

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam suatu perusahaan organisasi disamping sumber daya yang lain, misalnya modal, material, mesin dalam perusahaan, sehingga menjadi bermanfaat dan tanpa adanya sumber daya manusia dan teknologi. Hal ini karena manusialah yang mengelolah sumber daya lainnya yang ada dalam perusahaan, sehingga dapat bermanfaat dan tanpa adanya sumber daya manusia maka sumber daya lainnya menjadi sangat penting. Hal yang penting diperhatikan dalam pemeliharaan hubungan tersebut antara lain adalah kepuasan kerja para karyawan. Pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam organisasi menjadi permasalahan utama yang dihadapi banyak organisasi khususnya di bidang bisnis. Kemampuan menghadapi tantangan pada sebuah organisasi tergantung pada kemampuan dalam mengatur dan mengelola sumber daya manusianya karena sumber daya manusia inilah yang akan menjadi competitive advantage dari sebuah perusahaan..

Namun sering kali terdapat permasalahan yang terjadi pada sumber daya manusia. Permasalahan yang sering terjadi adalah menurunnya produktifitas dari sumber daya manusia yang di miliki oleh suatu organisasi, hal ini dapat berpengaruh pada kelancaran suatu organisasi. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktifitas dari sumber daya manuisa yang di miliki suatu organisasi adalah kepuasan dari penggerak organisasi tersebut yaitu sumber daya

manusia. Kepuasan terhadap pekerjaan mendorong sumber daya manusia yang ada dalam suatu instansi untuk bekerja penuh dedikasi, memberikan kontribusi penting terhadap keberhasilan organisasi tersebut.

Menurut Hasibuan (2017) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Sedangkan kepuasan kerja di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati di luar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasannya diluar pekerjaan lebih mempersoalkan balas jasa daripada pelaksanaan tugas-tugasnya.

Kepuasan kerja dari pegawai di dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati didalam pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya. Sedangkan kepuasan kerja pegawai di luar pekerjaan merupakan pegawai yang lebih suka menikmati kepuasannya diluar pekerjaan dan lebih mempersoalkan balas jasa dari pada pelaksanaan tugas-tugasnya. Selain itu kepuasan kerja merupakan kombinasi dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang

dicerminikan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya.

Berdasarkan hal tersebut, maka kepuasan kerja pegawai menjadi faktor yang sangat penting dalam peningkatan produktivitas suatu organisasi, hal itu pun berlaku di PT. Batavia Alumindo Industri. di PT. Batavia Alumindo Industri merupakan perusahaan industri manufaktur yang menghasilkan produk velg sepeda motor. Visi dari PT. Batavia Alumindo Industri adalah menjadi perusahaan yang terbaik dibidangnya. Dengan demikian, PT. Batavia Alumindo Industri bertekad untuk menjadi pemimpin dan unggul dalam pangsa pasar nasional dengan penerapan sistem manajemen yang terbaik, sehingga mampu bersaing dengan produk sejenis di dalam negeri.

Dengan visi perusahaan PT. Batavia Alumindo Industri , sumber daya manusia memegang peranan penting untuk dapat mewujudkan visi organisasi tersebut. Namun dalam perjalanannya PT. Batavia Alumindo Industri mengalami beberapa kendala yang dapat menjadi penghambat tercapainya tujuan organisasi tersebut. Beberapa hambatan yang sedang dihadapi dalam tiga tahun terakhir ini adalah kepuasan kerja karyawan yang terjadi di PT. Batavia Alumindo Industri.

Berkenaan dengan masalah kepuasan kerja karyawan tersebut, sebenarnya banyak faktor yang mempengaruhi ketidakpuasan karyawan dalam pekerjaannya diantaranya adalah sistem kompensasi yang dianggap tidak adil menurut persepsi karyawan, karena setiap pegawai akan selalu membandingkan antara rasio hasil dengan input dirinya terhadap rasio hasil dengan input orang lain.

Perlakuan yang tidak sama baik dalam reward maupun punishment merupakan sumber kepuasan atau ketidakpuasan karyawan. Berdasarkan penjelasan sebelumnya, untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai kepuasan pegawai di PT. Batavia Alumindo Industri dilakukan pra-survey dengan menyebarkan kuisioner sementara, yang terdiri dari indikator mengenai kepuasan kerja kepada 30 pegawai. Berdasarkan penyebaran kuisioner tersebut di peroleh data pada tabel 1.1:

Tabel 1.1 Hasil Kuisioner Pra-Survey Mengenai Kepuasan Kerja di PT. Batavia Alumindo Industri

Variabel	Indikator	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
Kepuasan Kerja Karyawan	Pekerjaan itu sendiri	5	5	9	6	5	91	3,0
	Gaji/Upah	0	2	9	10	9	116	3,9
	Promosi	2	4	11	8	5	100	3,3
	Rekan Kerja	0	9	8	5	8	102	3,4
Skor Rata-Rata Kepuasan Kerja Karyawan							3,4	

Sumber : Hasil Pengolahan Data Rekapitulasi Pra Survey

Berdasarkan data yang diperoleh tabel 1.1 dapat dilihat dari hasil pra survey yang telah penulis lakukan terhadap beberapa karyawan PT.Batavia Alumindo Industri Kabupaten Tangerang terjadi secara keseluruhan bahwa kepuasan kerja karyawan memperoleh rata-rata skor 3,4 , menunjukkan bahwa karyawan merasa tidak puas akan pekerjaan yang dijalani. sehingga membuat karyawan PT.Batavia Alumindo Industri Kabupaten Tangerang tidak bekerja dengan baik. Oleh karena itu perlu diketahui faktor-faktor yang bermasalah yang dapat mempengaruhi atau

memberikan dampak yang buruk terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Batavia Alumindo Industri Kabupaten Tangerang.

Selain didukung dengan hasil kuisisioner pra-survey yang menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja mengalami masalah, didukung juga dengan data sekunder yang diberikan oleh perusahaan kepada peneliti.

Tabel 1.2 Data tingkat Absensi Karyawan PT. Batavia Alumindo Industri

Keterangan	2019		2020		2021		Rata-Rata
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	
Rata-rata Tingkat Kehadiran karyawan	173.00	93.51	166.00	91.71	168.00	93.85	93.03
Rata-rata Tingkat Ketidakhadiran karyawan	12.00	6.49	15.00	8.29	11.00	6.15	6.97
Total Jumlah Karyawan	185.00	100	181.00	100	179.00	100	

Sumber : Human Resource Departemen PT. Batavia Alumindo Industri

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa tingkat absensi karyawan PT. Batavia Alumindo Industri Kabupaten Tangerang menunjukkan kecenderungan yang meningkat dalam tiga tahun terakhir dengan berbagai alasan. Hal tersebut menjadi acuan penelitian ini untuk menjadikan justifikasi masalah yang dialami oleh para karyawan pada perusahaan tersebut. Bila dilihat dari perspektif sumber daya manusia maka terlihat bahwa karyawan yang tidak puas terhadap pekerjaannya akan cenderung melanggar kedisiplinan dan tanggung jawab yang diembannya.

Ketidakpuasan karyawan dapat dilihat dari motif karyawan yang ingin pindah ke perusahaan lain. Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa tingkat

turnover karyawan PT.Batavia Alumindo Industri Kabupaten Tangerang menunjukkan kecenderungan peningkatan turnover yang cukup tinggi dalam tiga tahun terakhir dengan berbagai alasan.

Tabel 1.3 Data tingkat turnover Karyawan PT. Batavia Alumindo Industri

Keterangan	2019		2020		2021		Rata-Rata
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	
Karyawan Masuk	6.00	3.24	7.00	3.87	6.00	3.35	3.49
Karyawan Keluar	10.00	5.41	9.00	4.97	5.00	2.79	4.39
Total Jumlah Karyawan	185.00		181.00		179.00		

Sumber : Human Resource Departemen PT. Batavia Alumindo Industri

Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Dwi Susanti (2019) yang menyebutkan bahwa turnover juga mampu dan memiliki signifikan negatif mempengaruhi kepuasan kerja. Berdasarkan data *turnover* karyawan di atas, peneliti melihat bahwa jumlah karyawan yang keluar lebih banyak daripada jumlah karyawan yang masuk setiap tahunnya, meskipun di tahun 2021 terdapat karyawan yang masuk melebihi jumlah karyawan yang keluar, namun hal tersebut tidak cukup signifikan. Menurut peneliti hal tersebut cukup memprihatinkan bagi perusahaan, apalagi bila dikaitkan dengan biaya pelatihan dan biaya perekrutan yang cukup tinggi.

Variabel-variabel yang diduga bermasalah pada PT.Batavia Alumindo Industri Kabupaten Tangerang adalah turnover intention, motivasi, karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, dan *Pengayaan Pekerjaan*. Oleh karena itu, penulis melakukan pra survei terhadap karyawan untuk mengetahui variabel-variabel apa

saja menurut responden yang mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja di PT. Batavia Alumindo Industri Kabupaten Tangerang. Berikut ini adalah hasil dari kuesioner pra survei, berdasarkan faktor-faktor yang mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan :

Tabel 1.4

Hasil Pra-survei Faktor-Faktor yang diduga Mempengaruhi kepuasan kerja Karyawan di PT. Batavia Alumindo Industri Kabupaten Tangerang

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
Turnover Intention	Pikiran untuk keluar	0	0	2	25	3	121	4,0
	Keinginan untuk mencari lowongan	0	0	1	13	16	135	4,5
	Keinginan untuk meninggalkan organisasi	0	0	4	17	9	125	4,2
Skor Rata-Rata Turnover Intention							4,2	
Motivasi	Kebutuhan berprestasi	0	5	14	11	0	96	3,2
	Kebutuhan kekuasaan	0	7	13	10	0	93	3,1
	Kebutuhan afiliasi	0	5	13	12	0	97	3,2
Skor Rata-Rata Motivasi							3,2	
Karakteristik Pekerjaan	Variasi keterampilan	4	8	12	4	2	82	2,7
	Otonomi	0	9	12	7	2	92	3,1
	Identitas Tugas	8	4	10	5	3	81	2,7
	Signifikan Tugas	4	9	5	4	8	93	3,1
	Umpan balik pekerjaan	7	5	8	7	3	84	2,8
Skor Rata-Rata Karakteristik Pekerjaan							2,88	
Lingkungan Kerja	Fasilitas Kerja	0	2	5	15	8	119	4,0
	Teknologi	0	0	2	21	7	125	4,2
	Kebersihan	0	0	2	16	12	130	4,3

	ruangan							
Skor Rata-Rata Lingkungan Kerja							4,2	
Pengayaan Pekerjaan	<i>Skill Variety</i>	0	8	12	10	0	92	3,1
	<i>Task Identity</i>	0	8	15	7	0	89	3,0
	<i>Task Significance</i>	1	5	15	5	4	96	3,2
	<i>Autonomy</i>	6	7	10	5	2	80	2,7
	<i>Feedback</i>	4	8	9	5	4	87	2,9
Skor Rata-Rata Pengayaan Pekerjaan							2,98	

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei oleh peneliti (2022)

Berdasarkan tabel faktor bermasalah yang diduga mempengaruhi tingkat Kepuasan kerja karyawan yaitu karakteristik pekerjaan dan Pengayaan Pekerjaan, karena faktor-faktor tersebut memiliki nilai yang paling rendah diantara lima faktor yang digunakan sebagai parameter penulisan. Karakteristik pekerjaan mendapatkan skor rata-rata 2,9 dan Pengayaan Pekerjaan mendapatkan skor rata-rata 3,1.

Faktor yang mempengaruhi turnover intention karyawan salah satunya adalah karakteristik pekerjaan. Karakteristik pekerjaan yang dirasakan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Individu yang merasa terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan dalam organisasi. Sedangkan individu yang merasa kurang terpuaskan dengan pekerjaannya akan memilih untuk keluar dari perusahaan. Kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya yang luas. Selanjutnya penulis telah melakukan pra-survei mengenai karakteristik pekerjaan di PT.Batavia Alumindo Industri Kabupaten Tangerang,

Peneliti menggunakan kuesioner kepada 30 orang pegawai untuk mengetahui dimensi Karakteristik Pekerjaan apa saja yang dinilai bermasalah oleh pegawai. Berikut adalah data yang di peroleh Peneliti dalam kuesioner mengenai

variabel bebas yang bermasalah di PT. Batavia Alumindo Industri yaitu karakteristik pekerjaan dengan menyebarkan kuisioner kepada 30 orang pegawai sebagai berikut:

Tabel 1.5 Hasil Kuisioner Pra-Survey Mengenai Karakteristik Pekerjaan di PT. Batavia Alumindo Industri

Variabel	Indikator	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
Karakteristik Pekerjaan	Variasi keterampilan	4	8	12	4	2	82	2,7
	Otonomi	0	9	12	7	2	92	3,1
	Identitas Tugas	8	4	10	5	3	81	2,7
	Signifikan Tugas	4	9	5	4	8	93	3,1
	Umpan balik pekerjaan	7	5	8	7	3	84	2,8
Skor Rata-Rata Karakteristik pekerjaan							2,88	

Sumber : Hasil Pengolahan Data Rekapitulasi Pra Survey

Berdasarkan tabel 1.5 dapat dilihat dari hasil pra survey yang telah penulis lakukan terhadap para karyawan PT.Batavia Alumindo Industri Kabupaten Tangerang, dapat diketahui bahwa karakteristik pekerjaan di PT.Batavia Alumindo Industri Kabupaten Tangerang masih belum maksimal bahwa rata-rata karakteristik pekerjaan secara umum di PT.Batavia Alumindo Industri Kabupaten Tangerang sebesar 2,88. Terdapat banyak faktor-faktor yang mempengaruhi karakteristik pekerjaan yang memiliki nilai rata-rata rendah, diantaranya karyawan mengeluhkan mengenai Masih ada beberapa karyawan yang merasa pekerjaan yang dijalani tidak sesuai dengan keterampilan yang dimilikidengan skor rata-rata rendah 2,7 dan masih terdapat karyawan yang merasa belum memahami dengan jelas tugas-tugas yang diberikan sehingga dalam identitas tugas memiliki rata-rata rendah 2,7.

Beberapa temuan kajian empiris Menurut J.R. Hackman dalam Muhammad (2017:8), hasil akhir dari proses dari penerapan dimensi dalam karakteristik pekerjaan berakibat pada kualitas kinerja yang tinggi (*High Quality Work Performance*). Pada karakteristik pekerjaan terlihat bahwa karyawan yang menghargai makna dan tanggung jawab serta mengetahui hasil bagi pengayaan kerja untuk menyediakan *core job characteristics* akan memberikan hasil kerja (kinerja) yang positif. Salah satunya dengan cara melakukan pengayaan kerja terhadap karyawan. pengayaan kerja adalah pendekatan desain pekerjaan yang secara langsung menerapkan teori karakteristik pekerjaan untuk membuat pekerjaan lebih menarik dan meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Selain karakteristik pekerjaan, faktor lainnya yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT.Batavia Alumindo Industri Kabupaten Tangerang yaitu pengayaan kerja, berikut adalah data yang di peroleh Peneliti dalam kuesioner mengenai variabel bermasalah PT.Batavia Alumindo Industri Kabupaten Tangerang yaitu pengayaan kerja dengan menyebarkan kuesioner pada 30 orang pegawai sebagai berikut:

Tabel 1.6 Hasil Kuisisioner Pra-Survey Mengenai Pengayaan Pekerjaan di PT. Batavia Alumindo Industri

Variabel	Indikator	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
Pengayaan Pekerjaan	<i>Skill Variety</i>	0	8	12	10	0	92	3,1
	<i>Task Identity</i>	0	8	15	7	0	89	3,0
	<i>Task Significance</i>	1	5	15	5	4	96	3,2
	<i>Autonomy</i>	6	7	10	5	2	80	2,7
	<i>Feedback</i>	4	8	9	5	4	87	2,9
Skor Rata-Rata Pengayaan Pekerjaan							2,98	

Sumber : Hasil Pengolahan Data Rekapitulasi Pra Survey

Berdasarkan tabel 1.6 dapat dilihat dari hasil pra survey yang telah penulis lakukan terhadap para karyawan PT.Batavia Alumindo Industri Kabupaten Tangerang, dapat diketahui bahwa pengayaan pekerjaan di PT.Batavia Alumindo Industri Kabupaten Tangerang secara keseluruhan masih belum sesuai yang diharapkan oleh karyawan, Berdasarkan tabel 1.6 diketahui bahwa rata-rata pengayaan pekerjaan secara umum di PT.Batavia Alumindo Industri Kabupaten Tangerang sebesar 2,98. Hal ini ditunjukkan pada dimensi memperluas pekerjaan secara vertical dan memberikan dua tugas secara bersamaan. Hal ini menunjukkan bahwa pengayaan pekerjaan karyawan masih kurang sehingga akan menimbulkan menurunnya kepuasan kerja karyawan untuk bekerja secara optimal, karyawan akan bermalas-malasan dalam bekerja, apabila hal ini tidak diperbaiki maka keamanan dalam bekerja sulit dicapai. Oleh karena itu, pengayaan pekerjaan merupakan sesuatu yang penting yang harus ditingkatkan lagi oleh karyawan

Faktor-faktor diatas merupakan penyebab menurunnya kepuasan kerja di PT.Batavia Alumindo Industri Kabupaten Tangerang sehingga berakibat

pada kepuasan kerja yang menurun. PT.Batavia Alumindo Industri Kabupaten Tangerang ini dijadikan sebagai objek penelitian karena dari uraian permasalahan di atas dalam hal karakteristik pekerjaan dan pengayaan kerja di PT.Batavia Alumindo Industri Kabupaten Tangerang oleh Karyawan masih dirasa kurang maksimal. Maka dengan demikian penulis melakukan penelitian di PT.Batavia Alumindo Industri Kabupaten Tangerang dengan memberikan judul:

“PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN PENGAYAAN PEKERJAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT.BATAVIA ALUMINDO INDUSTRI KABUPATEN TANGERANG”

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis dapat mengidentifikasi masalah diantara :

1. Karakteristik Pekerjaan
 - a. Masih ada beberapa karyawan yang merasa pekerjaan yang dijalani tidak sesuai dengan keterampilan yang dimiliki
 - b. Karyawan merasa belum memahami dengan jelas tugas-tugas yang diberikan dalam pelaksanaan kerja.
 - c. Karyawan merasa perusahaan tidak memberikan petunjuk bagaimana menyelesaikan tugas dengan baik.

2. Pengayaan Pekerjaan

- a. Karyawan merasa perusahaan memberikan tanggung jawab terhadap dua tugas atau lebih secara bersamaan.
- b. Beberapa karyawan merasa perusahaan memberikan tugas secara berturut.
- c. Perusahaan tidak memberi kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan pendapat.

3. Kepuasan Kerja

- a. Terjadi ketidakpuasan karyawan di PT.Batavia Alumindo Industri Kabupaten Tangerang sehingga membuat karyawan tidak bekerja dengan baik.
- b. Masih ada beberapa karyawan merasa perusahaan tidak memberikan gaji yang cukup berdasarkan tanggung jawab yang diberikan.
- c. Karyawan merasa perusahaan tidak dengan dasar yang digunakan untuk promosi dalam perusahaan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang maka masalah yang diteliti adalah menyangkut tentang pengaruh karakteristik pekerjaan dan pengayaan pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan identifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana Karakteristik Pekerjaan pada PT.Batavia Alumindo Industri Kabupaten Tangerang

2. Bagaimana Pengayaan Pekerjaan pada PT.Batavia Alumindo Industri Kabupaten Tangerang
3. Bagaimana Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.Batavia Alumindo Industri Kabupaten Tangerang
4. Seberapa besar pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Pengayaan Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.Batavia Alumindo Industri Kabupaten Tangerang

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui:

1. Karakteristik Pekerjaan pada PT.Batavia Alumindo Industri Kabupaten Tangerang
2. Pengayaan Pekerjaan pada PT.Batavia Alumindo Industri Kabupaten Tangerang
3. Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.Batavia Alumindo Industri Kabupaten Tangerang
4. Besarnya pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Pengayaan Pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT.Batavia Alumindo Industri Kabupaten Tangerang

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan berguna bagi pengembangan teori mengenai karakteristik pekerjaan, pengayaan pekerjaan dan kepuasan

kerja. Penelitian ini dilakukan untuk membandingkan teori yang dipelajari dengan fakta yang ada di lapangan sehingga dapat memberikan pemikiran kajian manajemen sumber daya manusia.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan kebijaksanaan yang berhubungan dengan upaya peningkatan kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi peneliti

Melalui penelitian ini penulis berusaha untuk memperoleh informasi tentang karakteristik pekerjaan, pengayaan pekerjaan serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan di PT.Batavia Alumindo Industri Kabupaten Tangerang

3. Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan

Hasil penelitian ini sebagai sumbangan karya ilmiah yang dapat memperkaya koleksi perpustakaan serta mungkin akan bermanfaat bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian pada bidang yang sama di masa yang akan datang yang dapat dijadikan sebagai salah satu bahan pembanding.

riabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas.

Penelitian ini mengkaji tiga variabel yang akan diteliti, yaitu variabel X1, X2, Y, variabel-variabel berikut adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik pekerjaan sebagai variabel independen (X1) Mathis dan Jackson dalam Muhammad (2017:13) mendefinisikan karakteristik pekerjaan adalah sifat yang berbeda antara jenis pekerjaan yang satu denganyang lainnya yang terdiri dari Variasi keterampilan, otonomi, identitas tugas, signifikan tugas dan umpan balik.
2. pengayaan pekerjaan sebagai variabel independen (X2) Menurut Stephen P. Robbins, 20017, p237, *Job enrichment* adalah mengacu pada pengembangan vertikal dari pekerjaan. Penambahan ini meningkatkan sejauh mana pekerja itu mengendalikan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi dari kerjanya. Suatu pekerjaan yang diperkaya mengorganisasi tugas-tugas sedemikian sehingga memungkinkan pekerjaan itu untuk melakukan kegiatan lengkap, meningkatkan kebebasan dan ketidak tergantungan karyawan itu, meningkatkan tanggung jawab dan memberikan umpan balik sehingga seorang individu akan mampu menilai dan megoreksi kinerjanya sendiri.
3. Kepuasan kerja karyawan (Y) Menurut Afandi, 2018 : 74 Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

rdapat beberapa pegawai PT.Batavia Alumindo Industri Kabupaten Tangerang merasa Pimpinan PT.Batavia Alumindo Industri Kabupaten Tangerang belum memperhatikan kapasitas pekerjaan karyawan sesuai dengan jabatan. Serta pegawai dalam bekerja belum mempunyai keleluasaan dan kemandirian dalam menyelesaikan tugas. Dilihat pula pada karakteristik responden mayoritas berjenis kelamin laki-laki dan mayoritas berumur 18-25 tahun , dimana seorang laki-laki biasanya cenderung berpikir satu arah. Dengan kata lain, para laki-laki lebih senang menyelesaikan satu masalah dengan titik fokus utama dan umur 18-25 tahun sedang berada di usia produktif.

1.2.1.1 Analisis Deskriptif Pengayaan Pekerjaan

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dikemukakan oleh peneliti melalui kuesioner yang disebar kepada 105 orang pegawai PT.Batavia Alumindo Industri Kabupaten Tangerang dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dinyatakan valid sehingga dapat dijadikan sebagai alat ukur. Dalam uji reliabilitas variabel Pengayaan pekerjaan pun dinyatakan reliabel yang artinya alat ukur tersebut menghasilkan hasil yang konstan.

Variabel pengayaan pekerjaan diukur melalui 5 dimensi dan dioprasionalisasikan menjadi 5 indikator. Rata-rata skor tanggapan responden atas ke 5 indikator sebesar 4,01 dan masih termasuk dalam kategori baik. Namun masih ada indikator yang memiliki nilai rata-rata relatif rendah yaitu Saya diberikan wewenang untuk mengambil keputusan sendiri dan Saya berinteraksi dengan pelanggan. . Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai PT.Batavia

Alumindo Industri Kabupaten Tangerang beberapa dari para pegawai merasa bahwa pimpinan tidak memberikan wewenang untuk mengambil keputusan. Dilihat pula pada karakteristik responden dimana masa kerja 1-3 tahun dimana dia semakin lama semakin merasa ingin memiliki wewenang untuk mengambil keputusan sendiri. Kemudian pegawai PT.Batavia Alumindo Industri Kabupaten Tangerang beberapa dari mereka merasa bahwa mereka masih kesulitan dalam berinteraksi dengan pelanggan. . Dilihat pula pada karakteristik responden mayoritas berjenis kelamin laki-laki dimana untuk berinteraksi dengan pelanggan dengan baik harus bisa memberikan kesan pertama yang baik dan tutur kata yang baik dimana laki laki cenderung berpikiran satu arah tanpa memikirkan akan hal tersebut dan mayoritas berpendidikan SMA untuk dapat berinteraksi dengan pelanggan harus memiliki *public speaking* dan *soft skill* yang baik untuk membuat pelanggan merasa nyaman.

1.2.1.2 Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dikemukakan oleh peneliti melalui kuesioner yang disebar kepada 105 orang pegawai PT.Batavia Alumindo Industri Kabupaten Tangerang dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dinyatakan valid sehingga dapat dijadikan sebagai alat ukur. Dalam uji reliabilitas variabel Kepuasan Kerja Karyawan pun dinyatakan reliabel yang artinya alat ukur tersebut menghasilkan hasil yang konstan.

Variabel Kepuasan Kerja Karyawan diukur melalui 4 dimensi dan dioprasionalisasikan menjadi 8 indikator. Rata-rata skor tanggapan responden atas ke 8 indikator sebesar 4,06 dan masih termasuk dalam kategori baik. Dimana

masih terdapat pernyataan yang mendapatkan tanggapan dengan rata-rata terendah, yaitu pekerjaan yang dijalani sesuai dengan keterampilan yang dimiliki dan pegawai memahami dengan jelas tugas-tugas yang diberikan sehingga mempermudah dalam pelaksanaan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai PT.Batavia Alumindo Industri Kabupaten Tangerang beberapa dari para pegawai merasa bahwa pekerjaan yang dijalani sesuai dengan keterampilan yang dimiliki. Dilihat pula pada karakteristik responden mayoritas berjenis kelamin laki-laki dan mayoritas berumur 18-25 tahun dan mayoritas berpendidikan SMA, dimana seorang laki-laki biasanya cenderung berpikir satu arah. Dengan kata lain, para laki-laki lebih senang menyelesaikan satu masalah dengan titik fokus utama dan umur 18-25 tahun dimana di umur 18-25 tahun sedang berada di usia produktif sehingga pekerjaan yang dijalani sesuai dengan keterampilan yang dimiliki karena dimana di masa usia produktif masih banyak memiliki rasa ingin tahu yang tinggi dan ingin mengeksplere diri dengan baik lagi dan ingin memahami dengan jelas tugas-tugas yang diberikan untuk mempermudah dalam pelaksanaan kerja .

1.2.2 Pembahasan Analisis Verifikatif

Pembahasan analisis verifikatif digunakan untuk menjawab rumusan masalah tentang seberapa besar pengaruh karakteristik pekerjaan dan pengayaan pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Batavia Alumindo Industri Kabupaten Tangerang.

1.2.2.1 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT.Batavia Alumindo Industri Kabupaten Tangerang. Karakteristik memberikan pengaruh sebesar 56,6% terhadap kepuasan kerja karyawan di PT.Batavia Alumindo Industri Kabupaten Tangerang. Koefisien regresi bertanda positif mengindikasikan bahwa semakin baik karakteristik pekerjaan akan membuat kepuasan kerja karyawan di PT.Batavia Alumindo Industri Kabupaten Tangerang semakin tinggi.

Variabel karakteristik pekerjaan memberikan pengaruh sebesar 56,6% terhadap kepuasan kerja, menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di PT.Batavia Alumindo Industri Kabupaten Tangerang sudah mendapat kesempatan karakteristik pekerjaan sebesar 56,6%. Dilihat dari hasil karakteristik responden dimana karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin mayoritas laki-laki sebesar 74,4% dimana seorang laki-laki biasanya cenderung berpikir satu arah. Dengan kata lain, para laki-laki lebih senang menyelesaikan satu masalah dengan titik fokus utama dan laki-laki Pria dapat bekerja sama dengan orang yang tidak disukainya. Perempuan pada umumnya sulit untuk dapat bekerja sama dengan orang yang tidak disukainya. Hal ini dikarenakan pria dapat memilah-milah, antara pekerjaan dan urusan pribadi. Sebaliknya, wanita dalam melakukan sesuatu selalu menghubungkan hal satu dan lainnya. Apabila karyawan dalam bekerja dengan baik dan memiliki karakteristik pekerjaan yang baik maka berpengaruh baik dalam kepuasan kerja karyawan. Selain itu karakteristik responden berdasarkan umur mayoritas berumur 18-25 tahun sebesar 48,6%, dimana didalam Usia yang masih dalam masa produktif biasanya mempunyai tingkat produktivitas

lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja yang sudah berusia tua sehingga fisik yang dimiliki menjadi lemah dan terbatas. Usia dari tenaga kerja adalah usia produktif bagi setiap individu. Usia bagi tenaga kerja berada diantara 18-25 tahun, usia ini dianggap sangat produktif bagi tenaga kerja karena rata-rata individu masih belum memiliki kematangan *skill* yang cukup selain itu juga masih dalam proses pendidikan dan hal tersebut memberikan dampak baik bagi karakteristik pekerjaan karena rata-rata individu masih belum memiliki skill yang baik sehingga akan banyak hal yang ingin diketahui dan dipelajari dan apabila karyawan mendapatkan hal yang mereka butuhkan maka karyawan akan bekerja dengan baik, apabila karyawan dapat bekerja dengan baik maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sedangkan pada usia diatas 45 tahun mulai terjadi penurunan kemampuan fisik bagi individu. Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan mayoritas berpendidikan SMA sebesar 43,8%, dimana Sedangkan lulusan SMA dipersiapkan untuk melanjutkan kuliah, tidak memiliki pengalaman mengikuti magang di perusahaan. Kemampuan Teknis berhubungan langsung dengan *hardskill* seseorang dalam membuat sesuatu yang bermanfaat maka hal itu akan meningkatkan karakteristik pekerjaan dan apabila karakteristik pekerjaan baik maka kepuasan kerja karyawanpun semakin tinggi. Lalu untuk karakteristik responden berdasarkan masa kerja mayoritas masa kerja yaitu 1-3 Tahun sebesar 41,9% dimana didalam masa kerja 1-3 Tahun semakin lama masa kerja maka semakin banyak pula yang di dapatkan karyawan. Dengan pengalaman kerja yang banyak, maka tingkat karakteristik pekerjaan yang

dihasilkanpun akan semakin tinggi dan tingkat kepuasan kerja karyawanpun akan semakin tinggi

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Galih kurniawan (2019) karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya adalah semakin baik karakteristik pekerjaan yang dilakukan perusahaan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Penelitian lain yang dilakukan oleh Rina S (2018) karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

1.2.2.2 Pengaruh Pengayaan Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa pengayaan pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT.Batavia Alumindo Industri Kabupaten Tangerang. Pengayaan pekerjaan memberikan pengaruh sebesar 15% terhadap kepuasan kerja karyawan di PT.Batavia Alumindo Industri Kabupaten Tangerang. Koefisien regresi bertanda positif mengindikasikan bahwa semakin baik pengayaan pekerjaan akan membuat kepuasan kerja karyawan pada PT.Batavia Alumindo Industri Kabupaten Tangerang semakin tinggi.

Variabel pengayaan pekerjaan memberikan pengaruh sebesar 15% terhadap kepuasan kerja, menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di PT.Batavia Alumindo Industri Kabupaten Tangerang sudah mendapatkan pengayaan sebesar 15%. Dilihat pula pada karakteristik responden dimana masa kerja 1-3 tahun

sebesar 41,9% dimana dia semakin lama semakin merasa ingin memiliki wewenang untuk mengambil keputusan sendiri. Kemudian pegawai PT.Batavia Alumindo Industri Kabupaten Tangerang beberapa dari mereka merasa bahwa mereka masih kesulitan dalam berinteraksi dengan pelanggan. . Dilihat pula pada karakteristik responden mayoritas berjenis kelamin laki-laki sebesar 74,4% dimana untuk berinteraksi dengan pelanggan dengan baik harus bisa memberikan kesan pertama yang baik dan tutur kata yang baik dimana laki laki cenderung berpikiran satu arah tanpa memikirkan akan hal tersebut dan mayoritas berpendidikan SMA sebesar 43,8% untuk dapat berinteraksi dengan pelanggan harus memiliki *public speaking* dan *soft skill* yang baik untuk membuat pelanggan merasa nyaman. Selain itu Selain itu karakteristik responden berdasarkan umur mayoritas berumur 18-25 tahun sebesar 48,6%, dimana didalam Usia yang masih dalam masa produktif biasanya mempunyai tingkat produktivitas lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja yang sudah berusia tua sehingga fisik yang dimiliki menjadi lemah dan terbatas. Usia dari tenaga kerja adalah usia produktif bagi setiap individu. Usia bagi tenaga kerja berada diantara 18-25 tahun, usia ini dianggap sangat produktif bagi tenaga kerja karena rata-rata individu masih belum memiliki kematangan *skill* yang cukup selain itu juga masih dalam proses pendidikan dan hal tersebut memberikan dampak baik bagi pengayaan pekerjaan karena karyawan merasa dapat mengembangkan diri dan karyawan merasa masih belum memiliki *skill* yang baik sehingga akan banyak hal yang ingin diketahui dan dipelajari dan apabila karyawan mendapatkan hal yang mereka butuhkan

maka karyawan akan bekerja dengan baik, apabila karyawan merasa pengayaan pekerjaan tinggi maka dapat meningkat kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Uzma Rashid dan Sadia Rashid (2021) Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah pengayaan pekerjaan berpengaruh signifikan positif pada kepuasan kerja karyawan. Penelitian lain yang digunakan Elferida J Sinurat (2017) pengayaan pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

