

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang)

M Agus Fadlullah *
M. Ridwan Basalamah **
Budi Wahono ***

Email : magusfadlullah47@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

The aim of this research is to determine and analyze the influence of job characteristics, organizational characteristics and employee job satisfaction variables in the Malang City Population and Civil Registration Service case study. The sample used was 80 employees of the Malang City Population and Civil Registration Service. The data collection methods used in this research were questionnaires and Google Form.

Based on the research results, it is known that job characteristics, organizational characteristics and individual characteristics simultaneously influence the job satisfaction variable of Malang City Population and Civil Registration Service employees. Job characteristics have a significant influence on job satisfaction. Malang City Population and Civil Registration Service employee variables, organizational characteristics have a significant effect on the job satisfaction variable of Malang City Population and Civil Registration Service employees, individual characteristics have a significant effect on the job satisfaction variable of Malang City Population and Civil Registration Service employees, individual characteristics have a significant effect on variables job satisfaction of employees of the Malang City Population and Civil Registration Service, individual characteristics have a significant effect on the variable Job satisfaction of employees of the Population and Civil Registration Service of Malang City, individual characteristics have a significant effect on the variable Job satisfaction of employees of the Population and Civil Registration Service of Malang City.

Keywords : *Job Characteristics, Organizational Characteristics, Individual Characteristics And Employee Job Satisfaction*

Pendahuluan

Konsep *Good Governance* (tata kelola pemerintah yang baik) dan *Sound Governance* (tata kelola pemerintah yang layak) konsep tersebut adalah konsep yang sudah menjadi kewajiban dan harus dipegang oleh pemerintah daerah yang merupakan konsekuensi dari diterapkannya Undang-Undang Nomor: 32 Tahun 2004 tentang pemerintah daerah yang melahirkan Pemerintahan Daerah (pemerintah lokal).

Good Governance dan *Sound Governance* merupakan praktik penyelenggaraan pemerintahan dalam rangka memberikan pelayanan kepada masyarakat, yang kini menjadi isu sentral di era globalisasi ini. Tuntutan akan penyelenggaraan pemerintahan yang baik dan benar merupakan suatu kebutuhan seiring dengan semakin berkembangnya pengetahuan masyarakat. Selain itu, pelaksanaan otonomi daerah yang telah berjalan 10 tahun telah membawa perubahan yang signifikan dalam penyelenggaraan pemerintahan, baik pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota.

Dari uraian tersebut ternyata persepsi pegawai ditinjau dari karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi dan karakteristik individu dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian yang dipaparkan maka rumusan masalah yang akan dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Apakah karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi, dan karakteristik individu berpengaruh signifikan secara simultan pada kepuasan kerja pegawai dikantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil?
2. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja pegawai dikantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil?
3. Apakah Karakteristik Organisasi berpengaruh signifikan pada Kepuasan Kerja Pegawai dikantor Kependudukan dan Pencatatan Sipil?
4. Apakah karakteristik individu berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja pegawai dikantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pemerintah?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi dan karakteristik individu yang secara simultan pada kepuasan kerja pegawai dikantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil
2. Untuk mengetahui dan menganalisis karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja pegawai dikantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil
3. Untuk mengetahui dan menganalisis karakteristik organisasi berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja pegawai dikantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil
4. Untuk mengetahui dan menganalisis karakteristik individu berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja pegawai dikantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil.

Manfaat Penelitian

1. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan yang berguna terutama untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai terhadap organisasi.
2. Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan referensi bagi penelitian lain yang akan melakukan penelitian sejenis.
3. Penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi dan bahan bacaan untuk menambahkan pengetahuan tentang pengaruh karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi, dan karakteristik individu terhadap kepuasan kerja pegawai.

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

1. Kepuasan Kerja

Wibowo (2015) Model karakteristik pekerjaan di bagi menjadi 3 dimensi; 1) Ragam keterampilan, tugas identitas, dan tugas penting digabungkan untuk menciptakan suatu pekerjaan yang bermakna, Dengan kata lain, jika ketiga ciri pekerjaan itu terkandung dalam sebuah pekerjaan maka kita dapat menyimpulkan bahwa pegawai itu akan melihat lukisan pekerjaannya, bernilai dan berharga.

2. Karakteristik Pekerjaan

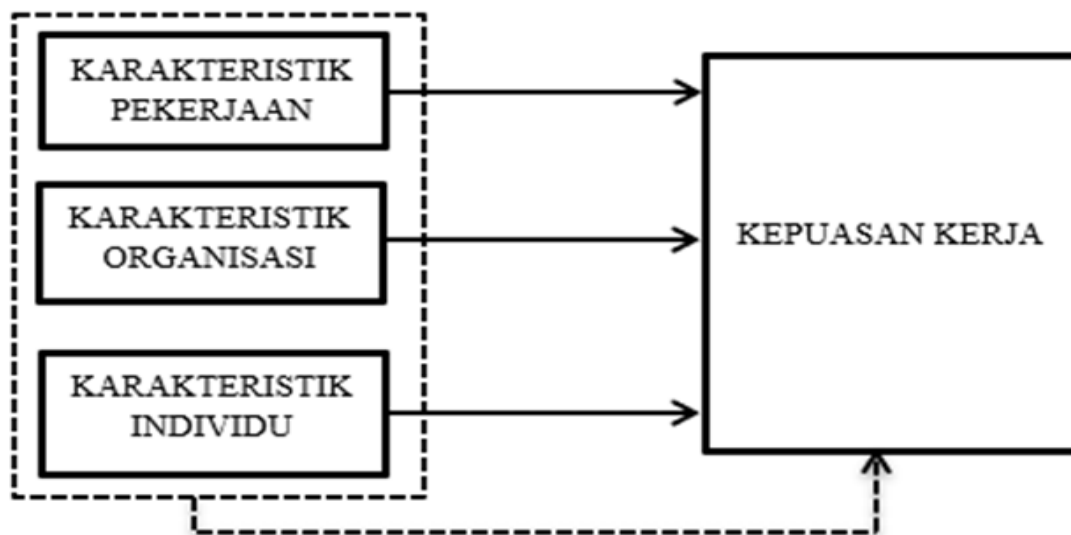
Menurut Miles (1996) karakteristik pekerjaan adalah sifat tugas yang mencakup besarnya tanggung jawab dan berbagai tugas yang dilaksanakan oleh karyawan, dimensi inti pekerjaan mencakup aspek-aspek utama materi pekerjaan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang, semakin besar keragaman aktivitas kerja yang dilakukan maka seseorang akan merasa pekerjaannya semakin bermakna.

3. Karakteristik Organisasi

Menurut Said (2014:435) Karakteristik organisasi adalah fitur yang berasal dari model manajemen yang diadopsi oleh organisasi, melalui struktur atau strategi dan budaya dalam mewujudkan sifat hubungan dan kesatuan. Dimensi karakteristik organisasi yaitu perilaku pemimpin dan lingkungan kerja.

4. Karakteristik Individu

Menurut Panggabean (2008:29) karakteristik individu merupakan karakter seorang individu yang mempunyai sifat khas sesuai dengan perwatakan tertentu. Menurut (Winardi dalam Rahman (2013:77), karakteristik individu mencakup sifat-sifat berupa kemampuan dan keterampilan; latar belakang keluarga, sosial, dan pengalaman, umur, bangsa, jenis kelamin dan lainnya yang mencerminkan sifat demografis tertentu; serta karakteristik psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Keterangan:



= Pengaruh Parsial

= pengaruh Simultan

Metode Penelitian

Penelitian deskriptif berkenaan dengan keberadaan variabel mandiri, baik hanya satu variabel atau lebih (variabel independen), serta fokus pada penjelasan sistematis fakta yang diperoleh pada saat penelitian dilakukan Sugiyono, (2016). Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner (angket) kepada responden.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Item	Validitas (Angka Korelasi)	Nilai r Tabel N=60; α=5%	Hasil Uji
Y1.1	0,353	0,2172	Valid
Y1.2	0,505	0,2172	Valid
Y2.1	0,414	0,2172	Valid
Y2.2	0,365	0,2172	Valid
Y3.1	0,440	0,2172	Valid
Y3.1	0,429	0,2172	Valid
Y4.1	0,333	0,2172	Valid
Y4.2	0,435	0,2172	Valid
X1.1.1	0,251	0,2172	Valid
X1.1.2	0,368	0,2172	Valid
X1.2.1	0,257	0,2172	Valid
X1.2.1	0,355	0,2172	Valid
X1.3.1	0,465	0,2172	Valid
X1.3.2	0,541	0,2172	Valid
X1.4.1	0,386	0,2172	Valid
X1.4.2	0,304	0,2172	Valid
X1.5.1	0,352	0,2172	Valid
X1.5.2	0,412	0,2172	Valid
X2.1.1	0,665	0,2172	Valid
X2.1.2	0,647	0,2172	Valid
X2.2.1	0,366	0,2172	Valid
X2.2.1	0,413	0,2172	Valid
X3.1.1	0,439	0,2172	Valid
X3.1.2	0,601	0,2172	Valid
X3.2.1	0,486	0,2172	Valid
X3.2.1	0,607	0,2172	Valid
X3.3.1	0,581	0,2172	Valid
X3.3.2	0,373	0,2172	Valid
X3.4.1	0,389	0,2172	Valid
X3.4.2	0,222	0,2172	Valid

Sumber: data diolah 2024

Berdasarkan pada Tabel 1 dapat disimpulkan bahwa hasil uji validas variabel karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi, karakteristik individu dan kepuasann kerja pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil adalah valid, karena terbukti bahwa nilai koefisien lebih besar dari nilai kritik pada Tingkat signifikan 5%.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Item	Koefisien Reliabilitas	Hasil Uji
Ksrskteristik pekerjaan	0,621	Reliabel
Karakteristik organisasi	0,652	Reliabel
Karakteristik individu	0,670	Reliabel
Kepuasan kerja	0,629	Reliabel

Sumber: data diolah 2024

Berdasarkan tabel 2 dapat disimpulkan bahwa uji reliabilitas karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi, karakteristik individu dan kepuasan kerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel, hal ini dikarenakan koefisien Cronbach's Alpha diatas 0,6.

Uji Normalitas

**Tabel 3 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.34332724
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.069
	Negative	-.083
Kolmogorov-Smirnov Z		.745
Asymp. Sig. (2-tailed)		.636

Sumber: data diolah 2024

Berdasarkan uji normalitas, Asymp,sig sebesar 0,636, dimana nilai tersebut lebih besar dari $\alpha=0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa uji normalitas telah terpenuhi sehingga dapat dinyatakan bahwa model regresi layak digunakan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.198	4.894		4.945	.000
	X1	.205	.082	.253	2.498	.015
	X2	.480	.157	.308	3.059	.003
	X3	-.192	.077	-.251	-2.505	.014

Sumber: data diolah 2024

Berdasarkan tabel 4, hasil pengolahan data pada tabel ini dapat diperoleh dari hasil persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + bX_3 + e$$

$$Y = 24,198 + 0,205 X_1 + 0,480 X_2 - 0,192 X_3 + 4,942$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- $Y = 24,198$ artinya konstanta sebesar 24,198 menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan (X_1), karakteristik organisasi (X_2), karakteristik individu (X_3) adalah 0, maka kepuasan kerja (Y) nilainya adalah 24,198.
- $X_1 = 0,205$ artinya variabel karakteristik pekerjaan (X_1) sebesar 0,205 menunjukkan besaran pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja adalah positif, bila X_1 berkurang maka Y juga akan menurun.
- $X_2 = 0,480$ artinya variabel karakteristik organisasi (X_2) sebesar 0,480 menunjukkan besaran pengaruh karakteristik organisasi terhadap kepuasan kerja adalah positif, bila X_2 berkurang maka Y juga akan menurun.

Uji Multikolinieritas

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Nilai VIF	Nilai Tolerance	Keterangan
X1	1.049	0.953	Tidak terjadi multikolinieritas
X2	1.034	0.967	Tidak terjadi multikolinieritas
X3	1.024	0.976	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: data diolah 2024

Berdasarkan tabel 5 terlihat hasil nilai variance inflasi faktor (VIF) variabel karakteristik (X_1) sebesar 1,049 lebih kecil dari 10 dengan nilai toleransi $0,953 < 1$ maka nilai VIF karakteristik organisasi variabel (X_2) sebesar 1,034 dengan nilai toleransi $0,967 < 1$ dan nilai VIF variabel karakteristik individu (X_3) sebesar 1,024 dengan nilai toleransi $0,976 < 1$ sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 6 Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Signifikasi	Keterangan
X1	0.873	Tidak terjadi heterokedastisitas
X2	0.773	Tidak terjadi heterokedastisitas
X3	0.069	Tidak terjadi heterokedastisitas

Sumber: data diolah 2024

Berdasarkan tabel 6, hasil yang diperoleh dapat diketahui bahwa tingkat signifikansi variabel karakteristik pekerjaan sebesar 0,873, variabel karakteristik organisasi sebesar 0,773 dan variabel karakteristik individu sebesar 0,069. Hasil uji heteroskedastisitas terhadap ketiga variabel tersebut menunjukkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak mengalami heteroskedastisitas karena tingkat signifikansi seluruh variabel independen $> 0,05$.

