

Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Batu

Anang Fachrudin*)
M. Ridwan Basalamah **)
Restu Milaningtyas***)

Email: faiqroyyan@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to determine the effect of individual characteristics, job characteristics and work discipline on job satisfaction for employees of the Batu City Health Office. The location of this research was carried out on employees of the Batu City Health Office. This research is a quantitative research. This study uses a case study method where data is obtained by distributing questionnaires to employees of the Batu City Health Office who were selected by non-probability sampling. Determination of the number of samples using the determination of saturated samples and the results obtained as many as 68 respondents as employees with civil servant status. Data were analyzed using multiple linear regression test and determination test. Based on the results of data analysis, the results of the F test indicate that individual characteristics, job characteristics and work discipline simultaneously have a significant and positive effect on job satisfaction and affect job satisfaction for employees of the Batu City Health Office. Furthermore, the t test results show that individual characteristics, job characteristics and work discipline partially have a significant and positive effect on job satisfaction for employees of the Batu City Health Office. The results of the determination test show that the percentage is 70.8%, where job satisfaction can be influenced by individual characteristics, job characteristics and work discipline. It is better if the Health Service agency should pay more attention to the willingness to distribute questionnaires with strict supervision and guidance in the hope that the answers obtained are more accurate.

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

Pendahuluan

Latar Belakang

Persaingan yang sangat kuat yang disebabkan oleh teknologi yang semakin canggih dan lingkungan yang begitu cepat mengalami perubahan, membuat suatu perusahaan harus memiliki daya saing yang cukup bagus untuk tetap menjadi perusahaan yang baik dan berkompeten. Dalam Sumber Daya Manusia (SDM), ada beberapa faktor yang harus diperhatikan yaitu karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan disiplin kerja. Ketiga faktor tersebut mampu mempengaruhi kepuasan kerja pegawai/pegawai (Rivai, 2016:473).

Dinas Kesehatan Kota Batu merupakan dinas pelaksana urusan pemerintah yang menjadi kewenangan Kota Batu dibidang kesehatan yang dipimpin oleh kepala dinas

yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Walikota Batu. Tugas dan wewenang kantor dinas kesehatan adalah perumusan kebijakan teknis dan rencana strategis di bidang kesehatan, menetapkan rencana kerja dan anggaran di bidang kesehatan, melaksanakan kebijakan di bidang kesehatan, menyelenggarakan peningkatan kualitas sumber daya manusia aparatur di bidang kesehatan, serta melaksanakan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Mangkunegara (2013: 117) Kepuasan kerja merupakan perasaan emosional seseorang pegawai bersifat senang dalam mencintai sesuatu sekitar pekerjaannya dan lingkungan pegawai. Kepuasan pegawai merupakan faktor terpenting didalam menunjang keberhasilan suatu instansi di Kantor Dinas Kesehatan Kota Batu.

Kualitas produk merupakan faktor penentu tingkat kepuasan yang diperoleh konsumen setelah Unsur yang paling dibutuhkan dalam dunia kerja adalah pembentukan karakteristik individu karena pembentukan karakteristik individu merupakan pikiran yang di dalamnya terdapat seluruh program yang terbentuk dari pengalaman pegawai yang merupakan pelopor segalanya. Program ini kemudian membentuk sistem kepercayaan yang akhirnya dapat membentuk pola berpikirnya bisa mempengaruhi perilakunya (Emin, 2017).

Karakteristik pekerjaan merupakan suatu hal yang berada didalam pekerjaan yang berupa tanggung jawab serta bermacam-macam tugas yang diberikan kepada pegawai tersebut. Menurut Fatma (2017:125) karakteristik pekerjaan merupakan suatu faktor yang menunjukan tentang ciri dari pekerjaan atau jenis perbedaan suatu pekerjaan dengan jenis pekerjaan lainnya.

Pencapaian kepuasan kerja juga terhambat bila kedisiplinan yang dimiliki seseorang tidak dapat diterapkan dengan tepat sesuai pekerjaannya. Disiplin kerja merupakan perilaku seseorang yang taat, patuh dan tertib terhadap peraturan yang ada. Menurut Rivai et al. (2014:599) Disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh para manajer untuk melakukan komunikasi dengan bawahannya tujuannya agar dapat merubah perilaku mereka sehingga dapat meningkatkan kesadaran maupun kesediaan dalam mematuhi segala peraturan yang berlaku sesuai dengan norma-norma yang ditetapkan.

Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini yaitu: (1) Apakah karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Batu? (2) Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Batu? (3) Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Batu? (4) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Batu?

Tujuan

Tujuan pada penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan disiplin kerja baik secara simultan maupun secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Batu.

Manfaat Penelitian

Manfaat pada penelitian ini adalah (1) Menambah ilmu pengetahuan dan wawasan

kualitas pelayanan, kualitas produk, dan bauran promosi terhadap keputusan pembelian kons. Menambah ilmu pengetahuan dan wawasan tentang pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai umen. (2) Bagi Akademis, Bagi Akademis, dapat digunakan sebagai bahan acuan atau pertimbangan jika meneliti obyek yang sama dan juga dapat digunakan sebagai referensi kepustakaan dalam memberikan kontribusi positif bagi kemajuan dan pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia. (3) Dapat menjadi sumber referensi dari hasil penelitian ini dan diharapkan dapat menjadi tambahan referensi dan dapat dijadikan sebagai sumber acuan bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. (4) Hasil penelitian ini dapat membantu atau menjadi pertimbangan bagi manajemen instansi Dinas Kesehatan Kota Batu yaitu hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan tentang pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.

Tinjauan Pustaka

Kepuasan Kerja

Sinambela (2016:302) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai tingkat afeksi positif seorang pekerja terhadap pekerjaannya dan situasi pekerjaan, kepuasan kerja selalu berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya. Sikap tersebut berlangsung dalam aspek kognitif dan aspek perilaku. Aspek kognitif kepuasan kerja adalah kepercayaan pekerjaan tentang pekerjaan dan situasi pekerjaan. Adapun indikatornya antara lain: (1) Pekerjaan itu sendiri (2) Gaji (3) Promosi (4) Pengawasan (5) Rekan Kerja (6) Kondisi Kerja.

Karakteristik Individu

Menurut Peoni (2014:34) Karakteristik individu adalah perbedaan individu dengan individu lainnya. Sumber daya yang terpenting dalam organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi agar suatu organisasi dapat tetap eksistensinya. Sedangkan menurut Aktarina (2016:43) Karakteristik individu adalah ciri khas atau sifat khusus yang dimiliki pegawai yang dapat menjadikan dirinya memiliki kemampuan yang berbeda dengan pegawai yang lainnya untuk mempertahankan dan memperbaiki kinerjanya. Adapun indikator yang dimiliki karakteristik individu antara lain: (1) Pengetahuan (*knowledge*), (2) Pemahaman (*understanding*), (3) Kemampuan (*skill*), (4) Sikap (*attitude*), (5) Minat (*interest*),

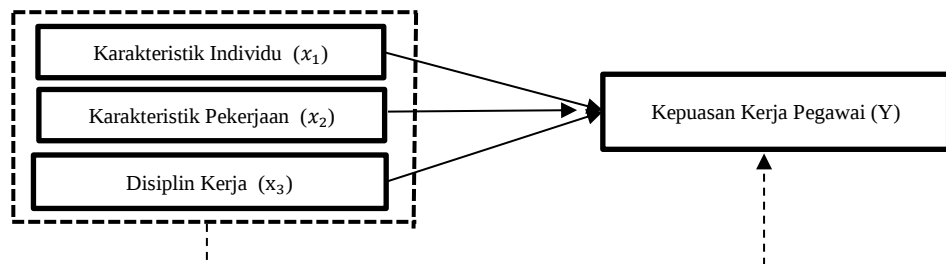
Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan menurut Robbins (2014:268) menyatakan bahwa suatu rincian didalam pekerjaan yang mana dideskripsikan dalam dimensi keanekaragaman keterampilan dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Karakteristik pekerjaan antara pegawai mempunyai karakteristik yang berbeda dalam menilai pekerjaan serta bagaimana menyelesaikan keberagaman tugas yang telah dibebankan. Adapun indikator yang dimiliki karakteristik pekerjaan antara lain: (1) Variasi Keterampilan (*Skill variety*) (2) Identitas tugas (*Task identity*) (3) Signifikansi Tugas (*Task significance*) (4) Pengalaman yang bertanggung jawab (*Personal responsibility*) (5) Hasil pengalaman (*Knowledge of results*).

Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2014) disiplin kerja adalah suatu alat digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sebagai contoh, beberapa pegawai terbiasa terlambat untuk bekerja, mengabaikan prosedur keselamatan, melalaikan pekerjaan detail yang diperlukan untuk pekerjaan mereka, tindakan yang tidak sopan ke pelanggan, atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Disiplin pegawai memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap pegawai yang tidak mau berubah sikap perilakunya. Sehingga seorang pegawai yang dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanatkan kepadanya. Indikator yang dimiliki disiplin kerja antara lain: (1) Ketepatan Waktu (2) Pemanfaatan Sarana (3) Tanggung Jawab yang Tinggi (4) Ketaatan Terhadap Aturan.

Kerangka Konseptual



Hipotesis Penelitian

- H1: Bahwa karekteristik individu, karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Batu.
- H2: Bahwa Karakteristik Individu berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Batu.
- H3: Bahwa Karakteristik Pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja Dinas Kesehatan Kota Batu.
- H4: Bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Batu.

Metodologi Penelitian

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau obyek yang mempunyai kualitas dan karakterisitik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan diambil hasil kesimpulannya. Berdasarkan pengertian tersebut maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Kesehatan Kota Batu dan sudah memenuhi kriteria sebagai responden. Sampel difokuskan pada pegawai Dinas Kesehatan Kota Batu. Teknik *Non Probability Sampling* yang dipilih yaitu dengan *Sampling Jenuh* (sensus) yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-

15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Berdasarkan jumlah keseluruhan populasi yang memiliki status PNS adalah sebesar 68 orang yang mana kurang dari 100, maka jumlah sampel diambil secara keseluruhan dari jumlah populasi, yaitu sebesar 68 responden/orang pegawai Dinas Kesehatan Kota Batu.

Sumber dan Metode Pengumpulan Data

Pada penelitian ini sumber data penelitiannya adalah data primer, yakni data yang bersumber langsung terdapat responden melalui kuesioner yang disebar peneliti. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan memberikan kuesioner kepada responden. Menurut Sugiyono (2017:199) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk menjawab.

Metodologi Analisis Data

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji Validitas

Uji validitas ialah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau keabsahan suatu alat ukur. Menurut Sugiyono (2019:175) Validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk tingkat signifikan 5% dari *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini (n) adalah jumlah sampel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan *valid*, demikian sebaliknya.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas berfungsi untuk mengukur apakah data yang di uji mengalami reliabilitas atau tidak. dalam hal ini apabila nilai pada *Cronbach's α* > 0,6 dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk tujuan mengenali apakah variabel terikat (*dependent*), variabel bebas (*independent*), ataupun keduanya berdistribusi secara normal ataukah tidak. Sebuah data dikatakan bagus apabila data tersebut berdistribusi secara normal atau mendekati normal. Untuk mengetahui seberapa tingkat normalitas data digunakan metode Kolmogorov-Smirnov, Syarat dalam pengambilan keputusan normal tidaknya sebuah data dengan metode Kolmogorov-Smirnov yaitu apabila data jika nilai $\text{sig.} > 0,05$ maka dikatakan normal, jika nilai $\text{sig.} < 0,05$ maka data tidak dapat dikatakan normal.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas memiliki tujuan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara variabel bebas (*dependent*). Ketentuan dalam pengujian ini Apabila nilai pada nilai *Tolerance* > 0,1 dan nilai *VIF* < 10. multikolinieritas tidak terjadi, dan multikolinieritas akan terjadi jika nilai *Tolerance* < 0,1 dan nilai *VIF* > 10.0.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan guna menguji apakah ada ketidaksamaan *variance* pada residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Heteroskedastisitas bisa dilihat dari Uji Gleser, apabila nilai signifikansi 0,05 hingga informasi leluasa dari heteroskedastisitas ataupun tidak terjalin heteroskedastisitas.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linear berganda mempunyai tujuan guna mengenali hubungan antara variabel bebas serta variabel terikat pada suatu riset. Pada riset ini dihasilkan sebagai berikut dengan menggunakan rumus

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Uji Hipotesis

Uji F

Uji F digunakan untuk mengenali apakah seluruh variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat. Dengan anggapan apabila nilai sig > 0, 05 hingga informasi tersebut berarti, begitu kebalikannya apabila nilai sig. 0,05 hingga informasi tersebut tidak signifikan.

Uji t

Uji t di pakai untuk mengenali pengaruh tiap- tiap Variabel bebas ataupun dependen terhadap Variabel terikat, setelah itu digunakan lah Uji t serta digunakan sebagai bagian dari pengujian. Bila nilai Signifikan (p value) lebih kecil dari 0,05 hingga disimpulkan jika variabel independen yang jadi model regresi mempengaruhi signifikan.

Uji Koefisien Determinasi *Adjusted R²*

Uji Koefisien Determinasi *Adjusted (R²)* berperan untuk mengukur apakah variabel Y bisa mempengaruhi terhadap variabel X dengan skema apabila nilai R² nya berkisar antara 0 hingga dengan 1, hingga mungkin semakin kuat data variabel independen dalam memaparkan fluktuatif dari variabel dependen.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas

Dari hasil uji validitas, “dengan memperhatikan dasar dalam pengambilan keputusan dalam uji validitas dapat dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut: Priyono (2015:115) “jika r hitung > r tabel (uji dua sisi dengan sig. 5%) maka instrument atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid)”. Berdasarkan hasil uji statistic validitas r tabel diketahui sebesar 0,2133. Sehingga merujuk hasil dari uji validitas bahwa semua instrumen mulai dari variabel karekteristik individu (X1), karakteristik pekerjaan (X2) dan disiplin kerja (X3) semuanya menghasilkan nilai (r hitung) lebih besar daripada r tabel, selain itu variabel kepuasan kerja pegawai (Y) juga menghasilkan nilai r hitung lebih besar daripada r tabel. Maka dijelaskan bahwa item pernyataan dalam penelitian ini berkorelasi signifikan terhadap skor total sehingga dapat dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Dari hasil uji reliabilitas menunjukan bahwa seluruh item variabel yang di

gunakan adalah reliable, yaitu dimana untuk masing-masing item variabel mempunyai nilai *r Alpha* lebih besar dari 0.6, artinya bahwa alat ukur ini mampu menghasilkan data yang dapat di percaya maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

Masing-masing variabel memiliki nilai karekteristik individu (X1) sebesar 0,615, karakteristik pekerjaan (X2) memiliki nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,728, disiplin kerja (X3) memiliki nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,792, kepuasan kerja pegawai (Y) memiliki nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,889, hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,6, jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Berdasarkan pada hasil uji normalitas menjelaskan hasil dari uji normalitas sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* memiliki nilai signifikansi (*Asymp.Sig*) masing-masing sebesar 0.295(X1), 0.290(X2), 0.267(X3), 0,280(Y) yang mana lebih besar dari 0.05. Maka residual data berdistribusi normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas tersebut terpenuhi.

Uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil analisis uji multikolinearitas menunjukkan semua variabel independen pada penelitian ini memiliki nilai VIF < 10 dan nilai *Tolerance* > 0,1. Dengan masing-masing nilai: Variabel X1 (Karakteristik Individu) memiliki nilai VIF sebesar 1,356 dengan nilai *Tolerance* sebesar 0,738, Variabel X1 (Karakteristik Individu) memiliki nilai VIF sebesar 1,356 dengan nilai *Tolerance* sebesar 0,738, Variabel X3 (Disiplin Kerja) memiliki nilai VIF sebesar 1,626 dengan nilai *Tolerance* sebesar 0,615. Maka dapat disimpulkan model regresi tidak terjadi multikolinieritas pada variabel bebas di dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan semua variabel independen pada penelitian ini memiliki tingkat signifikan (X1=0,964, X2=0,935, X3=0,799) > 0,05. Maka dapat disimpulkan model regresi tidak terdapat heteroskedastisitas pada variabel bebas di dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-3.517	2.504		.165
	karakteristik individu	.352	.117	.232	.004
	karakteristik pekerjaan	.281	.136	.170	.042
	disiplin kerja	.891	.126	.598	.000
a. Dependent Variable: kepuasan kerja					

Pada table diatas menjelaskan hasil uji regresi linier berganda maka bisa diketahui persamaan linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e$$

$$Y = -3,517 + 0,362X_1 + 0,281X_2 + 0,891X_3 + e$$

Berdasarkan model regresi tersebut, maka hasil dari regresi linier berganda tersebut dapat