1.2.2.3 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Pengayaan Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Karakteristik Pekerjaan dan Pengayaan Pekerjaan secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT.Batavia Alumindo Industri Kabupaten Tangerang. Secara simultan karakteristik pekerjaan dan pengayaan pekerjaan memberikan pengaruh sebesar 71,6% terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Batavia Alumindo Industri Kabupaten Tangerang. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 28,4% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti yaitu variable *turnover intention*, motivasi dan lingkungan kerja.

Variabel karakteristik pekerjaan dan pengayaan pekerjaan memberikan pengaruh sebesar 71,6% terhadap kepuasan kerja, menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di PT.Batavia Alumindo Industri Kabupaten Tangerang sudah mendapat kesempatan karakteristik pekerjaan sebesar 56,6% dan pengayaan pekerjaan sebesar 15%. Dilihat dari hasil karakteristik responden dimana

karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin mayoritas laki-laki sebesar 74,4% dimana seorang laki-laki biasanya cenderung berpikir satu arah. Dengan kata lain, para laki-laki lebih senang menyelesaikan satu masalah dengan titik fokus utama dan laki-laki Pria dapat bekerja sama dengan orang yang tidak disukainya. Perempuan pada umumnya sulit untuk dapat bekerja sama dengan orang yang tidak disukainya. Hal ini dikarenakan pria dapat memilah-milah, antara pekerjaan dan urusan pribadi. Sebaliknya, wanita dalam melakukan sesuatu selalu menghubungkan hal satu dan lainnya. Apabila karyawan dalam bekerja dengan baik dan memiliki karakteristik pekerjaan dan pengayaan pekerjaan yang baik maka berpengaruh baik dalam kepuasan kerja karyawan. Selain itu karakteristik responden berdasarkan umur mayoritas berumur 18-25 tahun sebesar 48,6%, dimana didalam Usia yang masih dalam masa produktif biasanya mempunyai tingkat produktivitas lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja yang sudah berusia tua sehingga fisik yang dimiliki menjadi lemah dan terbatas. Usia dari tenaga kerja adalah usia produktif bagi setiap individu. Usia bagi tenaga kerja berada diantara 18-25 tahun, usia ini dianggap sangat produktif bagi tenaga kerja karena rata-rata individu masih belum memiliki kematangan *skill* yang cukup selain itu juga masih dalam proses pendidikan dan hal tersebut memberikan dampak baik bagi karakteristik pekerjaan dan pengayaan pekerjaan karena rata-rata individu masih belum memiliki *skill* yang baik sehingga akan banyak hal yang ingin diketahui dan dipelajari dan apabila karyawan mendapatkan hal yang mereka butuhkan maka karyawan akan bekerja dengan baik, apabila karyawan dapat bekerja dengan baik maka dapat meningkat kepuasan kerja karyawan.

Sedangkan pada usia diatas 45 tahun mulai terjadi penurunan kemampuan fisik bagi individu. Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan mayoritas berpendidikan SMA sebesar 43,8%, dimana Sedangkan lulusan SMA dipersiapkan untuk melanjutkan kuliah, tidak memiliki pengalaman mengikuti magang di perusahaan. Kemampuan Teknis berhubungan langsung dengan *hardskill* seseorang dalam membuat sesuatu yang bermanfaat maka hal itu akan meningkatkan karakteristik pekerjaan dan apabila karakteristik pekerjaan dan pengayaan pekerjaan baik maka kepuasan kerja karyawanpun semakin tinggi. Lalu untuk karakteristik responden berdasarkan masa kerja mayoritas masa kerja yaitu 1-3 Tahun sebesar 41,9% dimana didalam masa kerja 1-3 Tahun semakin lama masa kerja maka semakin banyak pula yang di dapatkan karyawan. Dengan pengalaman kerja yang banyak, maka tingkat karakteristik pekerjaan dan pengayaan pekerjaan yang dihasilkanpun akan semakin tinggi dan tingkat kepuasan kerja karyawanpun akan semakin tinggi

Hasil ini juga diperkuat berdasarkan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Ni Nyoman Yani Sri Lestari dan Ni Wayan Mujiati (2018) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan dan pengayaan pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Penelitian lain yang digunakan Januar Ida Wibowati (2017) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan dan pengayaan pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan