

PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA DI UD.AJI BATARA PERKASA MANDIRI SIDOARJO

Chilfi Dwi Meilinda¹, Dra. Isti Istikhoroh M.Si²

Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya¹

Dosen Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya²

chilfidwimeilinda@gmail.com

ABSTRAK

. Kepuasan Kerja Karyawan terlihat dari pengembangan sumber daya manusia dan karakteristik pekerjaan. Untuk tujuan penelitian ini adalah seberapa pengaruh tingkat pengembangan sumber daya manusia (X_1) dan karakteristik pekerjaan (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (y). dalam penelitian ini data yang digunakan yaitu data primer yang secara langsung dari responden melalui pengisian kuisioner dengan total populasi 80 karyawan dan sampel 64 karyawan di perusahaan UD. Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo. Penelitian ini menggunakan teknik purposiv sampel yang berfokus hanya pada bagian produksi. Pada penelitian ini menyimpulkan bahwa positif terdapat signifikan variabel pengembangan sumber daya manusia dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan di UD. Aji Batara Perkasa Mandiri Karena dalam pengembangan sumber daya manusia dan karakteristik pekerjaan baik atau bagus maka karyawan merasakan kepuasan atas kerja yang di dapatkan.

Kata kunci: Pengembangan SDM, Karakteristik Pekerjaan, Kepuasan

ABSTRACT

Job Satisfaction Employees can be seen from the development of human resources and job characteristics. For the purpose of this study is how much influence the level of human resource development (X_1) and job characteristics (X_2) on employee job satisfaction (y). in this study the data used are primary data directly from respondents through filling out questionnaires with a total population of 80 employees and a sample of 64 employees in the UD company. Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo. This study uses a purposive sample technique that focuses only on the production part. In this study concluded that there are significant positive variables human resource development and job characteristics of job satisfaction of employees at UD. Aji Batara Perkasa Mandiri Because in the development of human resources and good or good job characteristics, employees feel satisfaction with the work they get.

Keyword: HR Development, Job Characteristics, Satisfaction

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Setiap sumber daya manusia di mulai dari perusahaan memiliki pengembangan sumber daya manusia yang mempunyai arti sama pentingnya, sampai – sampai hubungan bersama organisasi dan sumber daya manusia menjadi fokus perhatian para pemimpin maka values baru ketentuan lingkungan organisasi sosialisasi dan perkenalan perlu ke semua individu didalam perusahaan Sigit Prihanto Utomo, Suharyanto (2018).

Pada penelitian lain mengatakan menurut Winanda (2018) mengemukakan bahwa perencanaan yang baik dilakukan dalam setiap organisasi yang dilakukan, memiliki peluang baik di keterlibatan dalam memprogram karir – karir mereka untuk menjalankan ekspansi yang baik.

Permasalahan yang sering terjadi pada perusahaan yaitu turunnya produktivitas yang disebabkan tingkat semangat kerja dalam kepuasan kerja menurun, kinerja karyawan menurun disebabkan tingkat pengembangan sumber daya manusia rendah, kurangnya ide – ide inovasi baru untuk membuat perubahan. Dengan itu pengembangan sumber daya manusia seperti meningkatkan skill, pengetahuan, sikap dan perilaku, efektifitas dan efisiensi organisasi serta memelihara komitmen dan dukungan organisasi mencapai tujuannya.

Selain itu juga dilihat karakteristik pekerjaan menurut Fakhruddin M (2019) menyatakan karakteristik adalah suatu daya fikir dalam produktifitas dan kepuasan kerja karyawan yang di rancang untuk menjadikan peran penting dalam kesuksesan dan

kelangsungan hidup perusahaan. Karakteristik sangat berpengaruh terhadap bagaimana sistem kerja yang dilaksanakan oleh karyawan sehingga pengaruh perasaan karyawan terhadap pekerjaan yang dikerjakan yang di kerjakannya.

Dalam penelitian ini perusahaan UD. Aji Batara Perkasa Mandiri ingin melihat kepuasan karyawannya dalam bekerja. Karena, karakteristik yang dibuat oleh perusahaan sudah searah oleh SOP (Standar Operasional Prosedur) yang ada atau sesuai dengan karyawan yang diberi tanggungjawab. Selain itu pengembangan sumber daya manusia yang berada di perusahaan dilihat dalam kehandalan atau sifat ingin tau sehingga karyawan tersebut aktif dan positif terhadap perusahaan untuk memenuhi produktivitas dan kinerja sumber daya manusia meningkat atau membaik.

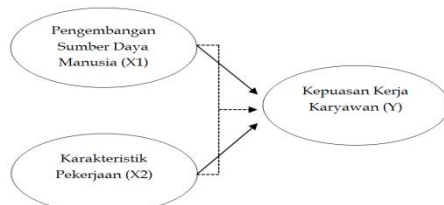
TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

1. Pengembangan SDM
Adalah meningkatkan atau menumbuhkan kompetensi keahlian dalam sumber daya manusia pada UD. Aji Batara Perkasa Mandiri terkhusus pada bagian produksi dengan mengembangkan ide – ide baru atau penelitian pada karyawan sehingga bisa memiliki rasa puas atas tugas tanggungjawab yang di berikan. Seperti yang dikemukakan oleh Winanda (2018) bahwa setiap pegawai mempunyai kesempatan kerja yang bisa di perankan dan memiliki perencanaan yang memikirkan karir mereka untuk memprogram peningkatan merupakan harapan yang lebih bagus.

2. Karakteristik Pekerjaan
Karakteristik pekerjaan adalah tugas yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan yang bervariasi dalam tugas atau informasi mengenai tugas yang akan diberikan oleh perusahaan. menurut Narottama, Bagus, and Surya (2015) menyatakan sebuah kepuasan terlihat pada karakteristik pekerjaan atau tugas yang dimiliki secara efektif.
3. Kepuasan Kerja
Adalah perasaan jauh lebih baik terhadap pekerjaan yang sudah dikerjakan dalam evaluasi kerja dan karakteristik karakteristik dalam pekerjaan tersebut dijelaskan dalam Stephen p robbins (2017). kepuasan kerja menggambarkan emosionalnya seseorang karyawan terhadap hasil kerjanya yang menunjukkan nilai kepuasan, semakin meningkat kepuasan kerja maka kinerja yang dimiliki oleh setiap karyawan bagus sehingga dalam produktivitas meningkat juga

Kerangka Konseptual



Gambar 1. kerangka konseptual

Hipotesis

Adapun hipotesis penelitian adalah :

- H1 : Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh baik terhadap kepuasan kerja karyawan pada UD. Aji Batara Perkasa Mandiri di Sidoarjo
- H2 : Karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada UD. Aji Batara Perkasa Mandiri di Sidoarjo

H3 : Pengembangan sumber daya manusia dan karakteristik pekerja berpengaruh terhadap dependen pada UD. Aji Batara Perkasa Mandiri di Sidoarjo

METODE

Jenis Penelitian

Dalam pengkajian terdapat hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh antar variabel. Fenomena antar independen dengan dependen yang saling berpengaruh adalah pengembangan sumber daya manusia dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja.

Lokasi & Waktu Penelitian

Dilaksanakan di UD. Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo pelaksanaan penelitian selama 4 bulan dari bulan Desember s/d Maret 2020 yang beralamat Jl. Kolonel Sugiono Selatan No. 14B Waru Sidoarjo. Perusahaan UD. Aji Batara Perkasa Mandiri ingin mengetahui berapa tingkat kepuasan pegawai bagian produksi supaya bisa memperbaiki kualitas sumber daya manusianya menjadi lebih baik lagi.

Populasi Dan Sampel

Menurut Sugiono (2016) menerangkan bahwa populasi merupakan daerah generalisasi terdiri atas obyek/subyek kualitas dan karakteristik tertentu yang disesuaikan oleh peneliti untuk ditelaah kemudian ditarik kesimpulannya. Diambil dalam peneliti ini adalah 80 orang karyawan.

Sampel menurut Sugiono (2016) ialah komponen dari total & karakter yang di miliki populasi, untuk sampel sejumlah 64 orang karyawan. Dalam pengambilan sampel

peneliti menggunakan *sampling purposive* yang artinya cara pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu yang dikemukakan oleh Sugiono (2016). Maksud dalam pertimbangan tertentu ini adalah peneliti hanya mengambil bagian produksi saja karena perusahaan UD. Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo ingin mengetahui seberapa tingkat kepuasan karyawan tersebut terhadap pekerjaan yang di tempatkan.

Hasil Penelitian

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Adalah mengukur indikator variabel seberapa valid pengujian yang dilakukan. Hasil dari uji SPSS untuk tiap indikator pada masing – masing variabel terjadi kevalidan dengan hasil r -hitung $>$ dari r -tabel atau nilai kritis.

2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas ini dilakukan setelah semua indikator dari instrument penelitian dinyatakan valid. Pada tiap – tiap variabel menunjukkan hasil spss nilai yang cukup besar lebih dari 0,6 dengan taraf signifikan $\alpha = 5\%$ maka di ambil keputusan bahwa semua pertanyaan pada instrument penelitian reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Melihat seberapa distribusi normal atau tidak nilai residual. Jika regresi yang baik maka mempunyai nilai residual berdistribusi normal. Hasil dari pengujian *Kolmogorov Smirnov* (K-S) dengan dilihat dari data yang dihasilkan berdistribusi normal jika

signifikansi $< 5\%$ atau 0,05. dapat diketahui nilai signifikan pada *Asymp. Sig. (2-tailed)* yaitu 0,544 $>$ 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa semua data berdistribusi normal sehingga memenuhi syarat untuk dilakukan analisis.

2. Uji Multikolinieritas

Menguji model regresi ada korelasi antara variabel bebas. bahwa untuk pengembangan sumber daya manusia (X_1) 0,791 ($<$ 0,10) dan karakteristik pekerjaan (X_2) sebesar 0,791 ($<$ 0,1), sedangkan nilai VIF dari variabel pengembangan SDM (X_1) sebesar 1.264 dan karakteristik pekerjaan (X_2) lebih kecil 10.

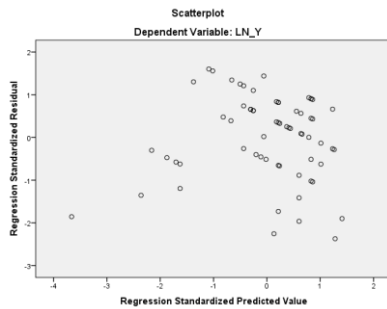
3. Uji Autokorelasi

Untuk menguji model regresi linier berganda ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada $t-1$ (sebelumnya). jika mengambil keputusan ada tidaknya dalam pengujian Durbin – Watson adalah sebagai berikut :

- Nilai DW $<$ 1,10 berarti ada autokorelasi
- Nilai DW antara 1,10 s/d 1,54 berarti tanpa kesimpulan
- Nilai DW antara 1,55 s/d 2,46 berarti tidak ada autokorelasi Nilai DW antara 2,46 s/d 2,90 berarti tanpa kesimpulan
- Nilai DW $>$ 2,91 berarti ada autokorelasi diketahui bahwa nilai D-W diantara 01,55 s/d 2,46 bahwa residual variabel telah memenuhi asumsi independen atau tidak ada autokorelasi.

4. Heteroskedastisitas

Uji heterosdastisitas menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual satu ke lain.



Gambar 4.2 Scatterplot

dapat dilihat dan disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas pada data tersebut karena plot terbentuk tidak memiliki pola yang jelas serta titik – titik menyebar diatas dan di bawah.

5. Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

diketahui tabel tersebut nilai (R) dihasilkan adalah sebesar 0,522 mempunyai hubungan cukup. R Square adalah 0,272 artinya pengaruh semua variabel bebas yaitu pengembangan SDM (X1) dan karakteristik karyawan (X2) terhadap variabel terikat kepuasan kerja dan sisanya pengaruh variabel lain.

Uji Analisis Berganda

Uji F

Menguji seluruh variabel bebasnya secara serentak mempunyai pengaruh dengan variabel terikat.

Tabel 1

Variabel	F hitung	Sig
Pengembangan sumber daya manusia (X ₁) dan karakteristik pekerjaan (X ₂)	11,412	0,000

Sumber data : hasil pengolahan data 2020

Pada hasil spss hitungan dalam penelitian ini apabila nilai signifikan < 0,05 dan F hitung > F tabel maka terdapat pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel

terikat, begitu sebaliknya. nilai Sig. 0,000 < nilai alpha sebesar 0,05 sehingga didapatkan keputusan H₀ ditolak yang berarti ada dampak yang signifikan dan simultan antara variabel pengembangan sumber daya manusia, karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja.

Uji t

Uji t mengetahui berdampak masing masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan penghitungan nilai menggunakan teknik statistika.

Tabel 2

Model	t	Sig.
(Constant)	2.832	.006
Pengembangan sumber daya manusia (x1)	2.008	.049
Karakteristik pekerjaan (x2)	2.939	.005

Sumber data : hasil pengolahan data 2020

hasil output pada perhitungan penelitian:

1. Pada variabel pengembangan sumber daya manusia (X1) nilai t-hitung sebesar 2,008 dengan nilai signifikan 0,049 < 0,05 yang artinya variabel pengembangan sumber daya manusia (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y)
2. Pada variabel karakteristik pekerjaan (X2) nilai t-hitung sebesar 2,939 dengan nilai signifikan 0,005 < 0,05 yang artinya variabel karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y).

SIMPULAN

Pada hasil ini yang menyebutkan variabel meliputi :

1. Pada analisis variabel pertama menunjukkan berpengaruh signifikan dan positif dengan variabel terikat pada UD. Aji Batara Perkasa

Mandiri nilai sig. $0,49 < 0,05$. Dengan begitu hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat pengembangan sumber daya manusia terpenuhi atas pekerjaan selama dikerjakan dan menjadikan sumber daya manusia di perusahaan UD. Aji Batara Perkasa berkualitas dengan diikuti sertakan pelatihan oleh perusahaan, selain itu karyawan sering kali bertanya akan info terbaru yang menjadikan wawasan seorang pekerja tersebut lebih baik.

2. Pada analisis variabel kedua menunjukkan berpengaruh signifikan dan positif pada variabel karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan UD. Aji Batara Perkasa Mandiri dengan hasil nilai sig. $0,005 < 0,05$. Dengan begitu perusahaan UD. Aji Batara Perkasa Mandiri melihat karakteristik pekerjaan yang di berikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan pekerjaannya sehingga karyawan yang ada di UD. Aji Batara Perkasa Mandiri merasakan kesenangan atau kepuasan atas pekerjaan yang di milikinya.
3. Pada analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan UD. Aji Batara Perkasa Mandiri menunjukkan hasil analisis melalui nilai signifikansi uji F dengan $0,000 < \text{nilai alpha sebesar } 0,05$ sehingga didapatkan keputusan H_0 ditolak yang berarti ada pengaruh yang signifikan dan simultan antara variabel pengembangan sumber daya manusia, karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja. Sehingga dalam kepuasan kerja seseorang individu dapat dilihat oleh tingkat karakteristik pekerjaan yang memenuhi kebutuhan individunya sendiri, pengembangan sumber daya manusia yang

bagus juga di lihat untuk kepuasan kerja karyawan sehingga karyawan tersebut semakin merasakan kepuasan yang tinggi. Dalam tingkat kepuasan yang tinggi menciptakan produktifitas semakin naik selain itu juga meningkatkan kualitas SDM baik.

IMPLIKASI

Pada penelitian meimplikasikan bagaimana sebuah perusahaan tersebut menilai tingkat kepuasan kerja karyawan dilihat pengembangan dan karakteristik pekerjaan yang baik. Dengan begitu tingkat produktivitas pada perusahaan tersebut meningkat dan rasa kenyamanan karyawan dalam perusahaan UD. Aji Batara Perkasa Mandiri sangat baik.

KETERBATASAN PENELITIAN

Untuk penelitian ini ada keterbatasan keterbatan penelitian yaitu :

Peneliti menggunakan 80 populasi dan 64 sampel yang hanya mencakup di bagian produksi dengan penelitian ini di perusahaan UD. Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo.

Digunakan 3 variabel diantaranya independen yaitu pengembangan SDM dan karakteristik pekerjaan terhadap dependen yaitu kepuasan kerja karyawan. Dengan itu perusahaan ingin mengetahui seberapa tingkat kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada UD. Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo.

DAFTAR RUJUKAN

- Fakhrudin M. 2019. "kepuasan kerja pegawai pada badan perencanaan." *Jurnal Katalogis* 4(8):140–47.
- Narottama, I.Gde Hendra, Ida Bagus, and Ketut Surya. 2015. "finansial terhadap kepuasan

kerja dan kinerja karyawan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia Koperasi Pegawai Negeri Kamadhuk RSUP . Sanglah Yang Kemudian Disingkat Menjadi KPN . Kamadhuk Di Dalam Era Globalisasi Saat.” *E-Jurnal Manajemen Unud* 4(12):4302–34

Sigit Prihanto Utomo, Suharyanto, Fachrudiy Asj'ari. 2018. “pengaruh integritas terhadap pengembangan sdm melalui human relationship sebagai variabel intervening karyawan 4 sub-sektor industri kreatif di sidoarjo.” *Majalah Ekonomi XXIII*(1411):

202–14.

Stephen p robbins, Timothy A.Judge. 2017. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta:Salemba Empat.

Sugiono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Cetak Ke 2. Bandung: alfabeta.

Winanda, Diah. 2018. *Pengaruh Pengembangan SDM Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Badan Nakortika Nasional Provinsi Sumatera Utara*.