dijelaskan bahwa untuk variabel Y dalam penelitian ini yang akan diprediksi oleh variabel bebas atau variabel independen. Pada penelitian ini variabel terikatnya yaitu kepuasan kerja pegawai (Y) yang akan diprediksikan hasilnya oleh karakteristik individu (X1), karakteristik pekerjaan (X2) dan disiplin kerja (X3). Konstanta pada penelitian ini sebesar -3,517 yang artinya yaitu nilai estimasi dari kepuasan kerja pegawai (Y). Nilai koefisien β_1 dari regresi karakteristik individu (X1) yaitu 0,362 yang berarti bahwa apabila variabel karakteristik individu (X1) meningkat, maka kepuasan kerja pegawai (Y) juga akan meningkat. Nilai koefisien β_2 dari regresi, karakteristik pekerjaan (X2) yaitu 0,281 yang berarti bahwa apabila variabel, karakteristik pekerjaan (X2) meningkat, maka kepuasan kerja pegawai (Y) juga akan meningkat. Nilai koefisien β_3 dari regresi disiplin kerja (X3) yaitu 0,891 yang berarti bahwa apabila variabel disiplin kerja (X3) meningkat maka kepuasan kerja pegawai (Y) akan meningkat, begitu juga sebaliknya apabila variabel harga meningkat maka kepuasan kerja pegawai (Y) akan meningkat.

Uji F

Berdasarkan hasil uji F diperoleh hasil signifikan sebesar 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian hipotesis yang di ajukan yaitu bahwa karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai telah dapat diterima.

Uji T

Berdasarkan hasil uji t diperoleh hasil signifikan masing-masing variabelnya sebesar karakteristik individu (X1) sebesar 0,004, karakteristik pekerjaan (X2) sebesar 0,042, disiplin kerja (X3) sebesar 0,000, yang mana nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian hipotesis secara parsial yang di ajukan dapat diterima.

Koefisien Determinasi *Adjusted R²*

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.849 ^a	.721	.708	1.989	1.657
a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, karakteristik individu, karakteristik pekerjaan					
b. Dependent Variable: kepuasan kerja					

Hasil uji koefesien determinasi *adjusted R²* sebesar 0,605. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel independen yaitu karakteristik individu (X1), karakteristik pekerjaan (X2), dan karakteristik pekerjaan (X3) mampu memprediksi variabel dependen kepuasan kerja pegawai (Y) adalah sebesar 70,8%, sedangkan 29,2% lainnya dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

Implikasi Hasil Penelitian

Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Dinas Kesehatan Kota Batu

Berdasarkan hasil penelitian di atas dijelaskan bahwa variabel dependen adalah Kepuasan Kerja, sedangkan variabel independennya terdiri dari Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Disiplin Kerja. Dari hasil penelitian di atas dapat diketahui bahwa Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai Dinas Kesehatan Kota Batu.

Rivai (2016:475) menjelaskan kepuasan dapat didefinisikan sebagai evaluasi yang

menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Dalam menjalankan roda organisasi tentunya setiap instansi selalu memiliki orientasi keberhasilan. Oleh karenanya, kepuasan kerja juga diperlukan menjadi salah satu penunjang keberhasilan tujuan instansi. Adapun beberapa pengaruhnya dapat berasal dari faktor Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Disiplin Kerja yang mana telah dijelaskan sebelumnya.

Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Dinas Kesehatan Kota Batu

Dari hasil penelitian di atas dapat diketahui bahwa Karakteristik Individu memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Persepsi pegawai Dinas Kesehatan Kota Batu tentang Karakteristik Individu kaitannya dengan kepuasan kerja pegawai mendapatkan multi responsivitas. Seperti halnya pegawai menyatakan dalam mencapai kepuasan kerja, responden secara stabil mampu dalam menyelesaikan pekerjaannya, karena kemampuannya dalam memahami deskripsi pekerjaan.

Kualitas pelayanan merupakan segala bentuk aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan guna Menurut Peoni (2014:34) Karakteristik individu adalah perbedaan individu dengan individu lainnya. Sumber daya yang terpenting dalam organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi agar suatu organisasi dapat tetap eksistensinya. Baik atau tidaknya karakteristik individu selalu menjadi poin penting bagi keberlangsungan instansi/organisasi. Apabila pegawai instansi memiliki karakteristik individu yang baik maka akan memberikan dampak kepuasan kerja. Dalam penelitian ini, karakteristik individu pada pegawai Dinas Kesehatan Kota Batu dianggap baik, dapat dinyatakan baik, maka hal ini akan mampu memberikan kepuasan kerja pada pegawai kedinasan terkait.

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Dinas Kesehatan Kota Batu

Dari hasil penelitian di atas dapat diketahui bahwa variabel Karakteristik Pekerjaan memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa Karakteristik Pekerjaan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Karakteristik pekerjaan menurut Robbins (2014:268) menyatakan bahwa suatu rincian didalam pekerjaan yang mana dideskripsikan dalam dimensi keanekaragaman keterampilan dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Baik atau tidaknya karakteristik pekerjaan selalu menjadi poin penting bagi keberlangsungan instansi/organisasi. Apabila pegawai instansi memiliki kesesuaian karakteristik pekerjaan yang baik maka akan memberikan dampak kepuasan kerja pegawai. Dalam penelitian ini, karakteristik pekerjaan memiliki kesesuaian yang baik pada pegawai Dinas Kesehatan Kota Batu, maka hal ini akan mampu memberikan kepuasan kerja pada pegawai kedinasan terkait. Oleh sebab itu hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Karakteristik Pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai Dinas Kesehatan Kota Batu.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Dinas Kesehatan Kota Batu

Dari hasil penelitian di atas dapat diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja

berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas Kesehatan Kota Batu.

Disiplin kerja yang diimplementasikan pegawai Dinas Kesehatan Kota Batu sangat beragam sehingga hal itu juga menunjukkan bahwa keberagaman persepsi diperoleh dalam penelitian ini, seperti halnya pegawai menyantakan bahwa mereka selalu tepat waktu dalam perihal kehadiran, baik pada kedatangan kerja juga pada tanggung jawab atas penyelesaian pekerjaan. Dalam pemanfaatan fasilitas instansi, pegawai selalu berhati-hati dalam penggunaan, dalam artian menjaga fungsi fasilitas tetap baik. Selain itu pegawai sangat taat pada peraturan yang ditetapkan instansi. Mereka menyatakan bahwa dengan menaati peraturan pegawai akan merasa tenang dan damai. Berdasarkan pola kerja yang seperti demikian memberikan rasa puas bagi pegawai. Maka disiplin kerja yang baik akan memberikan kepuasan kerja bagi pegawai Dinas Kesehatan Kota Batu.

Kesimpulan dan Saran Kesimpulan

Kesimpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik simpulan dari penelitian ini sebagai berikut: (1) Bahwa Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai Dinas Kesehatan Kota Batu. (2) Bahwa Karakteristik Individu berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai Dinas Kesehatan Kota Batu. (3) Bahwa Karakteristik Pekerjaan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai Dinas Kesehatan Kota Batu. (4) Bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai Dinas Kesehatan Kota Batu.

Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti mempunyai beberapa keterbatasan yaitu sebagai berikut: (1) Penelitian ini hanya dilakukan pada pegawai Dinas Kesehatan Kota Batu, dengan jumlah sampel yang terbatas yaitu 68 responden. Dengan keterbatasan tersebut penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan pada lingkup yang lebih luas dan ukuran sampel yang lebih besar, atau dengan melakukan penelitian lebih lebar, dengan melibatkan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur. Sehingga hasil penelitian ini tidak hanya dapat digunakan pada pegawai Dinas Kesehatan Kota Batu, melainkan pada skala provinsi yang lebih lebar. (2) Penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel bebas (independen) yaitu Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Disiplin Kerja, dan variabel tetap (dependen) yaitu Kepuasan Kerja. (3) Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner sehingga data yang didapat dikelola berdasarkan data yang dikumpulkan melalui kuesioner. Kuesioner yang disebar secara langsung menggunakan *paper questionnaire* yang ditujukan langsung kepada responden, dan terkadang responden merasa enggan untuk mengisi kuesioner yang diberikan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini yang diarahkan kepada manajemen 3Second dan peneliti selanjutnya. Adapun saran yang diajukan (1) Agar dapat menambah variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, misalkan kompetensi kerja, *softskill*, *reward*, pengembangan karir. (2) Dapat menambah item-item pernyataan untuk memperoleh hasil penelitian yang lebih baik lagi, misalkan mempertimbangkan kesesuaian item dengan

indikator variabelnya, serta dapat menambah item pernyataan dalam setiap indikator variabel agar responden dapat mendapatkan kejelasan maksud dari poin variabel yang ditawarkan dalam kuesioner. (3) Penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti Kepuasan Kerja menggunakan metodologi yang lain dikarenakan adanya kemungkinan bias terhadap jawaban responden dalam kuesioner.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 2016. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta
- Ghozali, Imam, 2016, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*, Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, A.A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosda Karya
- Peoni, Herianus. 2014. *Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*, Jurnal dari Universitas SAM RATULANGI,
- Rivai, V. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen dan Timothy A. (2014). *Perilaku Organisasi*. Edisi ke-12, Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua Puluh Satu*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2017, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, Bandung, Alfabeta.

Anang Fachrudin*) Adalah Mahasiswa FEB UNISMA

M. Ridwan Basalamah **) Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA

Restu Milaningtyas***) Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA