

PENGARUH KEMANGKIRAN, KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. LUMINA PACKAGING SIDOARJO

Elyana Novitasari¹, Toni Susilo Wibowo, S.E., M.Pd., M.SM²
Universitas PGRI Adi Buana Surabaya^{1,2}
elyanovitasari31@gmail.com

ABSTRAK

Penelaah dengan pokok pikiran “Kemangkiran, Karakteristik Pekerjaan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Lumina Packaging Sidoarjo” berujuk untuk mengkaji pengaruh kemangkiran, karakteristik pekerjaan dan kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan secara parsial maupun simultan. Komunitas penelaah ini adalah tenaga kerja PT. Lumina Packaging Sidoarjo sejumlah 300 orang dengan 75 sampel. Skema pemungutan sampel memakai probaby sampling, exsamen dari instrumen penelaah ini memakai Uji Validitas dan Uji Reabilitas eksamen dugaan klasik memakai Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heterokedassittas, dan Uji Autokorelasi. Hasil dan eksamen dugaan memakai program SPSS versi 24,0. Tersimpul persamaan regresi yaitu $Y = 7,051 + 0,160X_1 + -0,503X_2 + 0,929X_3 + e$ dengan R sebesar 0,872 dan R^2 sebesar 0,760. Mengikuti analisis yang didapat taksiran koefisien R^2 sebesar 0,760 hal ini mengacu bahwa variabel kemangkiran, karakteristik pekerjaan dan kompetensi dapat mengendalikan variabel kepuasan kerja sebesar 76,0% sedangkan 24% dikendalikan oleh variabel bebas lain yang tidak ada dalam penelaahan ini.

Kata Kunci : Kemangkiran, Karakteristik Pekerjaan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

Study with the main point “Absenteeism, Employment Charasteristic and Competence Through The Satisfaction Work of Employee in PT Lumina Packaging Sidoarjo” refers to analyse the effect of absenteeism, employment charasteristic and competence through the work satisfaction of employee partialy nor simultaneously. The community in this study are the employee from PT Lumina Packaging Sidoarjo amount of 300 people with 75 samples. The scheme of sample collection uses probaby sampling, exasmen from the instrument uses Validation Test and Reability Test classic notion exasmen uses Normality Test, Multicollinearity Test, Heteroscedasticity Test, and Autocorellation Test. Result and notion exasmen use SPSS programme 24,0 version. Concluded of regression equation is $Y = 7,051 + 0,160X_1 + -0,503X_2 + 0,929X_3 + e$ and R amount 0,872 and R^2 amount 0,760. Following the analysis which get estimated coefficient of R^2 amount 0,760 this refers to the variable of absenteeism, employment charasteristic and comptence can manage satisfaction employment amount 76,0% whereas 24% are managed by other independent variable which not exist in this study.

Keywords: Absenteeism, Employment Charasteristic and Competence Through The Satisfaction Work.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menunjukkan salah satu hal pertama dalam tujuan organisasi dan aset dasar mencapai tujuan perusahaan yang lebih efisien dan efektif. Pengelolaan yang bagus membentuk sumber daya manusia yang memiliki *skill* atau kemampuan yang lebih. Manusia adalah perancangan, atau pelaku dan penentu terwujudnya arah organisasi (Hasibuan : 2013) proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melewati kegiatan perancangan, pergerakan dan pengerjaan tujuan suatu organisasi yang di implementasikan dalam kinerja perusahaan sehingga tercapai kepuasan kerja.

Pendapat (Zulfi Suhendra, 2019) indeks daya saing Indonesia mendapat kejayaan dua level jika dibandingkan dengan tahun 2017 dimana ada pada patokan 47 Indonesia mendapat nilai SI, 34. Faktor perengkungan dilaksanakan berdasarkan tiga faktor yang ada kesatu adalah investasi dan pemekaran sumber daya yang digunakan dalam memekarkan tersebut. Faktor kedua daya tarik menilai dimana suatu negara memberi pesona terhadap pekerjaan dari luar negeri atau dari negara Indonesia sendiri lalu faktor ketiga ialah kesediaan kualitas kemahiran dan kompetensi pekerjaan disuatu negara lalu diakumulasi.

Perusahaan memiliki patokan dan ketentuan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan yaitu seperti yang dicantumkan dalam UU No. 13 tahun 2003. Kepuasan kerja pernyataan sikap emosional pekerja yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan (Hasibuan 2013)

kemangkiran ketidak beradaan seseorang pegawai dalam bekerja di sesuaikan dengan waktu yang sudah dijadwalkan baik disengajah maupun tidak disengaja. Diartikan bahwa baik langsung atau tidak langsung mempengaruhi proses manajemen karyawan dalam meningkatkan proses produksi, untuk memperbaikinya harus mengontrol jumlah jam atau hari kerja yang hilang disebabkan kemangkiran. Termasuk keterlambatan datang serta ketepatan kerja (Benyamin Molan, 2012)

Karakteristik pekerjaan mempunyai salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai (Otmio, 2012) berpendapat bahwa karakteristik pekerjaan identifikasi beragam dimensi pekerjaan memperbaiki efisiensi organisasi dan kepuasan kerja karyawan akan merasa puas akan termotivasi dalam bekerja lebih giat dibidang yang diminatinyasehingga akan meningkatkan kemampuan kerjanya untuk mencapai karir yang diidamkan dan didukung oleh kompetensi karyawan.

Kompetensi karyawan dapat bermanfaat demi kelangsungan sebuah organisasi, semakin besar tingkat kompetensi pegawai maka kemampuan menyelesaikan proyek semakin baik. Karyawan yang memiliki kompetensi besar memiliki kepercayaan diri yang baik dan akan berhati – hati sehingga sedikit melakukan kesalahan dan mampu menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan dengan lebih baik.

Kompetensi dimana kapasitas individu untuk mengemban tugas yang dibebankan kepadanya, kompetensi karyawan yang baik berdampak pada penyelesaian tugas yang dibebankan secara maksimal sehingga mampu menumbuhkan kepuasan kerja yang besar dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan perusahaan.

Penejelasan dan teori yang diuraikan tersebut penulis tertarik mengambil makna tentang “Pengaruh Kemangkiran, Karakteristik Pekerjaan Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Lumina Packaging Sidoarjo”.

Sehingga penulis mampu merumuskan rumusan masalah, sebagai berikut : Apakah kepuasan kerja di PT. Lumina Packaging Sidoarjo menangkap pengaruh dari kemangkiran? (1) Apakah kepuasan kerja di PT. Lumina Packaging Sidoarjo menangkap pengaruh dari karakteristik pekerjaan?(2) Apakah kepuasan kerja di PT. Lumina Packaging Sidoarjo menangkap pengaruh

dari kompetensi?(3) Apakah kepuasan kerja di PT.Lumina Packaging Sidoarjo ada pengaruh simultan dengan kemangkiran, karakteristik pekerjaan dan kompetensi?(4)

Berdasarkan rumusan masalah yang dibuat penulis menyatakan tujuan penelitian ini untuk mengungkap tentang pengaruh kemangkiran, karakteristik pekerjaan dan kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan. (1) Untuk menangkap dan mengkaji pengaruh kemangkiran tentang kepuasan kerja di PT. Lumina Packaging Sidoarjo. (2) Untuk menangkap dan mengkaji pengaruh karakteristik pekerjaan tentang kepuasan kerja di PT. Lumina Packaging Sidoarjo. (3) Untuk menangkap dan mengkaji pengaruh kompetensi tentang kepuasan kerja. (4) Untuk menangkap dan mengkaji pengaruh kepuasan kerja ada pengaruh simultan tentang kemangkiran, karakteristik pekerjaan dan kompetensi di PT. Lumina Packaging Sidoarjo.

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2013) mengatakan bahwa salah satu ilmu dan seni untuk mengukur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Kemangkiran

Menurut Benyamin Molan (2012) suatu kondisi yang muncul ketika seorang pekerja tidak hadir ditempat kerjanya sesuai dengan waktu yang sudah ditetapkan, baik tindakan itu disengaja walaupun tidak disengaja terliput dalam keterlambatan datang serta ketepatan kerja. Sebaiknya pegawai mencermati aspek proyek yang telah ditentukan pihak terkait sehingga tidak menggulangi tingka lebih dahulu.

Karakteristik Pekerjaan

Indrasari (2017) mengatakan bahwa karakteristik pekerjaan dimana uraian pekerjaan yang menjadi prinsip dalam bekerja dan didalam implementasinya dapat mencapai kepuasan kerja karyawan. Hal ini sepanya menyingkirkan rasa kejenuhan dari pekerjaan yang berulang lalu tenaga kerja harus diberi keleluasaan saat membenahi tugasnya dengan harapan tenaga akan mampu menunjukkan inisiatif yang menimbulkan kreatifitas.

Kompetensi

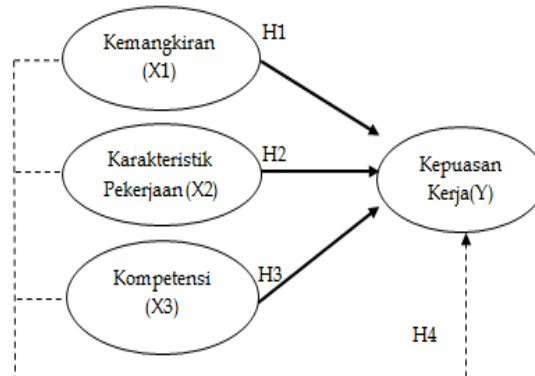
Moklas (2015) mengatakan suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Dimana kompetensi seharusnya mumpuni dalam diri pegawai supaya membuat dampak baik dalam penyelesaian tugas seorang pegawai yang menguasai kinerja yang tinggi dapat menopang tercapainya tujuan.

Kepuasan Kerja

Hasibuan (2013) mengatakan sikap emosional seseorang yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sehingga kepuasan kerja mempunyai peranan baik didalam tenaga terhadap proyek. Pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang besar akan mendapat perasaan baik terhadap pekerjaannya semestinya kepuasan kerja tenaga yang kecil akan berdampak tidak baik.

Kerangka Konseptual

Peneliti mengambil gambaran kerangka konseptual untuk penghubungan teori ketiga variabel yaitu kemangkiran, karakteristik pekerjaan dan kompetensi. Dipenelitian digambarkan sebagai berikut :



Hipotesis

Hipotesis untuk penelitian ini ialah :

- H₁: Kemangkiran berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Lumina Packaging Sidoarjo
- H₂: Karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Lumina Packaging Sidoarjo.
- H₃: Kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Lumina Packaging Sidoarjo.
- H₄: Kemangkiran, karakteristik pekerjaan, dan kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Lumina Packaging Sidoarjo.

METODE PENELITIAN

Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Smpel

Penelaah ini menerapkan pemungutan spesimen dengan momen yang sama pada setiap elemen komunitas untuk dipinang menjadi anggota spesimen. Penerapan spesimen dari awal dapat memakai rumus sugiyono (2016) yaitu rumus slovin dari taksiran formula diperoleh 75 orang spesimen dari 300 populasi orang pekerja yang bekerja pada PT. Lumina Packaging Sidoarjo.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam skema akumulasi data untuk mendapatkan data yang akan diolah menggunakan desain regresi linier dengan memberikan pertanyaan pada referensi sejumlah spesimen yang telah didapat dari rumus slovin dan respon akan diukur dengan skala likert (Sugiyono, 2016) pernyataan itu untuk menimbang ulang, pandangan dan persepsi perseorangan atau gabungan orang berkenaan dengan gejala di PT. Lumina Packaging Sidoarjo.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Dalam menggapai keabsahan data pada suatu peranti dimana penopang peranti yang absah menurut (Sugiyono, 2016) pengukur yang dipakai untuk memperoleh data itu absah atau tidak absah. Dapat dikatakan absah apabila peranti tersebut dipakai untuk memperkirakan sesuatu yang seharusnya ditaksir. Penaksiran tersebut diinginkan sesuai dengan efek lanjut membenaran nilai kursial dengan tingkat signifikan 0,05 (5%)