Uji F (Simultan)**Tabel 7 Hasil Uji F (Simultan)**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	48.930	3	16.310	8.695	.000 ^a
Residual	142.558	76	1.876		
Total	191.487	79			

Sumber: data diolah 2024

Berdasarkan Tabel 7 diketahui hasil nilai signifikan sebesar 0,000 yang dimana nilai lebih kecil dari 0,05, artinya bahwa karakteristik pekerjaan (X1), karakteristik organisasi (X2) dan karakteristik individu memiliki pengaruh secara simultan kepada variabel independen yaitu kepuasan kerja (Y).

Uji t (Parsial)**Tabel 8 Hasil Uji t (Parsial)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.198	4.894		4.945	.000
	X1	.205	.082	.253	2.498	.015
	X2	.480	.157	.308	3.059	.003
	X3	-.192	.077	-.251	-2.505	.014

Sumber: data diolah 2024

Berdasarkan tabel 7 hasil uji t dapat disimpulkan sebagai berikut;

- Karakteristik pekerjaan memiliki nilai t sebesar 2,498 dengan nilai signifikan 0,015 dapat diambil kesimpulan bahwa karakteristik pekerjaan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
- Karakteristik organisasi memiliki nilai t sebesar 3,059 dengan nilai signifikan 0,003 dapat diambil kesimpulan bahwa karakteristik organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
- Karakteristik individu memiliki nilai t sebesar -2,505 dengan nilai signifikan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kesimpulan, Keterbatasan Dan Saran**Simpulan**

Kesimpulan dalam penelitian yang dilakukan pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang ini meliputi sebagai berikut:

- Secara Bersama-sama “karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi, dan karakteristik individu berpengaruh secara bersamaan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang.
- Karakteristik pekerjaan (X1) terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang.
- Karakteristik organisasi (X2) terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang.
- Karakteristik individu (X3) terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang.

Keterbatasan

Keterbatasan dalam melakukan penelitian ini sebagai berikut:

- Penelitian ini dilakukan pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang sehingga hasil penelitian hanya bisa digunakan pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang dan tidak bisa digunakan pada instansi atau organisasi lain.

- b) Variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini hanya tiga variabel yaitu karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi, dan karakteristik individu, sehingga dalam penelitian ini tidak boleh menggunakan atau menambah variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang. Maka saran yang bisa disampaikan pada penelitian ini sebagai berikut:

- Pihak pimpinan instansi dalam mengeluarkan Keputusan kenaikan gaji diharapkan lebih bijaksana agar bisa lebih diterima oleh semua pegawai. Dalam hal ini saran dan pendapatan dari para pegawai perlu dijadikan sebagai masukan serta evaluasi untuk pihak pimpinan instansi agar nantinya kebijakan kenaikan gaji pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang yang dibuat dapat diterima oleh semua pegawai secara merata.
- Pihak pimpinan instansi dalam menaikkan pangkat pegawai diharapkan agar lebih bijaksana agar semua pegawai yang ada di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang bisa merasakan keadilan antara satu sama lain dalam hal kenaikan pangkat. Saran ini disampaikan oleh beberapa pegawai yang ada di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang. Hal semacam ini tentu harus dihilangkan demi menjaga rasa keadilan di dalam instansi.
- Ada beberapa pegawai yang belum menjalankan kebiasaan atau aturan seperti datang dan Kembali kerja tepat waktu. Dalam hal ini diperlukan sanksi yang tegas untuk lebih meningkatkan kedisiplinan para pegawai yang ada di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang.
- Dalam penelitian ini variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja hanya karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi, dan karakteristik individu sehingga disarankan kepada penelitian selanjutnya agar dapat menambahkan variabel lain.

Referensi

- David, K. D. (1996). *Perilaku dalam organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Porter, M. E. (1996). *"Strategi Bersaing" Teknik Menganalisis Industri dan Pesaing*. Jakarta: Erlangga.
- Prasetyo. (2008). Pengaruh karakteristik individu, karakteristik organisasi, dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pada PT. Ploysindo Eka Perkasa di Kaliwungu, kedal. *manajemen dan akuntansi*, Hal 5-40.
- Rahman, A. (2013). Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi dan Budaya Kerja Terhadap Pegawai pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan

M Agus Fadlullah * Adalah Mahasiswa FEB Unisma

M. Ridwan Basalamah ** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Budi Wahono *** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma