

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

Sebelum memaparkan mengenai hasil penelitian, terlebih dahulu akan dikemukakan gambaran umum mengenai PT. Kereta Api (Persero) dan karakteristik responden. Setelah itu, akan dibahas mengenai hasil penelitian yang meliputi: tanggapan *karakteristik pekerjaan* dan *kepuasan kerja* yang dilaksanakan oleh PT. Kereta Api (Persero). Serta pengaruh *karakteristik pekerjaan* terhadap *kepuasan kerja* yang dilaksanakan oleh PT. Kereta Api (Persero).

##### 4.1.1 Sejarah Singkat dan Profil PT. Kereta Api (Persero)

###### 4.1.1.1 Perkembangan Kereta Api Masa Pemerintahan Hindia-Belanda

PT. Kereta Api (Persero) adalah suatu organisasi yang berada di bawah naungan Departemen Perhubungan Republik Indonesia. Perusahaan perkeretaapian ini lahir pada zaman kolonial Belanda, yaitu pada tahun 1863 dengan dibangunnya jalan kereta api pertama di Indonesia, yang tujuannya untuk menghubungkan kota Semarang dan kota Yogyakarta. Pembangunan itu diselenggarakan oleh perusahaan kereta api swasta yaitu *Netherland Indische Spoorweg Maatschappij (NIS)*. Perusahaan ini terbesar di pulau Jawa dan Sumatera, operasi pengusahanya dipegang oleh (*staatbedrijf*) yang bernaung di bawah Departemen Lalu lintas dan Pengairan (*Verkeeren Watertaat*).

Pada tanggal 10 Agustus 1867 diresmikan pemakaian lalu lintas kereta api pertama yang menghubungkan Semarang (Stasiun Kamijen) dengan Tanggung, lintas sepanjang 14 km jalur kereta api ini selesai dibangun sampai Yogyakarta (Stasiun Lempuyangan) pada tahun 1872. Adapun misi yang diembannya saat itu sesuai dengan pesatnya perkembangan kereta api pada masa itu yang dilatarbelakangi pada dua motivasi politik, yaitu:

- a. Makin pesatnya perkembangan usaha perkebunan yang menghasilkan komoditi ekspor yang sangat menguntungkan dijual di pasaran Eropa, memerlukan alat angkutan yang cepat, aman, murah, serta mampu mengangkut dalam jumlah yang besar.
- b. Pemerintah Hindia-Belanda memerlukan alat angkutan dan perhubungan untuk memperlancar jalannya administrasi pemerintahan penjajahan serta mendukung kelangsungan bercokolnya penjajahan Belanda di atas bumi dan bangsa Indonesia.

#### **4.1.1.2 Perkembangan Kereta Api pada Masa Pemerintahan Jepang**

Pada saat Jepang datang ke Indonesia yakni pada tahun 1942 perusahaan perkeretaapian di Jawa dan Sumatera terpisah, karena pulau Jawa dikuasai Angkatan Darat (Kikugun) dan Sumatera dikuasai Angkatan Laut (Kaigun). Tugas perkeretaapian pada waktu itu adalah menjadi sarana untuk memenangkan Asia Timur Raya.

Seluruh perkeretaapian di Jawa disatukan dalam peraturan dan pengoperasian dikelola oleh Kikuya Sokyoko (Jawatan Angkatan Darat),

termasuk angkutan kendaraan bermotor (sekarang DAMRI) dan kendaraan tak bermotor (gerobak sapi, kuda, dan sebagainya).

Meskipun pada masa pendudukan Jepang mengakibatkan penderitaan lahir batin yang tidak terpisahkan oleh bangsa Indonesia tetapi beberapa tindakan dari penguasa perkeretaapian ada juga hikmah yang dapat dipetik khususnya bagi masyarakat perkeretaapian dalam periode berikutnya.

#### **4.1.1.3 Perkembangan Kereta Api setelah Proklamasi Kemerdekaan Republik Indonesia**

Setelah Indonesia memproklamasikan kemerdekaannya pada tanggal 17 Agustus 1945, perusahaan perkeretaapian diambil alih dari kekuasaan Jepang oleh pemerintah Indonesia yang didukung oleh angkatan muda dan pegawainya.

Pada tahun 1950 dibentuk Djawatan Kereta Api (DKA) untuk nama perusahaan perkeretaapian tersebut. Masalah yang dipegangnya adalah menyediakan sarana transportasi pokok bagi kehidupan masyarakat dan gerakan militer. Sejak saat itu, perusahaan perkeretaapian mengalami beberapa perubahan yaitu dari DKA menjadi PNKA (Perusahaan Negara Kereta Api) kemudian menjadi PJKA (Perusahaan Jawatan Kereta Api). Berdasarkan PP No. 57 tahun 1989 tanggal 31 Oktober status PJKA diubah menjadi Perumka (Perusahaan Umum Kereta Api), kemudian berdasarkan PP No. 1 tahun 2000 atas Peraturan Pemerintah No. 98 tahun 1999 tentang pengalihan kedudukan dan tugas dan kewenangan Menteri Keuangan selaku RUPS (Rapat Umum Pemegang Saham) atau pemegang saham pada perusahaan perseroan (Persero) dan Perseroan Terbatas yang sebagian sahamnya dimiliki oleh Negara Republik Indonesia

kepada Menteri Negara Pembinaan Modal dan Pembinaan Badan Usaha Milik Negara. Berdasarkan akte notaries Imas Fatimah, SH No. 02 tanggal 1 Juni 1999 tentang pendirian PT. Kereta Api (Persero) yang telah ditandatangani Menteri Kehakiman No. C-17171 HT.01.01 tahun 1999 tanggal 1 Oktober, PT. KA (Persero) melaksanakan tugasnya dalam hal menyediakan sarana transportasi dengan tujuan:

- a. Melaksanakan pembangunan pasar jasa angkutan penumpang
- b. Melaksanakan pembangunan pasar jasa angkutan barang
- c. Mengkoordinasikan kegiatan penjualan angkutan penumpang dan barang serta kegiatan hubungan masyarakat.
- d. mengelola administrasi untuk kepentingan intern dan ekstern organisasi.
- e. Memelihara dan mengusahakan semua kekayaan organisasi.

Dalam menjalankan kegiatan operasional PT. KA (Persero) dibagi dalam bagian-bagian, bidang-bidang, dan daerah-daerah operasi dengan kantor pusatnya di Bandung, kantor wilayah di Semarang dan kantor eksploitasi di Sumatera Selatan, Sumatera Barat, dan Sumatera Utara.

Pembagian dan kedudukan Daerah Operasi terdiri dari:

- a. Daerah Operasi 1 berkedudukan di Jakarta
- b. Daerah Operasi 2 berkedudukan di Bandung
- c. Daerah Operasi 3 berkedudukan di Cirebon
- d. Daerah Operasi 4 berkedudukan di Semarang
- e. Daerah Operasi 5 berkedudukan di Purwakarta
- f. Daerah Operasi 6 berkedudukan di Yogyakarta

- g. Daerah Operasi 7 berkedudukan di Madiun
- h. Daerah Operasi 8 berkedudukan di Surabaya
- i. Daerah Operasi 9 berkedudukan di Jember

Selanjutnya kegiatan-kegiatan yang ditetapkan berdasarkan keputusan Menteri Perhubungan tentang tata kerja wilayah usaha PT. KA (Persero) adalah sebagai berikut:

- a. Dalam melaksanakan tugasnya, para kepala bagian, para kepala daerah operasi, para kepala seksi, para kepala subseksi urusan dan para pengawas wajib menerapkan prinsip dan koordinasi, integrasi.
- b. Para kepala satuan dilingkungan wilayah usaha, bertanggung jawab memimpin bawahan masing-masing dan memberikan bimbingan serta petunjuk-petunjuk bagi pelaksanaan setiap tugas.
- c. Para kepala saham organisasi wajib mengikuti, mematuhi petunjuk-petunjuk dan bertanggung jawab kepada atasan masing-masing serta mengumpulkan laporan berkala tepat pada waktunya.
- d. Setiap laporan yang diterima oleh para kepala saham organisasi dan bawahan, wajib diolah dan dipergunakan sebagai bahan penyusunan laporan lebih lanjut untuk memberikan petunjuk-petunjuk kepada bawahan.
- e. Para kepala saham organisasi dalam melaksanakan tugasnya wajib memberikan bimbingan kepada bawahan masing-masing dan mengadakan rapat berkala.

(Sumber: Sejarah Perkembangan Kereta Api, PT. KA (Persero) Bandung).

#### 4.1.1.4 Profil PT. Kereta Api (Persero)

##### a. Manajemen

**Tabel 4.1**  
**Manajemen PT. Kereta Api (Persero)**

Jabatan	Nama
<b>Dewan Komisaris</b>	
<b>Komisaris Utama</b>	Sumino Eko Saputro
<b>Komisaris</b>	Omar Berto
<b>Komisaris</b>	Heckinus Manao
<b>Komisaris</b>	Pandu Djajanto
<b>Komisaris</b>	Koesuyudono
<b>Komisaris</b>	Agus Gurlaya Kartasasmita
<b>Dewan Direksi</b>	
<b>Direktur Utama</b>	Ronny Wahyudi
<b>Direktur</b>	Achmad Kuntjoro
<b>Direktur</b>	Makbul Sujudi Sumadilaga
<b>Direktur</b>	Sudarmo Ramadhan
<b>Direktur</b>	Amien Abdurachman
<b>Direktur</b>	Julison Arifin
<b>Sekretaris Perusahaan</b>	Tjujud Trijoga
<b>Kepala Pusat Perencanaan dan Pengembangan</b>	Agus Sasongko Hadi
<b>Kepala Satuan Pengawasan Intern</b>	Djoko Margono

##### b. Visi dan Misi Perusahaan

###### 1. Visi Perusahaan: Penyediaan jasa Kereta Api sebagai pilihan utama

dengan:

- a. Seluruh lapisan masyarakat adalah pelanggan.
- b. Berkembang dan terdepan dalam keselamatan dan keandalan.
- c. Pelopor dalam pembangunan yang berwawasan lingkungan.
- d. Karyawan bangga dan sejahtera.
- e. Keuangan perusahaan sehat.



Melalui semangat top-21 yang merupakan **“RAILWAYS SPIRIT FOR STRATEGIC CHANGE”** untuk mencapai misi perusahaan.

## **2. Misi Perusahaan :**

- a. Mewujudkan transportasi yang bersifat massal untuk pertumbuhan ekonomi serta menunjang pembangunan sektor lain dan pemerataannya.
- b. Mampu menghidupkan diri sendiri dan memupuk keuntungan untuk meningkatkan kualitas dan pelayanan.

## **c. Makna TOP 21**

### **1. Teknologi**

Kemajuan teknologi dimanfaatkan untuk peningkatan pelayanan, kapasitas angkut, keandalan operasi dan nilai lebih pegawai.

### **2. Operasi**

Keselamatan, ketetapan, kenyamanan yang tinggi dari operasi kereta api menjadikan kereta api terpercaya sebagai sarana transportasi utama.

### **3. Pelayanan Prima**

Perbaikan terus menerus atas pelayanan untuk meningkatkan kepuasan pelanggan.

### **4. Dua**

Selain mengandung arti abad ke-21, juga berarti:

- a. Kereta api merupakan alat utama dalam SISTRANAS untuk mendukung pembangunan nasional.

- b. Keuangan yang sehat menjamin pertumbuhan yang tinggi dan meningkatkan kemampuan sumber daya perusahaan.

## 5. Satu

Penyediaan jasa kereta api yang andal merupakan bukti nyata kemampuan perusahaan.

### d. Budaya Perusahaan

Budaya perusahaan merupakan pola sikap, keyakinan, asumsi dan harapan yang dimiliki bersama menjadi pegangan teguh dan pedoman dalam melakukan interaksi antar karyawan dalam usaha mencapai sasaran perusahaan, yang disebut **RELA**. **RELA** berarti ikhlas bekerja, ikhlas berjuang, ikhlas berkorban dan ikhlas belajar untuk kemajuan perusahaan. **RELA** juga merupakan penjabaran dari R = Ramah, E = Efisien dan efektif, L = lancar, dan A = Aman.

#### 1. Tujuan Perusahaan

- a. Turut serta melaksanakan dan menunjang kebijaksanaan pemerintah di bidang ekonomi dan pembangunan nasional khususnya di bidang transportasi.
- b. Mendukung penyediaan barang atau jasa di bidang perkeretaapian yang bermutu tinggi dan berdaya saing kuat di pasar domestik maupun mancanegara.
- c. Meningkatkan kemampuan perawatan prasarana dan sarana perkeretaapian, serta menyelenggarakan usaha penunjang di bidang prasarana dan sarana kereta api dan kemanfaatan umum dengan menerapkan prinsip-prinsip perseroan terbatas.



## 2. Sasaran Perusahaan

Secara terus menerus dan bertahap meningkatkan kinerja pelayanan dan keuangan melalui berbagai strategi pertumbuhan, antara lain peningkatkan produktivitas, efektivitas, efisiensi serta investasi seara selektif.

(Sumber: [www.infoka.kereta-api.com](http://www.infoka.kereta-api.com), 16 Januari 2007)

### 4.1.2 Profil PT. Kereta Api Daerah Operasi 2 Bandung

#### a. Kedudukan

Daerah Operasi (DAOP) 2 Bandung adalah satuan organisasi di lingkungan PT. Kereta Api (Persero) yang berada di bawah Direksi PT. Kereta Api (Persero). Daerah Operasi 2 Bandung dipimpin oleh seorang Kepala Daerah Operasi (KADAOP) yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direksi PT. Kereta Api (Persero).

#### b. Wilayah Kerja dan Batas Wilayah

Wilayah kerja dan batas wilayah Daerah Operasi Bandung meliputi:

- a. Lintas Bogor – Yogyakarta, dengan batas sebagai berikut:
  1. Batas Barat DAOP 2 Bandung dengan DAOP 1 Jakarta terletak pada KM 58+400 antara Sukabumi – Gandasoli pada lintas Bogor – Yogyakarta.
  2. Batas Timur DAOP 2 Bandung dengan DAOP 5 Purwokerto terletak pada KM 315+840 antara Banjar-Langen pada Lintas Bogor – Yogyakarta.

b. Lintas Jakarta – Padalarang, sebagai Batas Utara DAOP 2 Bandung dengan DAOP 1 Jakarta terletak pada KM 85+500 antara Cikampek – Cibungur pada Lintas Jakarta - Padalarang.

c. Lintas tidak operasi:

1. Lintas Cibangkonglor – Dayeuhkolot – Soreang – Ciwidey dari KM 4+564 sampai dengan KM 40+396.
2. Lintas Sepur Simpang Cibangkonglor – Kavaleri.
3. Lintas Dayeuhkolot – Majalaya KM 11+708 sampai dengan KM 29+222.
4. Lintas Rancaekek – Tanjungsari dari KM 0+000 sampai dengan KM 11+250.
5. Lintas Cibatuan – Garut – Cikajang dari KM 0+000 sampai dengan KM 82+160.
6. Lintas Tasikmalaya – Indihiang – Pirusa dari KM 0+000 sampai dengan KM 5+400.

**c. Tugas Pokok dan Fungsi**

Daerah Operasi 2 Bandung mempunyai tugas pokok menyelenggarakan pengusahaan angkutan kereta api, serta merumuskan dan menyusun program pembinaan dan pengendalian pelaksanaan angkutan penumpang dan atau barang di wilayah Daerah Operasi. Untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut Daerah Operasi 2 Bandung mempunyai fungsi:

1. Pengelolaan sumber daya manusia (SDM), administrasi kerumahtanggaan dan umum, pertimbangan dan bantuan hukum, serta pengujian, pengendalian dan pembinaan *hygiene* perusahaan, kesehatan (HIPERKES) dan keselamatan kerja.
2. Pendayagunaan keuangan, serta pelaksanaan dan pembinaan anggaran dan akuntansi.
3. Pemeriksaan kas daerah.
4. Pelaksanaan hubungan masyarakat di daerah.
5. Pemeliharaan dan pengendalian jalan rel dan jembatan.
6. Pelaksanaan dan pengendalian operasi dan pemasaran .
7. Pemeliharaan dan pengendalian sinyal, telekomunikasi, listrik dan umum.
8. Pengelolaan, pengoperasian, pemasaran dan pengendalian terminal peti kemas yang terkait dengan arus aangkutan barang impor/ ekspor.

Daerah Operasi 2 Bandung terdiri dari:

- a. Seksi Sumber Daya Manusia dan Umum;
- b. Seksi Keuangan;
- c. Pemeriksaan Kas Daerah;
- d. Hubungan Masyarakat Daerah (HUMASDA);
- e. Seksi Jalan Rel dan Jembatan;
- f. Seksi Operasi dan Pemasaran;
- g. Seksi Sinyal, Telekomunikasi dan Listrik;
- h. UPT Terminal Peti Kemas Gedebage Bandung.

### 4.1.3 Karakteristik Responden

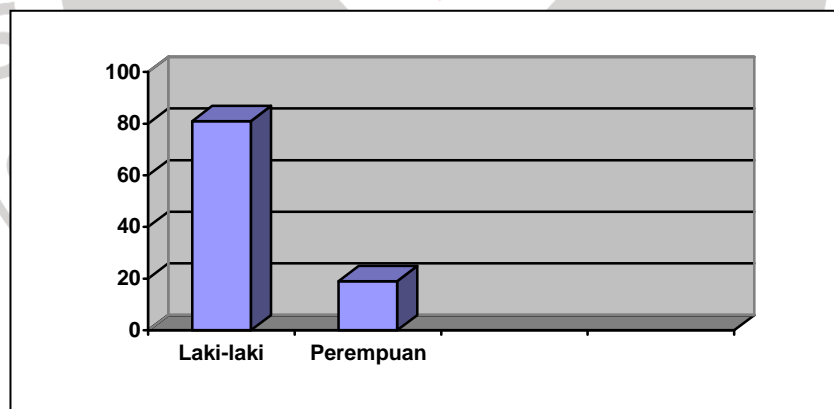
#### 4.1.3.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No Item	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
		F	%
1	Laki-laki	81	81
	Perempuan	19	19
	Jumlah	100	100

Sumber: Pengolahan Data 2007

Berdasarkan tabel 4.2, dari 100 orang responden, masing-masing responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 81 orang atau 81% dan perempuan sebanyak 19 orang atau 19%. Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan pada Daerah Operasi 2 Bandung lebih banyak pekerjaan di lapangan yang membutuhkan banyak tenaga laki-laki.



**Gambar 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

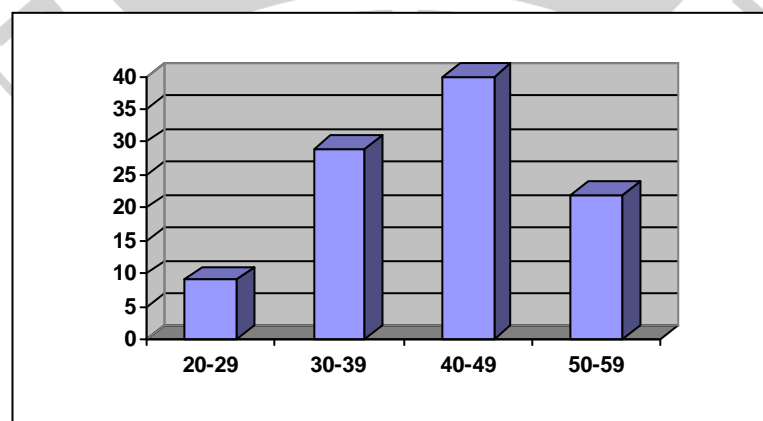
#### 4.1.3.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No Item	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
		F	%
2	20 – 29 tahun	9	9
	30 – 39 tahun	29	29
	40 – 49 tahun	40	40
	50 – 59 tahun	22	22
	Jumlah	100	100

Sumber: Pengolahan Data 2007

Berdasarkan tabel 4.2, dari 100 orang responden, masing-masing responden dengan usia 40-49 tahun sebanyak 40 orang atau 40%, 30-39 tahun sebanyak 29 orang atau 29%, 50-59 tahun sebanyak 22 orang atau 22%, 20-29 tahun sebanyak 9 orang. Data pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden sebagian besar berumur 40-49 tahun, hal ini berarti karyawan berada dalam masa produktif untuk bekerja. Hal ini menunjukkan Daop 2 Bandung tidak banyak melakukan penarikan (merekrut) pegawai baru dan lebih mempertahankan karyawan lama, selain itu turnover karyawan Daop 2 Bandung rendah.



**Gambar 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

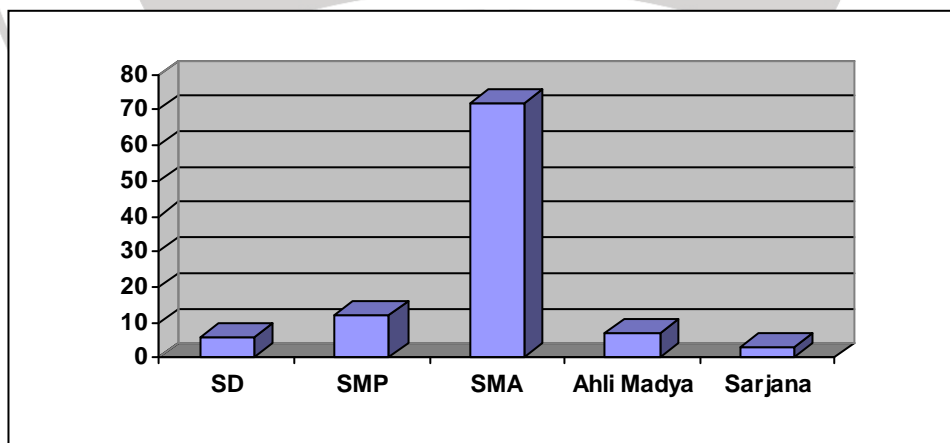
#### 4.1.3.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No Item	Alternatif Jawaban	Frekuensi	
		F	Persentase
3	Sekolah Dasar	6	6
	Sekolah Menengah Pertama	12	12
	Sekolah Menengah Atas	72	72
	Ahli Madya (D1, D2, D3)	7	7
	Sarjana (S1, S2, S3)	3	3
	Jumlah	100	100

Sumber: Pengolahan Data 2007

Berdasarkan tabel 4.4, dari 100 orang responden, masing-masing responden dengan pendidikan terakhir sekolah menengah atas sebanyak 72 orang atau 72%, sekolah menengah pertama sebanyak 12 orang atau 12%, Ahli Madya sebanyak 7 orang atau 7%, sekolah dasar sebanyak 6 orang atau 6%, Sarjana sebanyak 3 orang atau 3%. Hal ini dikarenakan karyawan lebih banyak bekerja pada level operasional.



**Gambar 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**



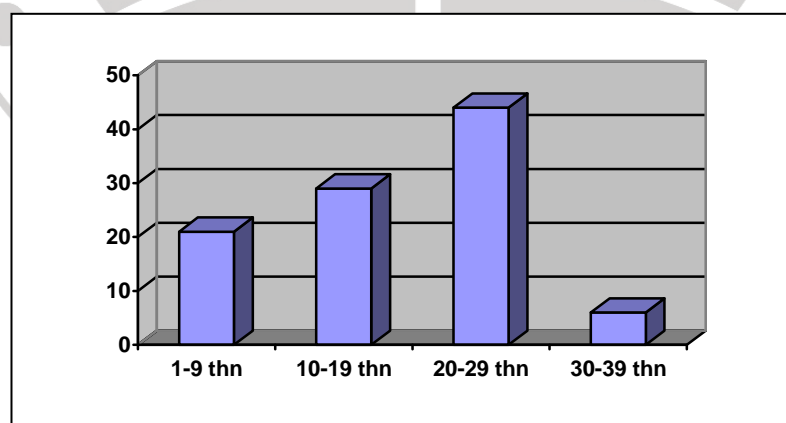
#### 4.1.3.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

**Tabel 4.5**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No Item	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
		F	%
4	1 – 9 tahun	21	21
	10 – 19 tahun	29	29
	20 – 29 tahun	44	44
	30 – 39 tahun	6	6
	Jumlah	100	100

Sumber: Pengolahan Data 2007

Berdasarkan tabel 4.5, dari 100 orang responden, masing-masing responden dengan masa kerja 20-29 tahun sebanyak 44 orang atau 44%, 10-19 tahun sebanyak 29 orang atau 29%, 1-9 tahun sebanyak 21 orang atau 21%, 30-39 tahun 6 orang atau 6%. Sebagian besar karyawan Daop 2 Bandung memiliki masa kerja yang cukup lama dan hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan memiliki pengalaman kerja yang banyak sehingga karyawan lebih memahami permasalahan-permasalahan yang timbul di lapangan dan berusaha untuk mengidentifikasi solusi yang terbaik.



**Gambar 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

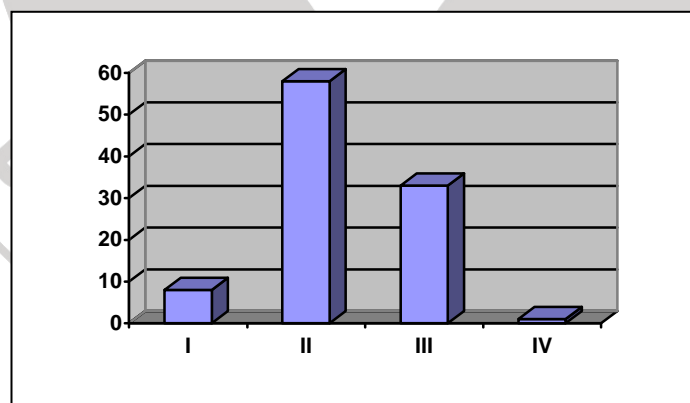
#### 4.1.3.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan

**Tabel 4.6**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan**

No Item	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
		F	%
5	I	8	8
	II	58	58
	III	33	33
	IV	1	1
	Jumlah	100	100

Sumber: Pengolahan Data 2007

Berdasarkan tabel 4.6, dari 100 orang responden, masing-masing responden dengan golongan II sebanyak 58 orang atau 58%, golongan III sebanyak 33 orang atau 33%, golongan I sebanyak 8 orang atau 8%, golongan IV sebanyak 1 orang atau 1%. Mayoritas karyawan Daop 2 Bandung berada pada golongan II. Hal ini menunjukkan untuk menduduki suatu jabatan atau untuk naik satu tingkat golongan membutuhkan waktu yang lama.



**Gambar 4.5**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan**

#### 4.1.4 Deskripsi Variabel *Karakteristik Pekerjaan* yang Dilaksanakan oleh PT. Kereta Api (Persero) Daerah Operasi 2 Bandung

##### 4.1.4.1 Tanggapan Mengenai *Karakteristik Pekerjaan* Berdasarkan *Variasi Keterampilan*

#### 1. Tanggapan Responden Terhadap Keragaman Keterampilan Dalam Melaksanakan Pekerjaan

Karyawan Daop 2 Bandung menggunakan berbagai jenis aktivitas dalam menyelesaikan pekerjaan yang mencakup banyak keterampilan dan bakat yang dimiliki, misalnya keterampilan menguasai komputer, keterampilan berkomunikasi, keterampilan mengoperasikan peralatan dan mesin perusahaan, keterampilan berbahasa asing dan lain-lain. Pemberian variasi dan cara-cara menyelesaikan tugas juga selalu dipertimbangkan perusahaan.

**Tabel 4.7**  
Tanggapan Responden Berdasarkan Keragaman Keterampilan Dalam Melaksanakan Pekerjaan

Item Pernyataan	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
		F	%
Dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas, saya menggunakan beberapa macam keterampilan untuk kesempurnaan hasil pekerjaan.	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Tidak Setuju	1	1
	Ragu-Ragu	0	0
	Setuju	74	74
	Sangat Setuju	25	25
	Jumlah	100	100

Sumber: Pengolahan Data 2007

Tabel 4.7, memperlihatkan bahwa 74 orang atau 74% responden setuju bahwa mereka menggunakan beberapa keterampilan untuk kesempurnaan hasil pekerjaan, kemudian sangat setuju sebanyak 25 orang atau 25%, sebanyak 1 orang atau 1% memilih tidak setuju, sangat tidak setuju dan ragu-ragu masing-masing

sebanyak 0 orang atau 0%. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden, yaitu sebesar 99% responden menyatakan setuju bahwa mereka menggunakan beberapa macam keterampilan untuk kesempurnaan hasil pekerjaan.

Banyaknya responden yang menyatakan setuju bahwa mereka menggunakan beberapa macam keterampilan untuk kesempurnaan hasil pekerjaan dapat disebabkan karena pekerjaan yang dilakukan dengan menggunakan beberapa macam keterampilan membuat karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan lebih sempurna, selain itu karyawan juga dapat menyalurkan bakat-bakat yang dimilikinya.

Jika tidak ada variasi, karyawan akan merasa bosan dengan pekerjaan yang dilakukan dengan cara yang sama dan berlangsung terus-menerus sehingga memungkinkan terjadinya kesalahan-kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini sesuai dengan pendapat Veithzal Rivai (2005:142) yang mengemukakan bahwa: "...kurangnya variasi keterampilan akan menimbulkan kebosanan sehingga karyawan sering melakukan kesalahan".

## **2. Tanggapan Responden Terhadap Keragaman Pekerjaan yang Dilaksanakan**

Mayoritas karyawan Daop 2 Bandung merasa perusahaan memberikan beberapa macam pekerjaan yang membuat karyawan merasa lebih puas, karena karyawan dapat meningkatkan keahlian dan keterampilan yang dimiliki serta dapat menambah wawasan karyawan di berbagai bidang.

**Tabel 4.8**  
**Tanggapan Responden Berdasarkan Keragaman Pekerjaan Yang Dilaksanakan**

Item Pernyataan	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
		F	%
Perusahaan menugaskan beberapa macam pekerjaan pada jabatan yang saya emban.	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Tidak Setuju	13	13
	Ragu-Ragu	5	5
	Setuju	69	69
	Sangat Setuju	13	13
	Jumlah	100	100

Sumber: Pengolahan Data 2007

Tabel 4.8, memperlihatkan bahwa 69 orang atau 69% responden setuju bahwa perusahaan memberikan beberapa macam pekerjaan kepada karyawan, kemudian sangat setuju sebanyak 13 orang atau 13%, sebanyak 13 orang atau 13% memilih tidak setuju, ragu-ragu sebanyak 5 orang atau 5% dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0%. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden, yaitu sebesar 84,5% responden menyatakan setuju bahwa perusahaan memberikan beberapa macam pekerjaan pada jabatan yang karyawan emban.

Banyaknya responden yang menyatakan setuju bahwa perusahaan memberikan beberapa macam pekerjaan kepada karyawan dapat disebabkan karena jika karyawan diberi beberapa macam pekerjaan, kemampuan dan keterampilan mereka dapat ditingkatkan. “Karyawan yang memiliki pendidikan memadai dan terampil dalam mengerjakan tugas sehari-hari akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan” (AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2005:67).

Perusahaan juga perlu berhati-hati agar tidak melakukan kesalahan dalam menempatkan karyawan. Para karyawan harus ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan bakat yang dimilikinya (*the right man in the right*

*place, the right man on the right job*). Pemberian variasi dan cara-cara melakukan pekerjaan harus dipertimbangkan oleh perusahaan karena akan mempengaruhi sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Seperti yang dikemukakan oleh Veithzal Rivai (2005: 144):“Variasi tugas akan mempengaruhi betah atau tidaknya seseorang dalam melakukan pekerjaan”.

#### 4.1.4.2 Tanggapan Mengenai *Karakteristik Pekerjaan* Berdasarkan *Identitas Tugas*

##### 1. Tanggapan Responden Terhadap Keterlibatan dalam Perencanaan Tugas

Karyawan Daop 2 Bandung dalam merumuskan perencanaan pekerjaan selalu dilibatkan. Perusahaan berharap dengan dilibatkannya karyawan dalam merumuskan rencana pekerjaan yang akan dilakukan membuat mereka lebih puas karena karyawan dapat memberikan ide-ide kreatif, lebih memahami pekerjaan yang dilakukan, serta akan merasa lebih dihargai karena turut serta dalam mengambil keputusan menyangkut pekerjaan yang akan dilakukan.

**Tabel 4.9**

#### **Tanggapan Responden Berdasarkan Keterlibatan Dalam Perencanaan Tugas**

Item Pernyataan	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
		F	%
Dalam merumuskan perencanaan pekerjaan, saya selalu dilibatkan.	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Tidak Setuju	10	10
	Ragu-Ragu	28	28
	Setuju	52	52
	Sangat Setuju	10	10
	Jumlah	100	100

Sumber: Pengolahan Data 2007

Tabel 4.9, memperlihatkan bahwa 52 orang atau 52% responden setuju bahwa perusahaan selalu melibatkan karyawan dalam merumuskan perencanaan pekerjaan, kemudian ragu-ragu sebanyak 28 orang atau 28%, sangat setuju dan



tidak setuju masing-masing sebanyak 10 orang atau 10%, sangat tidak setuju 0 orang atau 0%. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden, yaitu sebesar 76% responden menyatakan setuju bahwa perusahaan selalu melibatkan karyawan dalam merumuskan perencanaan pekerjaan.

Banyaknya responden yang menyatakan setuju bahwa perusahaan selalu melibatkan karyawan dalam merumuskan perencanaan pekerjaan dapat disebabkan karena karyawan lebih termotivasi dan mempunyai komitmen terhadap keputusan yang telah disepakati. Hal ini sesuai dengan pendapat Stephen P. Robbins (2003: 257) yang mengemukakan bahawa:

”...dengan melibatkan karyawan dalam keputusan-keputusan mengenai mereka dan dengan meningkatkan otonomi dan kendali mengenai kehidupan kerja mereka, para karyawan akan lebih termotivasi, lebih berkomitmen terhadap organisasi, lebih produktif dan lebih puas dengan pekerjaan mereka”.

**Tabel 4.10**  
**Tanggapan Responden Berdasarkan Keterlibatan Dalam Perencanaan Tugas**

Item Pernyataan	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
		F	%
Dengan keterlibatan pegawai dalam pembuatan rencana kerja, menjadikan rencana kerja lebih lengkap dan terperinci.	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Tidak Setuju	0	0
	Ragu-Ragu	5	5
	Setuju	76	76
	Sangat Setuju	19	19
	Jumlah	100	100

Sumber: Pengolahan Data 2007

Tabel 4.10, memperlihatkan bahwa 76 orang atau 76% responden setuju bahwa dengan keterlibatan pegawai dalam pembuatan rencana kerja, menjadikan rencana kerja lebih lengkap dan terperinci, kemudian sangat setuju sebanyak 19 orang atau 19%, ragu-ragu sebanyak 5 orang, sangat tidak setuju dan tidak setuju

masing-masing sebanyak 0 orang atau 0%. Hal tersebut menunjukkan bahwa hampir seluruh responden, yaitu sebesar 97,5% responden menyatakan setuju bahwa dengan keterlibatan pegawai dalam pembuatan rencana kerja, menjadikan rencana kerja lebih lengkap dan terperinci.

Banyaknya responden yang menyatakan setuju bahwa dengan keterlibatan pegawai dalam pembuatan rencana kerja, menjadikan rencana kerja lebih lengkap dan terperinci dapat disebabkan karena dengan keterlibatan tersebut karyawan dapat memberikan ide-ide, gagasan dan masukan dalam pembuatan rencana kerja, selain itu akan membuat karyawan lebih memahami rencana kerja yang disusun. Keterlibatan dalam pembuatan rencana kerja juga akan membuat karyawan merasa diakui dan dihargai serta dapat meningkatkan komitmen terhadap keputusan yang telah ditetapkan.

Rasa pengakuan merupakan salah satu kunci kondisi psikologis yang akan mempengaruhi kepuasan kerja. Hal ini senada dengan pendapat Veithzal Rivai (2005:148) yang mengemukakan bahwa: "Rasa pengakuan dan tingkat pemahaman merupakan bagian dari kondisi psikologis, semakin baik kondisi psikologis tersebut, maka karyawan semakin termotivasi untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik dan puas dengan pekerjaannya."

Selanjutnya Veithzal Rivai juga menyatakan bahwa: "Tiga dimensi pekerjaan: Variasi keterampilan, Identitas tugas, dan Arti penting tugas semuanya berperan untuk menumbuhkan pemahaman tentang kerja". Apabila kurang identitas, maka kurang tanggung jawab dan kepuasan kerja menurun.

## 2. Tanggapan Responden Terhadap Keterlibatan dalam Melaksanakan Pekerjaan

Daop 2 Bandung selalu berusaha melibatkan karyawan dalam melakukan pekerjaan dari permulaan hingga akhir dengan tujuan karyawan dapat meningkatkan pemahaman tentang pekerjaan, prestasi kerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab sehingga mereka akan mendapatkan kepuasan dari pekerjaan yang dilakukan.

**Tabel 4.11**  
**Tanggapan Responden Berdasarkan Keterlibatan Dalam Melaksanakan Pekerjaan**

Item Pernyataan	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
		F	%
Dalam melaksanakan pekerjaan, saya dilibatkan dari awal sampai akhir	Sangat Tidak Setuju	1	1
	Tidak Setuju	22	22
	Ragu-Ragu	19	19
	Setuju	45	45
	Sangat Setuju	13	13
	Jumlah	100	100

Sumber: Pengolahan Data 2007

Tabel 4.11, memperlihatkan bahwa 45 orang atau 45% responden setuju bahwa karyawan dilibatkan dalam melaksanakan pekerjaan dari awal sampai akhir, kemudian tidak setuju sebanyak 22 orang atau 22%, ragu-ragu sebanyak 19 orang atau 19%, sangat setuju sebanyak 13 orang atau 13%, tidak setuju sebanyak 22 orang atau 22% sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0%. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden, yaitu sebesar 67,5% responden menyatakan setuju bahwa karyawan dilibatkan dalam melaksanakan pekerjaan dari awal sampai akhir.

Banyaknya responden yang menyatakan setuju bahwa karyawan dilibatkan dalam melaksanakan pekerjaan dari awal sampai akhir dapat disebabkan karena

keterlibatan dalam melaksanakan pekerjaan dari awal sampai akhir dengan hasil yang nyata membuat karyawan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan. Herzberg seperti yang dikutip oleh Robbins (2003: 218) mengemukakan bahwa: 'Pekerjaan-pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk berprestasi, pengakuan, tanggung jawab, dan yang sejenis, akan meningkatkan kepuasan kerja'.

### **3. Tanggapan Responden Terhadap Pemahaman dalam Prosedur Kerja**

Prosedur kerja Daop 2 Bandung terdapat dalam SOP (*Standar Operating Procedure*). SOP berisi tentang uraian setiap jabatan di perusahaan yang mencakup:

1. Kewajiban-kewajiban dan tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh karyawan.
2. Bahan- bahan, perlengkapan, dan lain-lain yang dipakai oleh karyawan.
3. Alat-alat, mesin-mesin dan peralatan yang digunakan oleh karyawan.
4. Metode, prosedur yang digunakan dalam melakukan pekerjaan.
5. Tanggung jawab.
6. Besarnya pengawasan yang diterima.
7. Ukuran standar hasil kerja.

**Tabel 4.12**  
**Tanggapan Responden Berdasarkan Pemahaman Dalam Prosedur Kerja**

Item Pernyataan	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
		F	%
Prosedur kerja yang ditetapkan harus dapat dipahami oleh setiap pegawai.	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Tidak Setuju	0	0
	Ragu-Ragu	1	1
	Setuju	59	59
	Sangat Setuju	40	40
	Jumlah	100	100

Sumber: Pengolahan Data 2007

Tabel 4.12, memperlihatkan bahwa 59 orang atau 59% responden setuju bahwa prosedur kerja yang ditetapkan harus dapat dipahami oleh pegawai, kemudian sangat setuju sebanyak 40 orang atau 40%, ragu-ragu sebanyak 1 orang atau 1%, sangat tidak setuju dan tidak setuju sebanyak masing-masing sebanyak 0 orang atau 0%. Hal tersebut menunjukkan bahwa hampir seluruh responden, yaitu sebesar 99,5% responden menyatakan setuju bahwa prosedur kerja yang ditetapkan harus dapat dipahami oleh pegawai.

Banyaknya responden yang menyatakan setuju bahwa prosedur kerja yang ditetapkan harus dapat dipahami oleh pegawai dapat disebabkan karena karyawan yang memahami prosedur kerja yang telah ditetapkan akan melakukan pekerjaan dengan lebih baik karena mereka mengerti metode-metode dan cara-cara melaksanakan pekerjaan.

Pemahaman terhadap prosedur kerja merupakan bagian dari identitas tugas. Veithzal Rivai (2005: 148) menyatakan bahwa: “Tiga dimensi pekerjaan: Variasi keterampilan, Identitas tugas, dan Arti penting tugas semuanya berperan untuk menumbuhkan pemahaman tentang kerja”.

#### 4.1.4.3 Tanggapan Mengenai *Karakteristik Pekerjaan Berdasarkan Kepentingan Tugas*

##### 1. Tanggapan Responden Terhadap Keberartian dari Pekerjaan yang Dilakukan terhadap Diri Sendiri

**Tabel 4.13**  
**Tanggapan Responden Berdasarkan Keberartian Dari Pekerjaan Yang Dilakukan Terhadap Diri Sendiri**

Item Pernyataan	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
		F	%
Pekerjaan yang saya lakukan sangat penting dan berarti bagi pengembangan karir dan produktivitas kerja saya.	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Tidak Setuju	3	3
	Ragu-Ragu	6	6
	Setuju	68	68
	Sangat Setuju	23	23
	Jumlah	100	100

Sumber: Pengolahan Data 2007

Tabel 4.13, memperlihatkan bahwa 68 orang atau 68% responden setuju bahwa pekerjaan yang dilakukan sangat penting dan berarti bagi pengembangan karir dan produktivitas karyawan, kemudian sangat setuju sebanyak 23 orang atau 23%, ragu-ragu sebanyak 6 orang atau 6%, tidak setuju sebanyak 3 orang atau 3% dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0%. Hal tersebut menunjukkan bahwa hampir seluruh responden, yaitu sebesar 94% responden menyatakan setuju bahwa pekerjaan yang dilakukan sangat penting dan berarti bagi pengembangan karir dan produktivitas karyawan.

Banyaknya responden yang menyatakan setuju bahwa pekerjaan yang dilakukan sangat penting dan berarti bagi pengembangan karir dan produktivitas karyawan dapat disebabkan karena salah satu sifat dasar manusia adalah adanya kebutuhan dalam dirinya. Dengan terpenuhinya kebutuhan manusia tersebut,



manusia dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya. Dalam hubungan dengan pekerjaan, maka kebutuhan ini perlu untuk dipelajari dan diketahui, karena kebutuhan ini akan mempengaruhi tingkah laku pekerja dalam perusahaan. Salah satu kebutuhan tersebut adalah pengembangan karier. Pengembangan karier sangat membantu karyawan dalam menganalisis kemampuan dan minat mereka untuk lebih dapat disesuaikan dengan kebutuhan SDM sejalan dengan pertumbuhan dan berkembangnya perusahaan.

Seperti pendapat yang dikemukakan oleh Veithzal Rivai (2005:286) yaitu: "Adanya kesempatan pada karyawan untuk tumbuh dan berkembang serta terpenuhinya kebutuhan individu akan harga dirinya menjadikan karyawan merasa lebih puas".

## **2. Tanggapan Responden Terhadap Keberartian dari Pekerjaan yang Dilakukan terhadap Orang Lain**

Daop 2 Bandung memberikan kesempatan yang sama kepada karyawan yang berprestasi untuk mengembangkan kompetensi dan kariernya melalui penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan sendiri oleh perusahaan melalui Divisi Pelatihan, oleh karena itu karyawan menganggap bahwa pekerjaan yang mereka lakukan sangat penting dan berarti bagi pengembangan karier dan produktivitasnya. Selain itu dengan adanya kesempatan untuk mengembangkan karier membuat karyawan lebih puas.

**Tabel 4.14**  
**Tanggapan Responden Berdasarkan Keberartian Dari Pekerjaan Yang Dilakukan Terhadap Orang Lain**

Item Pernyataan	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
		F	%
Pekerjaan yang saya lakukan membantu terhadap kelancaran kerja orang lain.	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Tidak Setuju	0	0
	Ragu-Ragu	3	3
	Setuju	76	76
	Sangat Setuju	21	21
	Jumlah	100	100

Sumber: Pengolahan Data 2007

Tabel 4.14, memperlihatkan bahwa 76 orang atau 76% responden setuju bahwa pekerjaan yang dilakukan membantu terhadap kelancaran kerja orang lain, kemudian sangat setuju sebanyak 21 orang atau 21%, ragu-ragu sebanyak 3 orang atau 3%, tidak setuju dan sangat tidak setuju masing-masing sebanyak 0 orang atau 0%. Hal tersebut menunjukkan bahwa hampir seluruh responden, yaitu sebesar 98,5% responden menyatakan setuju bahwa pekerjaan yang dilakukan membantu terhadap kelancaran kerja orang lain.

Banyaknya responden yang menyatakan setuju bahwa pekerjaan yang dilakukan membantu terhadap kelancaran kerja orang lain dapat disebabkan karena setiap karyawan Daop 2 Bandung menganggap setiap pekerjaan yang mereka lakukan akan mempunyai dampak yang substansial atas kehidupan atau pekerjaan orang lain, karena dalam melakukan pekerjaan mereka merupakan satu tim kerja (*team work*). Hal ini sesuai dengan pendapat Stephen P. Robbins (2201:447) yang mengemukakan bahwa: "Suatu pekerjaan memiliki dampak penting bagi kehidupan atau pekerjaan orang lain". Produktivitas perusahaan bukan hanya ditentukan oleh kinerja individu tetapi kinerja setiap anggota di perusahaan.

#### 4.1.4.4 Tanggapan Mengenai *Karakteristik Pekerjaan Berdasarkan Otonomi*

##### 1. Tanggapan Responden Terhadap Keleluasaan berinisiatif dalam Merencanakan Pekerjaan

Karyawan Daop 2 Bandung diberi kebebasan serta keleluasaan yang cukup besar dalam menyusun rencana pekerjaan yang akan dilakukan. Hal ini dilakukan perusahaan agar karyawan memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan masing-masing.

**Tabel 4.15**  
**Tanggapan Responden Berdasarkan Keleluasaan Berinisiatif Dalam Merencanakan Pekerjaan**

Item Pernyataan	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
		F	%
Perusahaan memberikan keleluasaan dalam membuat rencana pekerjaan yang saya lakukan.	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Tidak Setuju	5	5
	Ragu-Ragu	13	13
	Setuju	65	65
	Sangat Setuju	17	17
	Jumlah	100	100

Sumber: Pengolahan Data 2007

Tabel 4.15, memperlihatkan bahwa 65 orang atau 65% responden setuju bahwa karyawan diberi keleluasaan dalam membuat rencana pekerjaan yang dilakukan, kemudian sangat setuju sebanyak 17 orang atau 17%, ragu-ragu sebanyak 13 orang atau 13%, tidak setuju sebanyak 5 orang atau 5% dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0%. Hal tersebut menunjukkan bahwa hampir seluruh responden, yaitu sebesar 88,5% responden menyatakan setuju bahwa karyawan diberi keleluasaan dalam membuat rencana pekerjaan yang dilakukan.

Banyaknya responden yang menyatakan setuju bahwa karyawan diberi keleluasaan dalam membuat rencana pekerjaan yang dilakukan dapat disebabkan karena adanya kendali terhadap pekerjaan yang dilakukan membuat karyawan

merasa lebih termotivasi dan bersungguh-sungguh untuk memberikan hasil yang terbaik. Stephen P. Robbins (2003: 220) mengemukakan bahwa:”Pekerjaan yang memiliki otonomi memberikan kepada pelaksana pekerjaan itu suatu perasaan tanggung jawab pribadi untuk hasil-hasilnya”.

## 2. Tanggapan Responden Terhadap Keleluasaan Berinisiatif dalam Melaksanakan Pekerjaan

Karyawan Daop 2 Bandung diberi keleluasaan dan tanggung jawab yang lebih besar dalam merencanakan kegiatannya dan kesempatan yang lebih luas untuk mengendalikan diri sendiri. Hal ini dilakukan perusahaan agar karyawan berinisiatif untuk mencari cara yang terbaik dalam melaksanakan pekerjaan.

**Tabel 4.16**  
**Tanggapan Responden Berdasarkan Keleluasaan Berinisiatif Dalam Melaksanakan Pekerjaan**

Item Pernyataan	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
		F	%
Perusahaan memberikan kebebasan kepada saya untuk berinisiatif dan kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan.	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Tidak Setuju	2	2
	Ragu-Ragu	1	1
	Setuju	72	72
	Sangat Setuju	25	25
	Jumlah	100	100

Sumber: Pengolahan Data 2007

Tabel 4.16, memperlihatkan bahwa 72 orang atau 72% responden setuju bahwa karyawan diberi kebebasan untuk berinisiatif dan kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan, kemudian sangat setuju sebanyak 25 orang atau 25%, tidak setuju sebanyak 2 orang atau 2%, ragu-ragu sebanyak 1 orang atau 1% dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0%. Hal tersebut menunjukkan bahwa hampir seluruh responden, yaitu sebesar 97,5% responden menyatakan setuju

bahwa karyawan diberi kebebasan untuk berinisiatif dan kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan

Banyaknya responden yang menyatakan setuju bahwa karyawan diberi kebebasan untuk berinisiatif dan kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan dapat disebabkan jika karyawan tidak memiliki keleluasaan dalam menyelesaikan pekerjaannya, maka karyawan akan mengalami keletihan, kebosanan, atau bahkan kecelakaan kerja yang fatal. Sebaliknya, jika karyawan diberikan keleluasaan mereka akan cenderung merasakan kepuasan. Veithzal Rivai (2005:43) mengemukakan bahwa:”Keleluasaan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya akan berdampak kepada kepuasan batin pekerja”.

#### **4.1.4.5 Tanggapan Mengenai *Karakteristik Pekerjaan Berdasarkan Umpan Balik***

##### **1. Tanggapan Responden terhadap Penerimaan Informasi tentang Keberhasilan yang Telah Dicapai**

Karyawan Daop 2 Bandung mendapatkan informasi yang jelas mengenai hasil kinerjanya baik secara lisan maupun tertulis, sehingga karyawan mengetahui kekurangan dan kelebihan hasil pekerjaan yang dilakukan untuk perbaikan selanjutnya. Karyawan akan merasa termotivasi untuk melakukan perbaikan-perbaikan dalam rangka meningkatkan kinerja yang dihasilkannya.

**Tabel 4.17**  
**Tanggapan Responden Berdasarkan Penerimaan Informasi Tentang**  
**Keberhasilan Yang Telah Dicapai**

Item Pernyataan	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
		F	%
Perusahaan memberikan informasi yang jelas mengenai baik atau buruknya hasil pekerjaan saya untuk perbaikan pekerjaan selanjutnya.	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Tidak Setuju	2	2
	Ragu-Ragu	8	8
	Setuju	66	66
	Sangat Setuju	24	24
	Jumlah	100	100

Sumber: Pengolahan Data 2007

Tabel 4.17, memperlihatkan bahwa 66 orang atau 66% responden setuju bahwa karyawan diberi informasi yang jelas mengenai baik buruknya hasil pekerjaan untuk perbaikan pekerjaan selanjutnya, kemudian sangat setuju sebanyak 24 orang atau 24%, ragu-ragu sebanyak 8 orang atau 8%, tidak setuju 2 orang atau 2% dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0%. Hal tersebut menunjukkan bahwa hampir seluruh responden, yaitu sebesar 94% responden menyatakan setuju bahwa karyawan diberi informasi yang jelas mengenai baik buruknya hasil pekerjaan untuk perbaikan pekerjaan selanjutnya.

Banyaknya responden yang menyatakan setuju bahwa karyawan diberi informasi yang jelas mengenai baik buruknya hasil pekerjaan untuk perbaikan pekerjaan selanjutnya dapat disebabkan karena karyawan dapat mengetahui efektivitas pekerjaan yang mereka lakukan. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Stephen P. Robbins (2003:221) bahwa:”Jika suatu pekerjaan memberikan umpan balik, karyawan itu akan tahu seberapa efektif ia bekerja”.



## 2. Tanggapan Responden Terhadap Penerimaan Informasi tentang Kesesuaian Pekerjaan yang Dilakukan dengan Keinginan Atasan

Hubungan komunikasi antara pimpinan dengan karyawan di Daop 2 Bandung berjalan dengan baik. Pimpinan selalu berusaha memberitahukan mengenai hasil pekerjaan karyawan, apakah sudah memenuhi harapan dan keinginan pimpinan serta standar hasil pekerjaan atau belum.

**Tabel 4.18**  
**Tanggapan Responden Berdasarkan Penerimaan Informasi Tentang Kesesuaian Pekerjaan Yang Dilakukan Dengan Keinginan Atasan**

Item Pernyataan	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
		F	%
Perusahaan memberikan informasi yang jelas mengenai kesesuaian antara pekerjaan yang saya lakukan dengan keinginan pimpinan.	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Tidak Setuju	6	6
	Ragu-Ragu	14	14
	Setuju	64	64
	Sangat Setuju	16	16
	Jumlah	100	100

Sumber: Pengolahan Data 2007

Tabel 4.18, memperlihatkan bahwa 64 orang atau 64% responden setuju bahwa karyawan diberi informasi yang jelas mengenai kesesuaian antara pekerjaan yang dilakukan dengan keinginan pimpinan, kemudian sangat setuju sebanyak 16 orang atau 16%, ragu-ragu sebanyak 14 orang atau 14%, tidak setuju 6 orang atau 6% dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0%. Hal tersebut menunjukkan bahwa hampir seluruh responden, yaitu sebesar 87% responden menyatakan setuju bahwa karyawan diberi informasi yang jelas mengenai kesesuaian antara pekerjaan yang dilakukan dengan keinginan pimpinan.

Banyaknya responden yang menyatakan setuju bahwa karyawan diberi informasi yang jelas mengenai kesesuaian antara pekerjaan yang dilakukan

dengan keinginan pimpinan dapat disebabkan karena karyawan dapat melakukan introspeksi jika pekerjaan yang dilakukan belum sesuai dengan keinginan dari pimpinan. “Karyawan akan termotivasi secara internal apabila mereka mengetahui hasil aktivitas kerja” (Rivai, 2005:148).

Berdasarkan tanggapan responden terhadap *karakteristik pekerjaan* yang telah diuraikan, maka dapat dihitung skor tertinggi dan terendah dari bobot instrumen penelitian, yang bertujuan untuk mengetahui kategori dari variabel *karakteristik pekerjaan*.

Sebagaimana telah diuraikan pada bab sebelumnya, bahwa penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh *karakteristik pekerjaan* sebagai variabel X terhadap *kepuasan kerja* sebagai variabel Y, maka harus digambarkan terlebih dahulu indikator *karakteristik pekerjaan* (X) yang terdiri atas *variasi keterampilan, identitas tugas, kepentingan tugas, otonomi, dan umpan balik*. Berdasarkan hasil pengolahan data dari angket yang telah disebarkan kepada responden.

#### **Mencari Skor Tertinggi Karakteristik Pekerjaan**

$$\text{Skor Ideal} = \text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Butir Item} \times \text{Jumlah Responden}$$

$$\text{Skor Ideal} = 5 \times 12 \times 100 = 6000$$

#### **Mencari Skor Terendah Karakteristik Pekerjaan**

$$\text{Skor Ideal} = \text{Skor Terendah} \times \text{Jumlah Butir Item} \times \text{Jumlah Responden}$$

$$\text{Skor Ideal} = 1 \times 12 \times 100 = 1200$$

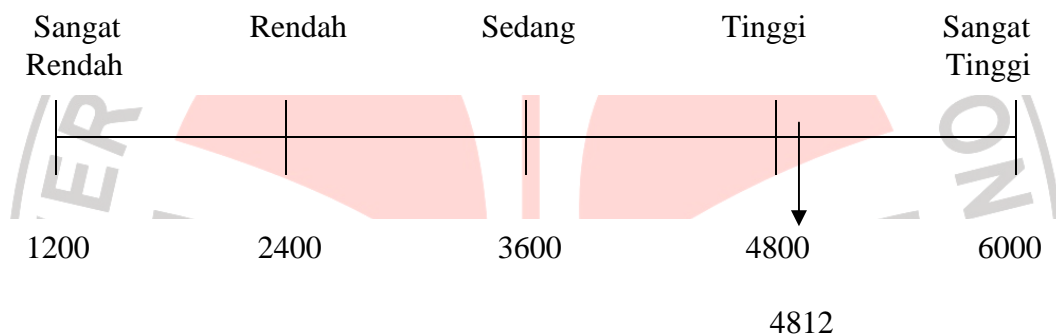
### Mencari Panjang Interval Kelas Karakteristik Pekerjaan

Panjang Interval Kelas = Skor Ideal : Banyak Kelas Interval

Panjang Interval Kelas =  $6000 : 5 = 1200$

Berdasarkan jumlah skor hasil pengumpulan data karakteristik pekerjaan adalah 4812 (Dapat dilihat pada data rekapitulasi skoring karakteristik pekerjaan pada lampiran). Dengan demikian, maka karakteristik pekerjaan menurut persepsi 100 responden adalah  $(4812 : 6000) \times 100\% = 80,02\%$

Hal ini, secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut:



**Gambar 4.6**  
**Hasil Kontinum Karakteristik Pekerjaan**

Nilai 4812 sesuai dengan data penelitian, yaitu termasuk dalam kategori tinggi dan sangat tinggi, namun mendekati tinggi. Jadi, tanggapan responden terhadap karakteristik pekerjaan yang terdiri atas *variasi keterampilan, identitas tugas, kepentingan tugas, otonomi, dan umpan balik* adalah tinggi pada karyawan Daerah Operasi 2 Bandung. Dengan demikian, karyawan Daerah Operasi 2 Bandung menganggap bahwa *karakteristik pekerjaan* pada PT. Kereta Api (Persero) Daop 2 Bandung sudah dilaksanakan dengan baik dan dianggap penting dalam rangka meningkatkan *kepuasan kerja*.

#### 4.1.5 Deskripsi Variabel *Kepuasan Kerja* Pada PT. Kereta Api (Persero)

##### Daop 2 Bandung

#### 4.1.5.1 Tanggapan Responden Mengenai *Kepuasan Kerja* Berdasarkan *Kompensasi*

##### 1. Tanggapan Responden Terhadap *Kepuasan* Atas *Kecukupan Imbalan Finansial*

Daop 2 Bandung telah memberikan imbalan finansial sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan dan tertuang dalam perjanjian bersama PT. Kereta Api (Persero) dengan Serikat Pekerja Kereta Api. Perusahaan memberikan imbalan sebagai pengganti atas segenap usaha dan upaya yang telah dilakukan karyawan berupa: gaji pokok, tunjangan-tunjangan, premi, honorarium dan lain-lain.

**Tabel 4.19**  
**Tanggapan Responden Berdasarkan *Kepuasan* Atas *Kecukupan Imbalan Finansial***

Item Pernyataan	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
		F	%
Perusahaan memberikan imbalan finansial (misal: gaji, upah dan bonus) sesuai dengan ketentuan dan harapan saya.	Sangat Tidak Setuju	2	2
	Tidak Setuju	10	10
	Ragu-Ragu	6	6
	Setuju	62	62
	Sangat Setuju	20	20
	Jumlah	100	100

Sumber: Pengolahan Data 2007

Tabel 4.19, memperlihatkan bahwa 62 orang atau 62% responden setuju bahwa perusahaan memberikan imbalan finansial (misal: gaji, upah dan bonus) sesuai dengan ketentuan dan harapan karyawan, kemudian sangat setuju sebanyak 20 orang atau 20%, tidak setuju sebanyak 10 orang atau 10%, ragu-ragu sebanyak 6 orang atau 6% dan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang atau 2%. Hal tersebut

menunjukkan bahwa hampir seluruh responden, yaitu sebesar 85% responden menyatakan setuju bahwa perusahaan memberikan imbalan finansial (misal: gaji, upah dan bonus) sesuai dengan ketentuan dan harapan karyawan.

Banyaknya responden yang menyatakan setuju bahwa perusahaan memberikan imbalan finansial (misal: gaji, upah dan bonus) sesuai dengan ketentuan dan harapan karyawan dapat disebabkan karena imbalan finansial merupakan bagian dari kompensasi yang jika dikelola dengan baik, kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup, karyawan akan mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidak mudah.

Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Veithzal Rivai (2005:359-360) mengemukakan mengenai tujuan kompensasi efektif, meliputi:

1. Memperoleh SDM yang berkualitas
2. Mempertahankan karyawan yang ada
3. Menjamin keadilan
4. Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan
5. Mengendalikan biaya
6. Mengikuti aturan hukum
7. Memfasilitasi pengertian
8. Meningkatkan efisiensi administrasi

Menurut AA. Anwar P. Mangkunegara (2005:84) mengemukakan bahwa:”Kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja”. Perusahaan yang menentukan tingkat upah dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal, akan memungkinkan karyawan bekerja dengan penuh motivasi. Hal ini dapat

disebabkan motivasi kerja karyawan banyak dipengaruhi oleh terpenuhi atau tidaknya kebutuhan minimal kehidupan karyawan dan keluarganya.

## 2. Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Atas Kecukupan Imbalan Non Finansial

Karyawan Daop 2 Bandung mendapatkan imbalan non finansial yang dapat memberikan rasa aman selama bekerja di perusahaan. Lingkungan kerja yang tidak berbahaya dan nyaman membuat karyawan merasa aman bekerja di perusahaan. Selain itu juga karyawan mendapatkan penghargaan non finansial lainnya seperti pujian, peluang promosi, dan pengakuan terhadap prestasi yang diraih karyawan.

Jika perusahaan dapat memahami dan dapat memenuhi kebutuhan karyawan terhadap imbalan yang berbentuk non finansial, maka motivasi dan kepuasan kerja karyawan dapat ditingkatkan.

**Tabel 4.20**  
**Tanggapan Responden Berdasarkan Kepuasan Atas Kecukupan Imbalan Non Finansial**

Item Pernyataan	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
		F	%
Adanya imbalan non finansial (misal: promosi dan lingkungan kerja) memberikan rasa aman dan tenang kepada saya dalam melakukan pekerjaan.	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Tidak Setuju	2	2
	Ragu-Ragu	10	10
	Setuju	68	68
	Sangat Setuju	20	20
	Jumlah	100	100

Sumber: Pengolahan Data 2007

Tabel 4.20, memperlihatkan bahwa 68 orang atau 68% responden setuju bahwa adanya imbalan non finansial (misal: promosi dan lingkungan kerja) memberikan rasa aman dan tenang kepada karyawan dalam melakukan pekerjaan,



kemudian sangat setuju sebanyak 20 orang atau 20%, ragu-ragu sebanyak 10 orang atau 10%, tidak setuju sebanyak 2 orang atau 2% dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0%. Hal tersebut menunjukkan bahwa hampir seluruh responden, yaitu sebesar 93% responden menyatakan setuju bahwa adanya imbalan non finansial (misal: promosi dan lingkungan kerja) memberikan rasa aman dan tenang kepada karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Banyaknya responden yang menyatakan setuju bahwa adanya imbalan non finansial (misal: promosi dan lingkungan kerja) memberikan rasa aman dan tenang kepada karyawan dalam melakukan pekerjaan dapat disebabkan karena rasa aman dalam melakukan pekerjaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Menurut Wexley & Yukl seperti yang dikutip oleh Suryana Sumantri (2001:84) mengemukakan bahwa:

Rasa aman dalam pekerjaan adalah rasa tenang dan tentram dalam lingkungan kerja. Rasa aman ini didapatkan dari adanya suasana kerja yang menyenangkan, tidak ada rasa takut diberhentikan secara tiba-tiba. Suasana seperti ini tentu saja akan dapat meningkatkan semangat dan gairah kerja, yang kemudian akan mempengaruhi kepuasan kerja dari para karyawannya.

Menurut AA. Anwar P. Mangkunegara (2005:85) mengemukakan bahwa: "Terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman pegawai akan memungkinkan pegawai dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan".



#### 4.1.5.2 Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja Berdasarkan Pekerjaan Itu Sendiri

##### 1. Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan dari Kesulitan Melaksanakan Pekerjaan

Karyawan Daop 2 Bandung cenderung menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka, dan menawarkan berbagai tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai keefektifan pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan adanya pekerjaan-pekerjaan yang sulit membuat karyawan lebih puas dan dapat mengurangi kebosanan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.

Pemberian pekerjaan yang sulit akan meningkatkan kepuasan kerja terutama bagi karyawan yang mempunyai keinginan berprestasi tinggi, oleh karena itu perusahaan perlu berhati-hati dalam memberikan pekerjaan kepada karyawan.

**Tabel 4.21**  
**Tanggapan Responden Berdasarkan Kepuasan Dari Kesulitan Melaksanakan Pekerjaan**

Item Pernyataan	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
		F	%
Jika menghadapi kesulitan dalam pekerjaan, saya menganggap hal itu sebagai sebuah tantangan.	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Tidak Setuju	0	0
	Ragu-Ragu	3	3
	Setuju	79	79
	Sangat Setuju	18	18
	Jumlah	100	100

Sumber: Pengolahan Data 2007

Tabel 4.21, memperlihatkan bahwa 79 orang atau 79% responden setuju bahwa karyawan menganggap kesulitan dalam pekerjaan merupakan sebuah tantangan, kemudian sangat setuju sebanyak 18 orang atau 18%, ragu-ragu

sebanyak 3 orang atau 3%, tidak setuju dan sangat tidak setuju masing-masing sebanyak 0 orang atau 0%. Hal tersebut menunjukkan bahwa hampir seluruh responden, yaitu sebesar 98,5% responden menyatakan setuju bahwa karyawan menganggap kesulitan dalam pekerjaan merupakan sebuah tantangan.

Banyaknya responden yang menyatakan setuju bahwa karyawan menganggap kesulitan dalam pekerjaan merupakan sebuah tantangan dapat disebabkan karena pekerjaan yang menantang dapat mengurangi kebosanan dan membuat karyawan mengetahui sejauh mana kemampuan yang mereka miliki dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari. Menurut Stephen P. Robbins (2003:218-219) mengemukakan bahwa: "Karyawan akan lebih menyukai pekerjaan yang rumit dan menantang; artinya pekerjaan semacam itu akan meningkatkan kepuasan kerja dan tingkat kemangkiran yang lebih rendah". Dari pendapat tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa pekerjaan yang sulit dan menantang akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan mengurangi tingkat ketidakhadiran kerja.

## **2. Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Atas Keragaman Kerja**

Pekerjaan yang dilakukan karyawan Daop 2 Bandung menuntut keragaman kegiatan yang berbeda sehingga karyawan harus menggunakan sejumlah keterampilan dan bakat yang berbeda pula. Hal ini dilakukan karyawan agar mereka dapat memberikan hasil kerja yang lebih sempurna dan mengurangi kebosanan.

**Tabel 4.22**  
**Tanggapan Responden Berdasarkan Kepuasan Atas Keragaman Kerja**

Item Pernyataan	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
		F	%
Perusahaan memberikan pekerjaan kepada saya pekerjaan yang membutuhkan kreativitas dan variasi keterampilan dalam melaksanakannya.	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Tidak Setuju	0	0
	Ragu-Ragu	2	2
	Setuju	86	86
	Sangat Setuju	12	12
	Jumlah	100	100

Sumber: Pengolahan Data 2007

Tabel 4.22, memperlihatkan bahwa 86 orang atau 86% responden setuju bahwa perusahaan memberikan pekerjaan yang membutuhkan kreativitas dan variasi keterampilan dalam melaksanakannya, kemudian sangat setuju sebanyak 12 orang atau 12%, ragu-ragu sebanyak 2 orang atau 2%, tidak setuju dan sangat tidak setuju masing-masing sebanyak 0 orang atau 0%. Hal tersebut menunjukkan bahwa seluruh responden, yaitu sebesar 100% responden menyatakan setuju bahwa perusahaan memberikan pekerjaan yang membutuhkan kreativitas dan variasi keterampilan dalam melaksanakannya.

Banyaknya responden yang menyatakan setuju bahwa perusahaan memberikan pekerjaan yang membutuhkan kreativitas dan variasi keterampilan dalam melaksanakannya dapat disebabkan karena Menurut Veithzal Rivai (2005:142) mengemukakan bahwa: "Penggunaan kemampuan dan keterampilan yang berbeda dapat mengurangi kebosanan dan kesalahan dalam bekerja".

#### 4.1.5.3 Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja Berdasarkan Pengawasan

##### 1. Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Atas Fleksibilitas Pengawasan

Karyawan Daop 2 Bandung mendapatkan pengawasan yang fleksibel dari pimpinannya. Hal ini dilakukan pimpinan karena jika karyawan terus-menerus dikendalikan dan diawasi langsung maka akan mengakibatkan sikap apatis dan prestasi kerja yang rendah.

**Tabel 4.23**  
**Tanggapan Responden Berdasarkan Kepuasan Atas Fleksibilitas Pengawasan**

Item Pernyataan	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
		F	%
Pengawasan dari pimpinan dilakukan secara tepat sehingga saya tidak merasa terbebani dalam melaksanakan tugas sehari-hari.	Sangat Tidak Setuju	1	1
	Tidak Setuju	3	3
	Ragu-Ragu	7	7
	Setuju	78	78
	Sangat Setuju	11	11
	Jumlah	100	100

Sumber: Pengolahan Data 2007

Tabel 4.23, memperlihatkan bahwa 78 orang atau 78% responden setuju bahwa pengawasan dari pimpinan dilakukan secara tepat sehingga karyawan tidak merasa terbebani dalam melakukan tugas sehari-hari, kemudian sangat setuju sebanyak 11 orang atau 11%, ragu-ragu sebanyak 7 orang atau 7%, tidak setuju sebanyak 3 orang atau 3% dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau 1%. Hal tersebut menunjukkan bahwa hampir seluruh responden, yaitu sebesar 92,5% responden menyatakan setuju bahwa pengawasan dari pimpinan dilakukan secara

tepat sehingga karyawan tidak merasa terbebani dalam melakukan tugas sehari-hari.

Banyaknya responden yang menyatakan setuju bahwa pengawasan dari pimpinan dilakukan secara tepat sehingga karyawan tidak merasa terbebani dalam melakukan tugas sehari-hari dapat disebabkan karena tingkah laku yang ditunjukkan oleh atasan merupakan satu hal penting yang dapat menentukan kepuasan kerja bagi pegawai. Berdasarkan penelitian Yukl seperti yang dikutip oleh Suryana Sumantri (2001:84) ditemukan bahwa: "Para pekerja menyatakan puas terhadap atasan yang menunjukkan sikap penuh perhatian dan memberikan dukungan terhadap bawahan, ikut berpartisipasi, dapat pula meningkatkan kepuasan kerja dari pekerja".

## **2. Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Atas Perhatian dan Penghargaan yang Diterima**

Karyawan Daop 2 Bandung merasa pimpinan mereka selalu memberikan pujian apabila mereka melakukan pekerjaan sesuai dengan harapan pimpinan. Perusahaan juga memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dengan tujuan untuk lebih meningkatkan motivasi dan prestasi kerjanya. Jenis penghargaan itu terdiri dari: penghargaan keteladanan, penghargaan prestasi dan penghargaan masa bhakti.

**Tabel 4.24**  
**Tanggapan Responden Berdasarkan Kepuasan Atas Perhatian Dan Penghargaan Yang Diterima**

Item Pernyataan	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
		F	%
Pimpinan memberikan perhatian dan penghargaan kepada saya yang telah melaksanakan pekerjaan dengan baik.	Sangat Tidak Setuju	1	1
	Tidak Setuju	4	4
	Ragu-Ragu	13	13
	Setuju	64	64
	Sangat Setuju	18	18
	Jumlah	100	100

Sumber: Pengolahan Data 2007

Tabel 4.24, memperlihatkan bahwa 64 orang atau 64% responden setuju bahwa pimpinan memberikan perhatian dan penghargaan kepada karyawan yang telah melaksanakan tugas dengan baik, kemudian sangat setuju sebanyak 18 orang atau 18%, ragu-ragu sebanyak 13 orang atau 13%, tidak setuju sebanyak 4 orang atau 4% dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau 1%. Hal tersebut menunjukkan bahwa hampir seluruh responden, yaitu sebesar 88,5% responden menyatakan setuju bahwa pimpinan memberikan perhatian dan penghargaan kepada karyawan yang telah melaksanakan tugas dengan baik.

Banyaknya responden yang menyatakan setuju bahwa pimpinan memberikan perhatian dan penghargaan kepada karyawan yang telah melaksanakan tugas dengan baik dapat disebabkan karena penghargaan terhadap pekerjaan dapat digunakan sebagai alat motivasi yang sangat berguna. Kebanyakan karyawan senang menerima pengakuan terhadap pekerjaan yang diselesaikannya dengan baik. Menurut Veithzal Rivai (2005:469) menyatakan bahwa: "Penghargaan terhadap pekerjaan yang terselesaikan dengan baik akan menyenangkan perasaan karyawan tersebut".



#### 4.1.5.4 Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja Berdasarkan Promosi

##### 1. Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Atas Kesempatan Menduduki Jabatan

Daop 2 Bandung menetapkan peraturan mengenai pengangkatan dalam jabatan. Karyawan yang memenuhi persyaratan jabatan tertentu dapat diangkat dalam jabatan tertentu. Untuk jabatan struktural dan jabatan fungsional tertentu pengangkatannya diinformasikan kepada karyawan, bagi para calon dilakukan pengujian kelayakan dan kepatutan (*fit and proper test*) berupa penyampaian presentasi program kerja melalui Dewan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan.

**Tabel 4.25**  
**Tanggapan Responden Berdasarkan Kepuasan Atas Kesempatan Menduduki Jabatan**

Item Pernyataan	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
		F	%
Jika saya berprestasi perusahaan memberikan kesempatan yang sama untuk menduduki suatu jabatan yang diinginkan.	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Tidak Setuju	5	5
	Ragu-Ragu	14	14
	Setuju	65	65
	Sangat Setuju	16	16
	Jumlah	100	100

Sumber: Pengolahan Data 2007

Tabel 4.25, memperlihatkan bahwa 65 orang atau 65% responden setuju bahwa perusahaan memberikan kesempatan yang sama kepada karyawan yang berprestasi untuk menduduki suatu jabatan, kemudian sangat setuju sebanyak 16 orang atau 16%, ragu-ragu sebanyak 14 orang atau 14%, tidak setuju sebanyak 5 orang atau 5% dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0%. Hal tersebut menunjukkan bahwa hampir seluruh responden, yaitu sebesar 88% responden



menyatakan setuju bahwa. perusahaan memberikan kesempatan yang sama kepada karyawan yang berprestasi untuk menduduki suatu jabatan.

Banyaknya responden yang menyatakan setuju bahwa perusahaan memberikan kesempatan yang sama kepada karyawan yang berprestasi untuk menduduki suatu jabatan dapat disebabkan karena adanya kesempatan untuk memperoleh jabatan tertentu yang lebih tinggi membuat karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan hasil yang lebih baik dari waktu ke waktu. Wexley & Yukl seperti yang dikutip oleh Suryana Sumantri (2001:85) menyatakan bahwa:”Kesempatan untuk memperoleh perubahan status merupakan faktor yang cukup besar dalam menumbuhkan kepuasan kerja, khususnya bagi individu yang memiliki keinginan besar untuk maju dan mengembangkan diri dalam perusahaan”

## **2. Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Akan Adanya Jenjang Karir yang Jelas**

Daop 2 Bandung memberikan informasi jenjang karier yang jelas kepada karyawan. Jenjang karier yang diinformasikan oleh perusahaan berfungsi sebagai:

- a. Pedoman dan arah bagi karyawan dalam mengembangkan kompetensi dan karier yang bersangkutan;
- b. Pedoman bagi perusahaan dalam pola perencanaan dan pengembangan karier karyawan.

**Tabel 4.26**  
**Tanggapan Responden Berdasarkan Kepuasan Akan Adanya**  
**Jenjang Karir Yang Jelas**

Item Pernyataan	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
		F	%
Perusahaan memberikan jenjang karir yang jelas sehingga saya termotivasi untuk selalu mencapai hasil yang terbaik dalam pekerjaan.	Sangat Tidak Setuju	1	1
	Tidak Setuju	9	9
	Ragu-Ragu	10	10
	Setuju	62	62
	Sangat Setuju	18	18
	Jumlah	100	100

Sumber: Pengolahan Data 2007

Tabel 4.26, memperlihatkan bahwa 62 orang atau 62% responden setuju bahwa perusahaan memberikan jenjang karir yang jelas sehingga karyawan termotivasi untuk selalu mencapai hasil yang terbaik dalam pekerjaan, kemudian sangat setuju sebanyak 18 orang atau 18%, ragu-ragu sebanyak 10 orang atau 10%, tidak setuju sebanyak 9 orang atau 9% dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau 1%. Hal tersebut menunjukkan bahwa hampir seluruh responden, yaitu sebesar 85% responden menyatakan setuju bahwa perusahaan memberikan jenjang karir yang jelas sehingga karyawan termotivasi untuk selalu mencapai hasil yang terbaik dalam pekerjaan.

Banyaknya responden yang menyatakan setuju bahwa perusahaan memberikan jenjang karir yang jelas sehingga karyawan termotivasi untuk selalu mencapai hasil yang terbaik dalam pekerjaan dapat disebabkan karena jenjang karier yang jelas membantu karyawan dalam mengembangkan kariernya. Pengembangan karier membantu karyawan dalam merencanakan karier masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan karyawan yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Menurut Veithzal Rivai (2005:281) menyatakan bahwa:”Pengembangan karier merupakan alat terpenting bagi manajemen untuk meningkatkan produktivitas, sikap terhadap pekerjaan serta kepuasan kerja”.

#### 4.1.5.5 Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja Berdasarkan Kelompok Kerja

##### 1. Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Atas Kerjasama dengan Rekan Kerja

Karyawan Daop 2 Bandung memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja yang ada di perusahaan. Karyawan diberi kebebasan untuk bekerjasama dan berdiskusi dengan rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini dilakukan perusahaan karena setiap individu dalam lingkungan kerjanya tidak dapat dipisahkan dari individu yang lain.

**Tabel 4.27**  
**Tanggapan Responden Berdasarkan Kepuasan Atas Kerjasama Dengan Rekan Kerja**

Item Pernyataan	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
		F	%
Perusahaan memberikan kesempatan kepada saya dan rekan lain untuk bekerjasama dan berdiskusi mengenai pekerjaan.	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Tidak Setuju	2	2
	Ragu-Ragu	4	4
	Setuju	76	76
	Sangat Setuju	18	18
	Jumlah	100	100

Sumber: Pengolahan Data 2007

Tabel 4.27, memperlihatkan bahwa 76 orang atau 76% responden setuju bahwa perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk bekerjasama dan berdiskusi mengenai pekerjaan, kemudian sangat setuju sebanyak 18 orang atau 18%, ragu-ragu sebanyak 4 orang atau 4%, tidak setuju sebanyak 2 orang

atau 2% dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0%. Hal tersebut menunjukkan bahwa hampir seluruh responden, yaitu sebesar 96% responden menyatakan setuju bahwa perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk bekerjasama dan berdiskusi mengenai pekerjaan.

Banyaknya responden yang menyatakan setuju bahwa perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk bekerjasama dan berdiskusi mengenai pekerjaan dapat disebabkan karena hubungan dengan rekan kerja dapat mempengaruhi perasaan karyawan pada saat bekerja. Menurut Wexley & Yukl seperti yang dikutip oleh Suryana Sumantri (2001:84) mengemukakan bahwa: "Interaksi yang terjadi antara sesama pekerja akan menciptakan suasana kerja tertentu. Bila interaksi tersebut berjalan baik dan menyenangkan pula, dan dengan demikian akan meningkatkan pula kepuasan yang dirasakan oleh individu tersebut".

## **2. Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Atas Kerjasama dengan Atasan**

Pimpinan selalu memberikan nasehat atau teguran ketika karyawan melakukan suatu kesalahan dalam bekerja. Daop 2 telah menetapkan sanksi atau hukuman yang dijatuhkan kepada karyawan tergantung pada macam, jumlah serta berat ringannya kesalahan atau pelanggaran yang dilakukan. Jika karyawan melakukan kesalahan dalam pekerjaan, pimpinan berusaha memberikan nasehat agar karyawan mengerti dan tidak mengulangi kesalahan yang telah dilakukan. Tingkat dan jenis teguran dari pimpinan yang terdapat di Daop 2 Bandung terdiri dari:

1. Teguran secara lisan,
2. Teguran secara tertulis dan
3. Pernyataan tidak puas secara tertulis.

**Tabel 4.28**  
**Tanggapan Responden Berdasarkan Kepuasan Atas Kerjasama Dengan Atasan**

Item Pernyataan	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
		F	%
Atasan selalu memberikan nasehat atau teguran ketika saya melakukan suatu kesalahan dalam bekerja.	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Tidak Setuju	0	0
	Ragu-Ragu	8	8
	Setuju	73	73
	Sangat Setuju	19	19
	Jumlah	100	100

Sumber: Pengolahan Data 2007

Tabel 4.28, memperlihatkan bahwa 73 orang atau 73% responden setuju bahwa atasan selalu memberikan nasehat atau teguran ketika karyawan melakukan suatu kesalahan dalam bekerja, kemudian sangat setuju sebanyak 19 orang atau 19%, ragu-ragu sebanyak 8 orang atau 8%, tidak setuju dan sangat tidak setuju masing-masing sebanyak 0 orang atau 0%. Hal tersebut menunjukkan bahwa hampir seluruh responden, yaitu sebesar 96% responden menyatakan setuju bahwa atasan selalu memberikan nasehat atau teguran ketika karyawan melakukan suatu kesalahan dalam bekerja.

Banyaknya responden yang menyatakan setuju bahwa atasan selalu memberikan nasehat atau teguran ketika karyawan melakukan suatu kesalahan dalam bekerja dapat disebabkan karena karyawan lebih menyukai atasan yang selalu memberikan perhatian dengan memberikan nasehat atau teguran ketika mereka melakukan kesalahan. Berdasarkan penelitian Yukl seperti yang dikutip oleh Suryana Sumantri (2001:85) ditemukan bahwa: "Para pekerja menyatakan

kepuasan terhadap atasan yang menunjukkan sikap penuh perhatian dan memberikan dukungan terhadap bawahan untuk ikut berpartisipasi, dapat pula meningkatkan kepuasan kerja dari para pekerja”.

#### 4.1.5.6 Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja Berdasarkan Kondisi Kerja

##### 1. Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Atas Ketersediaan Alat dan Fasilitas Kerja

Daop 2 Bandung menyediakan setiap perlengkapan atau fasilitas kerja yang sudah diatur berdasarkan prosedur kerja sesuai persyaratan yang ditentukan, untuk dipergunakan sebaik-baiknya oleh karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya.

**Tabel 4.29**  
**Tanggapan Responden Berdasarkan Kepuasan Atas Ketersediaan Alat Dan Fasilitas Kerja**

Item Pernyataan	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
		F	%
Fasilitas kerja untuk menunjang kelancaran pelaksanaan pekerjaan tersedia.	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Tidak Setuju	4	4
	Ragu-Ragu	15	15
	Setuju	63	63
	Sangat Setuju	18	18
	Jumlah	100	100

Sumber: Pengolahan Data 2007

Tabel 4.29, memperlihatkan bahwa 63 orang atau 63% responden setuju bahwa fasilitas kerja untuk menunjang kelancaran pelaksanaan pekerjaan tersedia, kemudian sangat setuju sebanyak 18 orang atau 18%, ragu-ragu sebanyak 15 orang atau 15%, tidak setuju sebanyak 4 orang atau 4% dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0%. Hal tersebut menunjukkan bahwa hampir seluruh



responden, yaitu sebesar 88,5% responden menyatakan setuju bahwa fasilitas kerja untuk menunjang kelancaran pelaksanaan pekerjaan tersedia.

Banyaknya responden yang menyatakan setuju bahwa fasilitas kerja untuk menunjang kelancaran pelaksanaan pekerjaan tersedia dapat disebabkan karena fasilitas yang disediakan perusahaan membantu karyawan dalam memberikan hasil yang terbaik dalam setiap pekerjaan yang dilakukan. Fasilitas kerja atau perlengkapan kerja termasuk kedalam kondisi fisik lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Moch. As'ad (2002:117) mengemukakan bahwa:

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah faktor fisik yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan pekerjaan dengan pegawai meliputi jenis pekerjaan, waktu kerja, waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan dan suhu.

Fasilitas yang disediakan oleh perusahaan sebaiknya bukan hanya yang berbentuk materi, namun juga yang berbentuk immateri. Tentu saja untuk mewujudkan hal tersebut bukan hanya menjadi tanggung jawab seseorang atau salah satu pihak, melainkan tanggung jawab semua pihak dalam organisasi, karena “organisasi adalah proses kerja sama sejumlah manusia (dua orang atau lebih) untuk mencapai tujuan bersama” (Hadari Nawawi, 2001:9).

## **2. Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Atas Keefektifan Jam Kerja**

Daop 2 Bandung menetapkan hari kerja dan waktu kerja biasa, ditentukan atas dasar jumlah jam kerja, tidak melebihi 8 jam sehari untuk 5 hari kerja dan tidak melebihi 7 jam sehari untuk 6 hari kerja serta 40 jam seminggu. Jam kerja yang telah ditetapkan. Namun pada pelaksanaannya perusahaan mengambil kebijakan pengurangan jam kerja sehingga menjadi 35 jam seminggu, hal ini



dilakukan sebagai salah satu upaya perusahaan mengurangi kelelahan kerja karyawan.

**Tabel 4.30**  
**Tanggapan Responden Berdasarkan Kepuasan Atas Keefektifan Jam Kerja**

Item Pernyataan	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
		F	%
Jumlah jam kerja yang dilaksanakan mendukung saya dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik.	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Tidak Setuju	1	1
	Ragu-Ragu	3	3
	Setuju	81	81
	Sangat Setuju	15	15
	Jumlah	100	100

Sumber: Pengolahan Data 2007

Tabel 4.30, memperlihatkan bahwa 81 orang atau 81% responden setuju bahwa jumlah jam kerja yang dilaksanakan mendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik, kemudian sangat setuju sebanyak 15 orang atau 15%, ragu-ragu sebanyak 3 orang atau 3%, tidak setuju sebanyak 1 orang atau 1% dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0%. Hal tersebut menunjukkan bahwa hampir seluruh responden, yaitu sebesar 97,5% responden menyatakan setuju bahwa jumlah jam kerja yang dilaksanakan mendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Banyaknya responden yang menyatakan setuju bahwa jumlah jam kerja yang dilaksanakan mendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik dapat disebabkan karena karyawan akan merasa bosan dan letih bila harus melakukan pekerjaan dengan waktu bekerja yang panjang. Menurut Veithzal Rivai (2005:406) mengemukakan bahwa: "Dengan jam kerja yang lebih pendek, tingkat kesegaran pekerja semakin tinggi, dan akhirnya produktivitasnya semakin meningkat".

Berdasarkan tanggapan responden terhadap *kepuasan kerja* yang telah diuraikan di atas, maka dapat dihitung skor tertinggi dan terendah dari bobot instrumen penelitian, yang bertujuan untuk mengetahui kategori dari variabel *kepuasan kerja*.

Sebagaimana telah diuraikan pada bab sebelumnya, bahwa penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh *karakteristik pekerjaan* sebagai variabel X terhadap *kepuasan kerja* sebagai variabel Y, maka harus digambarkan terlebih dahulu indikator *kepuasan kerja* (Y) yang terdiri atas *kompensasi, pekerjaan itu sendiri, pengawasan, promosi, kelompok kerja, kondisi kerja*. Berdasarkan hasil pengolahan data dari angket yang telah disebarakan kepada responden.

#### **Mencari Skor Tertinggi Kepuasan Kerja**

$$\text{Skor Ideal} = \text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Butir Item} \times \text{Jumlah Responden}$$

$$\text{Skor Ideal} = 5 \times 12 \times 100 = 6000$$

#### **Mencari Skor Terendah Kepuasan Kerja**

$$\text{Skor Ideal} = \text{Skor Terendah} \times \text{Jumlah Butir Item} \times \text{Jumlah Responden}$$

$$\text{Skor Ideal} = 1 \times 12 \times 100 = 1200$$

#### **Mencari Panjang Interval Kelas Kepuasan Kerja**

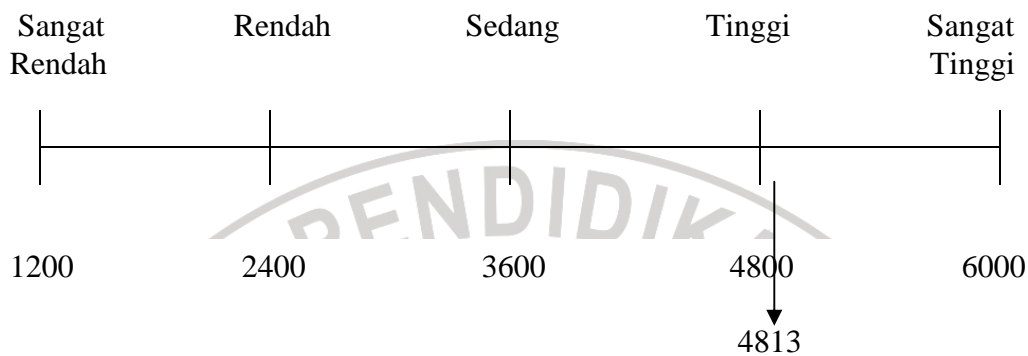
$$\text{Panjang Interval Kelas} = \text{Skor Ideal} : \text{Banyak Kelas Interval}$$

$$\text{Panjang Interval Kelas} = 6000 : 5 = 1200$$

Berdasarkan jumlah skor hasil pengumpulan data karakteristik pekerjaan adalah 4813 (Dapat dilihat pada data rekapitulasi skoring kepuasan kerja pada

lampiran). Dengan demikian, maka kepuasan kerja menurut persepsi 100 responden adalah  $(4813: 6000) \times 100\% = 80,22\%$

Hal ini, secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut:



**Gambar 4.7**  
**Hasil Kontinum Kepuasan Kerja**

Nilai sesuai dengan data penelitian, yaitu termasuk dalam kategori tinggi dan sangat tinggi, namun mendekati tinggi. Jadi, tanggapan responden terhadap *kepuasan kerja* yang terdiri dari *kompensasi, pekerjaan itu sendiri, pengawasan, promosi, kelompok kerja, kondisi kerja* adalah tinggi pada karyawan Daerah Operasi 2 Bandung, dengan kata lain karyawan Daerah Operasi 2 Bandung sudah merasa puas dan menganggap bahwa *kepuasan kerja* penting.

#### 4.2 Pembahasan

Permasalahan yang dibahas oleh penulis dalam penelitian ini adalah mengenai pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kereta api (Persero) (studi pada karyawan PT. KA Daerah Operasi 2 Bandung).

Berdasarkan analisis data yang telah dihitung oleh penulis dengan menggunakan uji korelasi *Pearson's Product Moment* serta uji signifikansi, maka

diperoleh suatu kesimpulan bahwa Karakteristik Pekerjaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Dari hasil angket yang terkumpul 100 orang responden untuk karakteristik pekerjaan (variabel X), jumlah skor yang diperoleh adalah sebesar 4812. Dilihat dari jawaban responden tersebut, maka dapat diketahui bahwa responden atau karyawan mempunyai persepsi yang baik tentang karakteristik pekerjaan yang dilaksanakan PT. KA (Persero) Daop 2 Bandung. Pada variabel karakteristik pekerjaan, secara keseluruhan masing-masing item pernyataan yang terdiri dari lima dimensi meliputi, variasi keterampilan, identitas tugas, kepentingan tugas, otonomi, dan umpan balik.

Sementara itu hasil angket yang disebarakan kepada 100 responden, diperoleh jumlah skor jawaban atas pernyataan Kepuasan Kerja Karyawan (variabel Y) adalah sebesar 4813. Pada variabel kepuasan kerja karyawan, secara keseluruhan masing-masing item pernyataan yang terdiri dari dimensi kompensasi, pekerjaan itu sendiri, pengawasan, promosi, kelompok kerja dan kondisi kerja. Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa kepuasan kerja karyawan tinggi.

Selanjutnya dari hasil analisis data diperoleh kesimpulan bahwa karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai korelasi ( $r_s$ ) adalah 0,673. Apabila angka tersebut dikonsultasikan dengan batas-batas nilai ( $r_s$ ) maka korelasi berada pada kategori kuat, terletak pada daerah 0,60 – 0,799.

Dari uraian di atas, maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kereta Api (Persero) Daerah Operasi 2 Bandung.

Karakteristik pekerjaan meliputi dimensi variasi keterampilan, identitas tugas, kepentingan tugas, otonomi dan umpan balik.

**Tabel 4.31**  
**Total Skor Pada Item Pernyataan Karakteristik Pekerjaan**

<b>Item Pernyataan Karakteristik Pekerjaan</b>	<b>Total Skor</b>	<b>Indikator Variabel</b>
Item 1	423	Variasi Keterampilan
Item 2	380	
Item 3	362	Identitas Tugas
Item 4	412	
Item 5	347	
Item 6	439	Identitas Tugas
Item 7	411	Kepentingan Tugas
Item 8	418	
Item 9	385	Otonomi
Item 10	413	
Item 11	412	Umpan Balik
Item 12	390	
<b>Total</b>	<b>4812</b>	

Tabel 4.31 menunjukkan total skor pada masing-masing item pernyataan variabel karakteristik pekerjaan. Pada item pernyataan karakteristik pekerjaan, secara keseluruhan mendapat penilaian cukup tinggi dari para responden. Penilaian yang paling tinggi dari kelima indikator dari karakteristik pekerjaan

adalah pada item pernyataan keenam yaitu prosedur kerja yang ditetapkan harus dapat dipahami oleh pegawai.

Dari jawaban responden tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa mayoritas karyawan Daerah Operasi 2 Bandung merasa bahwa karyawan akan lebih termotivasi dan terpacu untuk memberikan kinerja terbaiknya jika prosedur kerja yang ditetapkan dapat dipahami oleh karyawan.

Menurut (Munthe, 1993:9) mengemukakan bahwa:

Kejelasan tentang prosedur pekerjaan dan kejelasan uraian pekerjaan akan memudahkan pegawai dalam menjalankan pekerjaannya sehingga diperlukan suatu racangan pekerjaan yang menyediakan lebih banyak nilai motivasinya bagi karyawan agar menghasilkan tenaga kerja yang lebih produktif dan terpuaskan oleh pekerjaannya.

**Tabel 4.32**  
**Total Skor Pada Item Pernyataan Kepuasan Kerja Karyawan**

<b>Item Pernyataan Kepuasan Kerja</b>	<b>Total Skor</b>	<b>Indikator Variabel</b>
Item 1	388	Kompensasi
Item 2	406	
Item 3	415	Pekerjaan itu Sendiri
Item 4	410	
Item 5	395	Pengawasan
Item 6	394	
Item 7	392	Promosi
Item 8	387	
Item 9	410	Kelompok Kerja
Item 10	411	
Item 11	395	Kondisi Kerja
Item 12	410	
<b>Total</b>	<b>4813</b>	

Penilaian yang paling tinggi dari keenam dimensi dari kepuasan kerja adalah pada item pernyataan ke-10 yaitu atasan selalu memberikan nasehat atau teguran ketika karyawan melakukan suatu kesalahan dalam bekerja. Dari jawaban responden tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa mayoritas karyawan Daerah Operasi 2 Bandung merasa bahwa karyawan lebih menyukai atasan yang memberikan perhatian, memberikan nasehat atau teguran ketika karyawan sedang melakukan pekerjaannya. Berdasarkan penelitian Yukl seperti yang dikutip oleh Suryana Sumantri (2001:85) ditemukan bahwa: "Para pekerja menyatakan kepuasan terhadap atasan yang menunjukkan sikap penuh perhatian dan memberikan dukungan terhadap bawahan untuk ikut berpartisipasi, dapat pula meningkatkan kepuasan kerja dari para pekerja".

#### **4.2.1 Uji Hipotesis**

Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji koefisien korelasi Pearson (*Pearson's Product Moment Coefficient of Correlation*) untuk menguji hubungan dua variabel penelitian.

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui hubungan antar variabel penelitian dengan menganalisis hubungan antar item skor indikator variabel bebas dengan variabel terikat. Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima atau ditolak. hipotesis dalam penelitian ini dilambangkan dengan  $H_a$ , sedangkan pernyataan yang berlawanan dari hipotesis dilambangkan  $H_o$ .  $H_o$  dan  $H_a$  ditetapkan sebagai berikut:



Ho:  $\beta = 0$  = artinya karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Ha:  $\beta \neq 0$  = artinya karakteristik pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Sedangkan untuk taraf signifikansinya didasarkan atas uji t:

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka Ho ditolak

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka Ho diterima

Hubungan antara variabel X dan Y tersebut digambarkan berdasarkan nilai angka-angka yang diperoleh dari perhitungan statistik parametrik *Pearson's Product Moment* yang ada dalam SPSS 11,5. Berdasarkan hasil pengolahan data dan perhitungan statistik yang menunjukkan hubungan antara Karakteristik Pekerjaan (Variabel X) dengan Kepuasan Kerja (Variabel Y) diperoleh nilai koefisien korelasi yang disajikan pada tabel 4. 33.

**Tabel 4.33**  
**Koefisien Korelasi *Pearson's Product Moment***

		Karakteristik Pekerjaan	Kepuasan Kerja
Pearson Correlation	Karakteristik Pekerjaan	1,000	,673
	Kepuasan Kerja	,673	1,000
Sig. (2-tailed)	Karakteristik Pekerjaan	.	,000
	Kepuasan Kerja	,000	.
N	Karakteristik Pekerjaan	100	100
	Kepuasan Kerja	100	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2007

Berdasarkan tabel 4.33 dapat diketahui bahwa koefisien korelasi *Pearson's Product Moment* antara Karakteristik Pekerjaan dengan Kepuasan Kerja adalah sebesar 0,673 ( $r_s = 0,673$ ), hal tersebut menunjukkan suatu korelasi yang positif artinya terdapat hubungan yang kuat antara karakteristik pekerjaan dengan

kepuasan kerja. Untuk hubungan antara karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 ini berarti lebih kecil dari 0,05 maka kesimpulannya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Pengujian hipotesis ini juga dapat dilakukan dengan membandingkan harga  $t_{tabel}$  dengan  $t_{hitung}$ , untuk taraf kesalahan 5% uji satu pihak dengan  $dk-2= 98$ , karena subjek yang merupakan sampel besar dimana  $n$  lebih besar daripada 10, maka untuk melihat signifikansinya dilakukan dengan rumus student  $t$  ( $t_{hitung}$ ) dengan rumus sebagai berikut:

$$t = r_i \sqrt{\frac{n-2}{1-r_i^2}} \quad (\text{Sugiyono, 2003: 234})$$

Dimana  $t$  = distribusi student

$r$  = koefisien korelasi *product moment*

$n$  = banyaknya data

Berdasarkan rumus di atas maka dapat dihitung:

$$t = 0,673 \sqrt{\frac{100-2}{1-0,673^2}}$$

$$t_{hitung} = 9,007$$

Selanjutnya membandingkan nilai  $t_{hitung}$  terhadap  $t_{tabel}$  dengan melihat nilai persentil untuk distribusi  $t$  dengan taraf kesalahan 5% dari tabel distribusi  $t$  diketahui bahwa  $t_{tabel}$  untuk  $dk-2$  ( $100-2=98$ ) adalah 1,984. Karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $9,007 > 1,984$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja.

Berdasarkan perhitungan, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang penulis ajukan dalam penelitian ini yaitu “karakteristik pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan”, dapat diterima.

#### 4.2.2 Uji Regresi

$$\text{Kepuasan Kerja Karyawan (Y) = 15,005 + 0,661 (Karakteristik Pekerjaan)}$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat diketahui bahwa koefisien b yaitu sebesar 0,661. Hal ini berarti apabila terjadi perubahan sebesar satu satuan nilai karakteristik pekerjaan (variabel X) maka akan diikuti dengan perubahan pada kepuasan kerja karyawan (variabel Y) sebesar 0,661 atau dalam persentase sebesar 66,1%. Selanjutnya untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel X (Karakteristik Pekerjaan) terhadap variabel Y (Kepuasan Kerja Karyawan) dapat menggunakan koefisien determinasi. Berdasarkan hasil uji regresi maka diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,453.

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi atau r square yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 11,5 hasil koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0,453 atau 45,30% memiliki arti yaitu kepuasan kerja karyawan sebesar 45,30% dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan, sisanya 54,70% dipengaruhi oleh faktor lain.