Uji Reliabilitas

Aksioma menurut Sugiyono (2016) peranti data yang dimulai mempunyai sebaran normal dan dikatakan faktual jika jawaban individu tersebut konsisten dari awal sampai akhir ditinjau dari nilai alpha. Peranti dapat dikatakan memiliki skor faktual yang besar apabila skor alpha > 0,6. Jika sekor faktual lebih kecil dari 0,6 maka tidak faktual.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Eksamen Normalitas dibutuhkan untuk mengetes keabsahan dan tidak absah variabel terikat dan variabel bebas dalam model stagrasi tersebut sebaran secara normal (Gozali, 2013) maka stragnasi yang baik adalah memiliki sebaran evidensi data normal. Jika angka signifikan lebih kecil 0,05 maka data memiliki evidensi tidak normal, bila nilai signifikan lebih dari 0,05 dapat dikatakan bahwa data berevidensi normal.

Uji Multikolinieritas

Eksamen Multikolinieritas diutamakan untuk mengecek apakah ada atau tidaknya afiliasi antara faktor bebas serta apakah ada masalah multikolinieritas atau kesesuaian yang sangat tinggi atau rendah yang terjadi pada faktor bebas, untuk mengetahui adanya mutikolinieritas dalam stagnasi adalah sebagai berikut (Sarjono dan Julianita, 2011)

1. Jika poin konsistensi > 0,1
2. Jika poin VIF dibawah nilai < 10 dikatakan tak ada multikolinieritas disela faktor bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Dalam eksamen Heteroskedastisitas akan terlihat garis nyata diwilayah poin faktor terikat dan residual. Apabila terdapat pola pada bagan dengan bentuk titik sebaran *scatterplot* dan titik penyebaran terlihat acak atau tidak teratur (dalam bentuk tidak karuan) diatas maupun dipoin 0 dari sumbu vertikal atau sumbu Y maka heteroskedastisitas tidak terjadi (Satsjono dan Julianita. 2011).

Uji Autokorelasi

Makna eksamen Autokorelasi yaitu adanya interelasi di zona bagian spesimen atau data yang dikenal ekspesimen kemudian ditata sesuai urutan waktu sampai membentangkan suatu dantum yang dipengaruhi dantum kausa atau sebelumnya.

Analisis Data Menggunakan Regresi Linier Berganda

Menguraikan regresi linier berganda gunakan bila penelaah ingin perhitungannya dalam keadaan naik turun dari faktor terikat saat dua faktor bebas akan diangkat dan diturunkan skornya menurut Sugiyono (2013) multipleregresi dapat dirumuskan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

- Y = Kepuasan Kerja Karyawan
a = Intersep atau konstanta
b₁ = Koefisien regresi X₁
b₂ = Koefisien regresi X₂
b₃ = Koefisien regresi X₃
X₁ = Kemangkiran
X₂ = Karakteristik Pekerjaan
X₃ = Kompetensi
e = Standard Error (tingkat kesalahan)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas

Kesesuaian efek uji keabsahan untuk seluruh item disetiap afirmasi memiliki nilai $r - \text{sekor}$ > $r - \text{tabel}$ yaitu 0,2272 dan sekor substansial ($\leq 0,05$). Didasari perolehan efek uji tersebut dinyatakan kesemua item indeks yang ada pada instrumen pengujian dinyatakan absah sehingga item pada pertanyaan dapat digunakan untuk memperoleh data riset.

Uji reliabilitas

Dalam memperkirakan reliabilitas yang dilihat dari *cronbach alpha*. Bila suatu faktor dinyatakan reliabel jika bisa mendapatkan skor *cronbach alpha* lebih besar dari 0,06. Ratifikasi perolehan nilai eksamen *cronbach alpha* terdapat pada tabel di bawah ini.

Tabel
Pengujian Reliabilitas

Uji Reliabilitas			
Variabel	Cronbach Alpha	Reliabilitas Minimum	Keterangan
Kemangkiran (X ₁)	0,917	0,6	Reliabel
Karakteristik Pekerjaan (X ₂)	0,894	0,6	Reliabel
Kompetensi (X ₃)	0,805	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,791	0,6	Reliabel

Sumber : Output SPSS, Data diolah 2020

Keterangan menunjukkan uji tersebut skor koefisien alpha yang diperoleh untuk faktor kemangkiran (X₁) sebesar 0,917, karakteristik pekerjaan (X₂) sebesar 0,894, kompetensi (X₃) sebesar 0,805 dan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,791.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Keterangan uji ini dipakai pada suatu temuan pada sebuah maket regresi, faktor terikat, faktor bebas atau keduanya didapat alokasi normal atau tidak. Sekor Kolmogorov Smirnov sebesar 0,087 dengan sekor *asympt.sig* sebesar 0,200 ($0,200 > 0,05$).

Uji Multikolinearitas

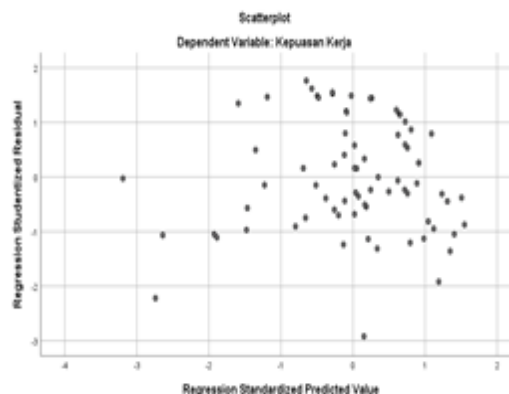
Tabel
Pengujian Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas		
Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kemangkiran (X_1)	.968	1.033
Karakteristik Pekerjaan (X_2)	.732	1.367
Kompetensi (X_3)	.717	1.394
a. Dependent Variable : Kepuasan Kerja Sumber lampiran Output SPSS, pengjian asumsi klasik		

Berpegang dan tabel 2 diatas, dapat sekor VIF bagi faktor kemangkiran sebesar 1,033 ($1,033 < 10$), faktor karakteristik pekerjaan sebesar 1,367 ($1,367 < 10$), dan kompetensi sebesar 1,394 ($1,394 < 10$).

Uji Heterokedasititas

Pengujian Heterokedastisitas



Pada bentuk adagium scartplot diatas didapat afirmasi yaitu tidak terdapat desain khusus atau titik data tersebar dipuncak atau dibawah angka kosong, sehingga dapat dijawab bahwa regresi tidak mempunyai sinyal autokorelasi.

Uji Autokorelasi

Bahwa perolehan pengujian skor DW (*Durbin-Watson*) sebesar 1.936. skor kelihatan ada pada skor 1,56 dekat dengan 2,46 dan bisa dikatakan regresi berganda yang digunakan dalam verifikasi ini tidak mendapati autokorelasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan rumus didapat persamaan regresi linier berganda yaitu:

$$Y = 7,051 + 0,160X_1 + -0,503X_2 + 0,929X_3 + e$$

Pendapat skor diatas dari faktor kemangkiran, karakteristik pekerjaan dan kompetensi ada respon terhadap faktor kepuasan kerja.

Pengujian Hipotesis

Uji-t

Uji t Pengujian Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7,051	3,416	-	2,064	0,043
Kemangkiran	0,160	0,045	0,212	3,593	0,001
Karakteristik Pekerjaan	-0,503	0,077	-0,444	-6,532	0,000
Kompetensi	0,929	0,068	0,939	13,679	0,000

a. Dependent Variable : Kepuasan Kerja (Y)

1. Diketahui tabel tersebut diperoleh nilai t hitung variabel kemangkiran sebesar 3,593 yaitu variabel kemangkiran berespon baik positif dan signifikan pada kepuasan kerja karyawan
2. kedapatan tabel tersebut diperoleh skor t hitung variabel karakteristik pekerjaan sebesar -6,532 dimana faktor karakteristik pekerjaan memiliki impresi buruk dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Diketahui tabel tersebut diperoleh nilai t-hitung sebesar 13,679 untuk
4. variabel kompetensi dan nilai penting sebesar $0,001 < 0,005$.

Uji-F

Uji F Hasil Pengujian Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1318,376	3	439,459	74,951	0,000 ^b
Residual	416,290	71	5,863		
Total	1734,667	74			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Kemangkiran, Karakteristik Pekerjaan.

Sumber : Hasil Uji Spss Uji-F

Menurut rekapitulasi diatas mengetahui angka F-hitung sebesar 74,951 yaitu faktor kemangkiran, karakteristik pekerjaan dan kompetensi simultan berkarisma baik dan utama bagi kepuasan kerja karyawan.

SIMPULAN

Untuk memperjelas bahwa observasi ini memiliki berkarisma baik dan signifikan untuk kepuasan kerja pada PT. Lumina Packaging Sidoarjo. Imbas yang didapat setelah menguji kebenaran menggunakan uji-t maka didapat nilai $t < 0,005$. Dijelaskan bahwa efek yang utama dari pengujian yang didapat adalah dipersetujui dan teruji realitasnya.

IMPLIKASI

Bersumber pada kupasan data dan hasil dari kajian yang telah dilaksanakan dengan kasus atau problem yang telah diselidiki diantara lain :

Memberi masukan atau sanggahan kepada pihak perusahaan untuk meningkatkan kebijakan mengasah skill agar lebih paham terhadap jenis pekerjaan yang sedang digelutinya. Memberi pelatihan agar mampu dan paham terhadap tugas dan tanggung jawab, tidak lupa agar perusahaan memberikan bonus atau reward agar para pekerja terus meningkatkan kinerja mereka untuk memperoleh kepuasan kerja.

KETERBATASAN PENELITIAN

Penelitian dilakukan untuk meneliti tiga kontrol yang pengaruh terhadap kepuasan kerja yaitu : X1 X2 X3, walaupun masih banyak faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

DAFTAR RUJUKAN

- Benyamin, Molan. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia PT. Prenhallindo. Jakarta
- Hasibuan. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Bumi Aksara. Bandung.
- Indrasari, M. (2017). Kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Edisi pertama. Indonesia pustaka Yogyakarta.
- Kadarisman, M. (2014). Manajemen pengembangan Sumber Daya Manusia. Edisi ke 1. Cetakan ke 3. Rajawali Pers, jakarta.
- Sarjono, H. Dan Julianita, W. (2011). SPSS VS LISREL : sebuah pengantar. Aplikasi untuk Riset. Jilid 1. Salemba Empat Jakarta.
- Shujaat, S. (2013). Impact Of Career Developmen on Employee Saticfaktion In Private Banting Sector In Karachi. *Journal Of Management Sciences*. Vol. 9, No. 2. 1-8
- Sugiyono. (2016). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D. Alfabeta.
- Hasibuan, Melayu. S.P. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia PT. Bumi Aksara Jakarta.
- Tumewu. E. L. Lumanaww, B.Ogi, 1 (2014). Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Event Organizer Reborn Creative Center Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 2 No. 1, 532-542
- Firmansah, Phonny. (2019). Analisis faktor faktor pekerjaan Terhadap Tingkat Kemangkiran Karyawan Oprasional PT. Aneka Tuna Pasuruan *jurnal fakultas of economi and Busines* Vol X VI. No. 1.