansi 0,008 lebih kecil dari 0,05, dan nilai t hitung sebesar 2,740 > 2,00247 pada nilai t tabel. Dari sini dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima. Dengan kata lain, semakin tinggi karakteristik pribadi karyawan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan Gibson et al. (2002) menyatakan bahwa menempatkan karyawan pada posisi yang sesuai dengan karakteristik individu mengarah pada kepuasan kerja yang lebih tinggi. Oleh karena itu, pemimpin perlu mengetahui karakteristik individu karena hal tersebut merupakan dasar kepuasan kerja yang tinggi. Selanjutnya, hasil penelitian ini menguatkan apa yang dilaporkan oleh Akbar (2009), Risman et al. (2013) dan Yernawillis (2021). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa karakteristik individu memiliki dampak positif yang besar terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja

Hasil dari pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa variabel Karakteristik Pekerjaan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi variabel (X2) dengan nilai positif sebesar 0,312, nilai signifikansi sebesar 0,036 yang lebih kecil dari 0,05, dan nilai t hitung sebesar 2,153 > 2,00247 pada nilai t tabel. Dari sini dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H2) dapat diterima. Dengan kata lain, semakin baik karakteristik pekerjaan karyawan, semakin tinggi kepuasan kerja mereka. Kepuasan kerja meningkat dengan keragaman tugas, otonomi pekerjaan, identitas tugas, umpan balik karyawan, dan pentingnya tugas. Kepuasan kerja meningkat dengan keragaman tugas, otonomi pekerjaan, identitas tugas, umpan balik karyawan, dan pentingnya tugas.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Mahayanti dan Sriathi (2017) yang menyimpulkan menerapkan karakteristik pekerjaan yang sesuai dalam suatu organisasi meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Eva, Bode, dan Imelda (2014) yang menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan memiliki dampak positif yang besar terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh karakteristik organisasi terhadap kepuasan kerja

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa variabel karakteristik organisasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi untuk variabel (X3) dengan nilai positif sebesar 0,443, nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, dan nilai t hitung sebesar 3,3956 > nilai t tab sebesar 2,00247. Dari sini dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H3) dapat diterima. Dengan kata lain, semakin terorganisir seorang karyawan, semakin tinggi kepuasan kerjanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Akbar (2009) yang menyimpulkan bahwa karakteristik organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, kepuasan kerja meningkat ketika perilaku pemimpin sesuai dan didukung oleh lingkungan yang sesuai.

Pengaruh simultan karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik organisasi terhadap kepuasan kerja

Dari hasil pengujian hipotesis keempat, tiga variabel bebas yaitu karakteristik individu (X1), karakteristik pekerjaan (X2), dan karakteristik organisasi (X3) secara simultan berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) ditunjukkan oleh F-faktor sebesar 28,483 dan nilai signifikan sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05. Selain itu, koefisien determinasi yang disesuaikan R^2 adalah 0,579 (atau 57,9%). Artinya kontribusi variabel karakteristik individu (X1), karakteristik pekerjaan (X2), dan karakteristik organisasi (X3) terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 0,579 atau 57,9%, sedangkan sisanya sebesar 42,1% menjadi karena faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

Oleh karena itu, pemilihan ketiga variabel bebas yang diteliti yaitu karakteristik individu (X1), karakteristik pekerjaan (X2), dan karakteristik organisasi (X3) cukup untuk menjelaskan variabel kepuasan kerja (Y).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian pada pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul Yogyakarta, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Pertama, karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Kedua, karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Ketiga, karakteristik organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Keempat, secara bersama-sama karakteristik pribadi, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 57,9%, sedangkan sisanya sebesar 42,1% disebabkan oleh faktor lain. **Saran**

Agar kepuasan kerja tetap terjaga, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul hendaknya tetap memperhatikan adanya perbedaan karakteristik individu dari para pegawainya, misalnya, pemberian pekerjaan sesuai dengan minat pegawai. Dari aspek karakteristik pekerjaan, Dinas perlu menyesuaikan spesifikasi bidang pekerjaan dengan spesifikasi karyawan. Hasil analisis data menunjukkan bahwa karakteristik organisasi mempunyai pengaruh yang paling dominan

terhadap kepuasan kerja pegawai dibandingkan dengan karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan. Oleh karena itu, Dinas harus mampu mempertahankan kepuasan kerja pegawai, misalnya menjaga hubungan baik sesama rekan kerja, meciptakan hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan, memperlakukan bawahan dengan baik, serta selalu memberikan motivasi bagi pegawai sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul Yogyakarta sehingga penelitian ini hanya bisa digunakan pada Kantor tersebut. Oleh karena itu, diharapkan pada peneliti selanjutnya agar melakukan penelitian dengan topik yang sama pada instansi atau perusahaan lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Abdi. 2009. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi, dan Karakteristik Individu terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Swasta di Propinsi Sulawesi Selatan. Analisis. 6 (2), 183-192.
- Elbadiansyah. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Purwokerto: CV IRDH
- Hasibuan. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Kemala, Ice. 2016. Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja. Benefia 1 (1), 24-32
- Luthans, Fred. 2006. Organizational Behavior, Edisi Kesepuluh. Yogyakarta: Andi
- Munandar, A, S. 2012. Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: UIP
- Mahayanti, I Gusti Ayu dan Anak Agung Ayu Sriathi. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, dan Karakteristik Situasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. E-Jurnal Manajemen Unud. 6(4), 2253-2279.
- Simamora, Henry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Penerbit STIE YKPN
- Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Robbins, S.P. 2015. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat
- Widodo, Suparno Eko 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Widanarni, D, Irwansyah, & Utomo, Setio. 2015. Pengaruh karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia cabang Kuala Kapuas. Jurnal Bisnis dan Pengembangan. 3 (1), 35-41