

**PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN IKLIM
KOMUNIKASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
OPERATOR BAGIAN TRIMMING I PT KRAMA YUDHA RATU
MOTOR**

Agung A. W. S. Waspodo

*Fakultas Ekonomi, Program Studi SI Manajemen, Universitas Negeri Jakarta
Email: awaspodo@gmail.com*

Rianti Anggraeni

*Fakultas Ekonomi, Program Studi SI Manajemen, Universitas Negeri Jakarta
Email: rianti_anggraeni@yahoo.com*

Abstract

The purpose of the research are: 1) To know the description of job characteristics, communication climate, and job satisfaction employees at trimming 1 PT Krama Yudha Ratu Motor. 2) To know about the influence of job characteristics toward job satisfaction trimming 1 employee's at PT Krama Yudha Ratu Motor. 3) To know about the influence of communication climate toward job satisfaction trimming 1 employee's at PT Krama Yudha Ratu Motor. 4) To know about the influence of job characteristics and communication climate toward job satisfaction trimming 1 employee's at PT Krama Yudha Ratu Motor. The analysis implemented in this research are descriptive and explanatory analysis. This research is taken 71 trimming 1 employee's at PT Krama Yudha Ratu Motor. While data collection by using questionnaire and cultivated processed using SPSS 16. The result showed that: 1) Job characteristics has a significant influence on job satisfaction. 2) communication climate has a significant influence on job satisfaction. 3) job characteristics and communication climate has a significant influence on job satisfaction.

Keywords: job characteristics, communication climate, job satisfaction

PENDAHULUAN

Pada dasarnya, keberhasilan yang diraih oleh Mitsubishi merupakan keberhasilan karyawan PT KRM dalam memproduksi kendaraan niaga yang berkualitas. Mereka dituntut untuk mampu melaksanakan berbagai tugas dengan baik agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Oleh sebab itu, kesesuaian antara tujuan seorang karyawan sebagai individu dan tujuan perusahaan sebagai tempat para individu bekerja harus diperhatikan kesinambungannya agar sama-sama memiliki kontribusi yang dapat saling mengisi satu sama lainnya.

Semua karyawan memiliki kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Namun, bagi PT KRM karyawan departemen produksi merupakan karyawan yang memiliki peranan penting dalam menentukan apakah hasil pekerjaan layak baik dalam kualitas maupun kuantitas. Departemen Produksi PT KRM memiliki tiga bagian yaitu, *welding*, *painting*, dan *trimming*. Kemudian bagian *trimming* terbagi menjadi tiga satuan unit kerja yaitu, *trimming 1*, *trimming 2* dan *trimming 3*.

Pembagian pekerjaan dibagi berdasarkan urutan proses kerja dengan menggunakan *conveyor* (mesin penggerak). Proses pertama, bagian-bagian kendaraan digabungkan menjadi sebuah unit kerangka kendaraan pada tahap pengelasan yaitu dibagian *welding*. Proses kedua, kendaraan memasuki tahap pengecatan pada bagian *painting*. Proses ketiga, *part* (bagian) kendaraan dirakit pada bagian *trimming* hingga menjadi unit kendaraan. Namun, pada bagian *trimming* terbagi menjadi tiga satuan unit kerja. *Trimming 1* bertugas memasang aksesoris interior dan *instrument cabin area*. *Trimming 2* bertugas merakit bagian mesin kendaraan. Setelah *cabin area* dan mesin sudah dirakit, selanjutnya *trimming 3* bertugas menggabungkan *cabin* dengan mesin hingga menjadi unit kendaraan.

Semakin banyaknya tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan, pastinya akan disertai pula dengan berbagai masalah yang akan muncul. Menurut H Sutaryo, SE (Kepala Departemen PSDM PT KRM) pada umumnya masalah yang dihadapi oleh bagian produksi adalah tingkat kehadiran karyawan bagian produksi yang rendah

sehingga dapat mengganggu proses pencapaian produksi. Masalah tersebut diduga ada kaitannya dengan kepuasan kerja karyawan bagian produksi. Malthis dan Jackson (2006: 122) mengatakan bahwa karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan atau yang tidak berkomitmen terhadap organisasi memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk meninggalkan organisasi, mungkin lewat ketidakhadiran atau perputaran secara permanen. Menjadi sebuah tantangan bagi perusahaan untuk dapat mencegah kondisi tersebut. Penyebab yang memungkinkan dapat mempengaruhi kepuasan kerja ialah karakteristik pekerjaan dan iklim komunikasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Subyantoro (2009) dan Adesya (2007), terdapat pengaruh karakteristik pekerjaan dan iklim komunikasi terhadap kepuasan kerja. Dalam penelitian ini, peneliti mencoba melihat pengaruh karakteristik pekerjaan dan iklim komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris pengaruh karakteristik pekerjaan dan iklim komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan operator bagian *trimming 1* PT Krama Yudha Ratu Motor. Dengan demikian, hal ini dapat memberikan masukan berupa informasi yang dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan pada bagian *trimming 1* PT Krama Yudha Ratu Motor.

KAJIAN TEORI

Karakteristik Pekerjaan

Model karakteristik pekerjaan (*Job Characteristic Model/JCM*) dikembangkan oleh J. Richard Hackman dan Greg Oldham (Sundari, 2008:6). Tahun 1971, Hackman & Lawler (dalam Liu & Norcio, 2008: 63) memberikan definisi tentang karakteristik pekerjaan sebagai berikut: "*Job characteristics are affection factors that influence employees intrinsic motivation by the achievement of critical psychological states*". Yang artinya, karakteristik pekerjaan adalah faktor-faktor pengaruh yang mempengaruhi motivasi intrinsik karyawan melalui tingkat keadaan psikologis kritis.

Dalam pernyataan tersebut Hackman dan Oldham's menjelaskan bahwa karakteristik pekerjaan adalah atribut pekerjaan yang menciptakan kondisi-kondisi yang memotivasi kerja, kepuasan, dan kinerja yang tinggi. Faktor-faktor dalam pekerjaan yang dapat memunculkan pengalaman akan arti penting pekerjaan adalah adanya variasi pekerjaan (*skill variety*), identitas tugas (*task identity*), dan nilai penying tugas (*task significance*) (Sundari, 2008:7)

Iklm Komunikasi

Konsep iklim komunikasi (*communication climate*) dicetuskan oleh Redding pada tahun 1972 (dalam Hardjana, 2007: 182). Redding tidak merumuskan sebuah definisi tentang iklim komunikasi. Namun, penelitian yang dilakukannya menunjukkan bahwa iklim komunikasi lebih luas dari persepsi karyawan terhadap kualitas hubungan dan komunikasi dalam organisasi serta tingkat pengaruh dan keterlibatan (Muhammad, 2009: 83).

Definisi tentang iklim komunikasi yang kini banyak dikutip adalah hasil upaya formulasi yang dilakukan oleh Harry S Dennis, salah seorang siswa yang secara aktif terlibat dalam serangkaian penelitian Redding selama lima belas tahun. Dennis, (dalam Hardjana, 2008: 288) mendefinisikan iklim komunikasi sebagai berikut: *A subjectively experienced quality of the internal environment of an organization which embraces members' perceptions of message related events occurring in the organization.*

Pace dan Faules (2005: 149) juga berpendapat bahwa iklim komunikasi adalah citra makro, abstrak, dan gabungan dari fenomena yang disebut komunikasi keorganisasian. Iklim dipandang sebagai kualitas yang dialami secara pribadi sebagai hasil dari persepsi-persepsi tentang ciri-ciri organisasi.

Definisi operasional yang dikemukakan oleh Putnam dan Cheney tentang iklim komunikasi menjelaskan bahwa *communication climate as the atmosphere in an organization regarding accepted communication behavior*".

Kepuasan Kerja

Ketika individu membicarakan sikap karyawan, yang sering dimaksudkan adalah kepuasan kerja. Kebanyakan dari kita percaya bahwa pekerjaan harus memiliki pengalaman positif agar dapat menikmati pekerjaan. Robbins dan Judge (2008: 99) mendefinisikan kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik-karakteristiknya.

Selanjutnya, Igbaria dan Guimares dalam Galup et.al (2008 : 58) mengatakan bahwa, *Job satisfaction refers to the primary affective reactions of individuals to various facets of the job and to job experience.* Dalam hal ini ditunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan reaksi afektif dari seseorang terhadap berbagai segi dari pekerjaan dan pengalaman kerja.

Pada tahun 1976, Locke mendefinisikan, *job satisfaction is an emotional state resulting from job experiences with the result that a worker feels positively or negatively about his or her job* (dalam Liu & Norcio, 2008: 63). Locke berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan tingkat emosional dari pengalaman kerja yang dihasilkan dari perasaan positif dan negative seseorang terhadap pekerjaannya.

Setelah meninjau teori-teori yang mendukung variabel beserta dimensi yang akan diteliti, maka kini akan disampaikan hubungan antar seluruh variabel. Dalam upaya mengoptimalkan kinerja, salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh pihak manajemen adalah kepuasan kerja karyawannya. Kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya (Robbins, 2008: 103). Seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan cenderung bertahan dalam perusahaan tempatnya bekerja. Dalam mengukur kepuasan kerja, peneliti menggunakan lima dimensi yaitu, pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Diantaranya adalah karakteristik pekerjaan dan iklim komunikasi.

Persepsi karyawan pada pekerjaan dapat menjelaskan meningkatnya kepuasan kerja keseluruhan dan kepuasan kerja instrinsik. Luthans (2006:581) menyatakan bahwa banyak hasil penelitian tentang karakteristik seperti variasi keterampilan,

identitas tugas, arti tugas, otonomi, dan umpan balik berhubungan dengan kepuasan karyawan dan kualitas pekerjaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Bhuian et. al. pada tahun 1996 yang menemukan bahwa karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja (dalam Chang & Lee, 2006 : 202). Hal yang serupa juga dibuktikan oleh penelitian Subyantoro (2009 : 16) yang menjelaskan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan.

Karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya apabila mereka memahami karakteristik dari pekerjaan yang dikerjakan. Semakin mereka mengetahui karakteristik pekerjaan mereka, maka mereka akan semakin puas dengan pekerjaan. Dalam mengukur karakteristik pekerjaan, peneliti menggunakan lima dimensi karakteristik pekerjaan yang dijelaskan oleh Hackman dan Oldham yaitu, *variety, autonomy, task identity, task significancy, dan feedback.*

Selain karakteristik pekerjaan, iklim komunikasi juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam sebuah organisasi. Pace and Faules (2005: 164) mendefinisikan iklim sebagai suatu istilah yang menandai beberapa sifat keseluruhan organisasi atau salah satu sifat unit bagiannya yang lengkap. Setiap organisasi memiliki iklim komunikasi yang berbeda-beda sesuai iklim yang terbentuk. Iklim inilah yang membedakan antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Apabila iklim komunikasi yang tercipta adalah baik, maka karyawan tersebut akan mematuhi peraturan yang dibuat, rajin, berprestasi, dan merasa puas terhadap organisasi tersebut.

Pegawai yang nilai iklim komunikasinya rendah memiliki perasaan kecewa, malas, tidak memiliki motivasi, dan kecil hati. Terlihat bahwa kehidupan organisasi cenderung mempengaruhi persepsi atas iklim komunikasi seringkali ditemukan adanya tingkat kepuasan (Pace and Faules, 2005: 502). Dengan demikian, Dalam mengukur variabel iklim komunikasi, peneliti menggunakan teori Redding (Muhammad, 2009: 85) yaitu, *supportiveness*, partisipasi membuat keputusan, kepercayaan, keterbukaan dan keterusterangan, tujuan kinerja yang tinggi.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat digambarkan skema kerangka pemikiran dari penelitian ini adalah seperti pada gambar 1.

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap suatu perumusan masalah penelitian. Hipotesis menyatakan hubungan apa yang dicari atau yang ingin dipelajari. Berdasarkan kajian pustaka dan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis-hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis 1 (H_1)

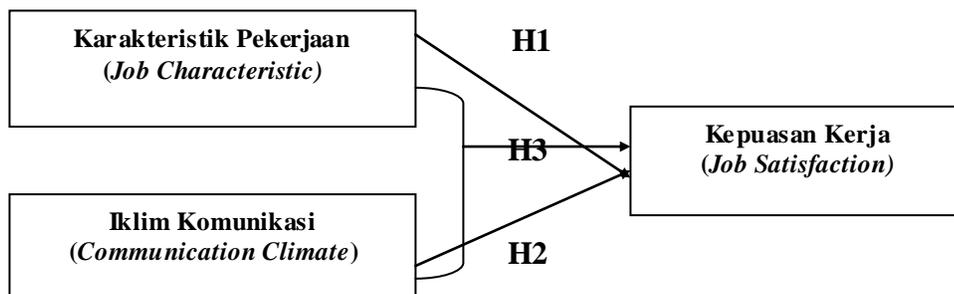
Ho: Tidak terdapat pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja

Ha: Terdapat pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja

Hipotesis 2 (H_2)

Ho : Tidak terdapat pengaruh iklim komunikasi terhadap kepuasan kerja

Ha : Terdapat pengaruh iklim komunikasi terhadap kepuasan kerja



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Hipotesis 3 (H_3)

Ho : Tidak terdapat pengaruh karakteristik pekerjaan dan iklim komunikasi terhadap kepuasan kerja

Ha : Terdapat pengaruh karakteristik pekerjaan dan iklim komunikasi terhadap kepuasan kerja

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kausal. Menurut Istijanto (2008: 21), penelitian kausal merupakan riset yang bertujuan untuk membuktikan hubungan sebab akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang diteliti. Penelitian ini dilakukan pada PT Krama Yudha Ratu motor (PT KRM) yang merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang perakitan kendaraan bermotor jenis niaga merek Mitsubishi. PT KRM merupakan bagian dari Krama Yudha Mitsubishi Group (KYMG) yang menggunakan lisensi *Mitshubishi Motor Corporate* (MMC) di Jepang. Objek penelitian dalam penelitian ini adalah para karyawan operator bagian *trimming I* PT Krama Yudha Ratu Motor. Data dikumpulkan menggunakan penyebaran kuesioner, dengan jenis skala yang digunakan pada penelitian ini adalah skala *likert*. Skala *likert* menurut Sugiyono (2009: 93) merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial.

Populasi terjangkau dalam penelitian ini adalah karyawan operator (pelaksana) bagian *trimming 1* di PT KRM yang berjumlah 86 karyawan. Untuk menentukan besaran sampel, peneliti menggunakan rumus Slovin (dalam Umar, 2008: 65). Rumus Slovin menjadi salah satu rumus dalam menentukan jumlah sampel minimal yang dibutuhkan jika ukuran populasi diketahui. Setelah diperhitungkan dengan menggunakan rumus Slovin, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 71 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Judgement Sampling*. Teknik ini merupakan salah satu teknik pengambilan sampel dengan metode *non-probability sampling*, dalam metode ini pemilihan populasi dipilih atas dasar pertimbangan tertentu (Istijanto, 2008: 117).

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis *analisis inferensial* dengan metode analisis data *parametrik*. *Analisis Inferensial* adalah analisis yang menekankan pada hubungan antar variabel dengan melakukan pengujian hipotesis dan menyimpulkan hasil penelitian. Untuk melakukan analisis penelitian ini alat bantu yang digunakan adalah program *software* aplikasi statistik SPSS 16 (*Statistical Package for the Social Science*). Analisis terhadap data perlu dilakukan sebelumnya untuk menjaga agar data yang diperoleh sesuai dengan kebutuhan.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Teknik uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Bivariate Pearson (correlation pearson product moment)* Pengujian menggunakan taraf signifikansi 5% kepada 30 responden bagian *trimming* 2. Didapat r tabel sebesar 0,361. Kriteria pengujian adalah jika r hitung $\geq r$ tabel (0,361) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total dan dinyatakan valid. Hasil uji validitas, dalam penelitian ini dari 36 item pernyataan yang diajukan hanya 30 item yang dinyatakan valid.

Dalam menguji reliabilitas variabel dalam penelitian ini, digunakan teknik penghitungan reliabilitas *Coefficient Alpha Cronbach*. Berdasarkan uji reliabilitas, maka diperoleh koefisien reliabilitas untuk variabel Karakteristik Pekerjaan 0,921, iklim komunikasi 0,896 dan kepuasan kerja 0,727. Dengan kata lain ketiga variabel tersebut dinyatakan reliabel karena hasil reliabilitasnya diatas 0,60.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Dasar

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah distribusi suatu data mendekati distribusi normal atau tidak. Suatu data dinyatakan normal apabila

signifikansinya lebih besar dari 5% atau 0,05. Hasil uji normalitas ini dapat dilihat pada tabel anova, pada kolom *Kolmogorov-Smirnov*. Hasil uji normalitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Statistic	Df	Sig.
Kepuasan Kerja	.081	71	.200 [*]
Karakteristik Pekerjaan	.074	71	.200 [*]
Iklim Komunikasi	.103	71	.061

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS

Berdasarkan tabel 1 secara keseluruhan, setiap variabel memiliki hasil signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data pada seluruh variabel penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel memiliki hubungan yang linear atau tidak secara signifikan.

Tabel 2
Hasil Uji Linearitas Variabel X1 dan Y
Karakteristik Pekerjaan dengan Kepuasan Kerja

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja *	Between Groups	(Combined)	497.445	19	26.181	2.444	0.006
Karakteristik Pekerjaan		Linearity	303.941	1	303.941	28.37	0
		Deviation from Linearity	193.504	18	10.75	1.003	0.472
	Within Groups		546.386	51	10.713		
	Total		1043.831	70			

Sumber: Hasil Perolehan Data SPSS

Berdasarkan hasil uji linearitas diketahui bahwa nilai signifikansi pada *linearity* sebesar 0,000 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel karakteristik

pekerjaan dan kepuasan kerja terdapat hubungan yang linear. Hal itu dikarenakan hasil signifikansi yang dihasilkan kurang dari 0,05.

Kemudian hasil uji linearitas variabel iklim komunikasi dan kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 3 berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Linearitas Variabel Iklim Komunikasi dengan Kepuasan Kerja

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Iklim Komunikasi	Between Groups	(Combined)	504.587	16	31.537	3.158	0.001
		Linearity	253.33	1	253.33	25.369	0.000
		Deviation from Linearity	251.257	15	16.75	1.677	0.084
	Within Groups		539.244	54	9.986		
	Total		1043.831	70			

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel 3 diketahui bahwa nilai signifikansi pada *linearity* sebesar 0,000 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel iklim komunikasi dan kepuasan kerja terdapat hubungan yang linear. Hal itu dikarenakan hasil signifikansi yang dihasilkan kurang dari 0,05.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Hasil perhitungan yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Karakteristik Pekerjaan	0.918	1.089
Iklim Komunikasi	0.918	1.089

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
Sumber: Hasil Perolehan Data SPSS

Dari tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai VIF untuk kedua variabel, yaitu karakteristik pekerjaan dan iklim komunikasi adalah 1,089 yang berarti lebih kecil dari 5, sehingga bisa diduga bahwa antara variabel independen tidak terjadi persoalan multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 5
Hasil Uji Heterokedastisitas Lne_i^2 dengan $Ln X_1$

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.256	8.469		-0.503	0.617
	LN X_1	1.375	2.314	0.071	0.594	0.554

a. Dependent Variable: Lne_i^2

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS

Tabel 6
Hasil Uji Heterokedastisitas Lne_i^2 dengan $Ln X_2$

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.795	10.133		1.756	0.083
	LN X_2	-4.789	2.85	-0.198	-1.681	0.097

a. Dependent Variable: Lne_i^2

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS

Dari hasil output pada Tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai t hitung adalah 0,594 , sedangkan nilai t tabel (df : 61, dengan taraf signifikansi 0,025) sebesar 1,995. Jika dilihat dari hasil t hitung yaitu $-1,995 \leq 0,594 \leq 1,995$ maka dapat dikatakan bahwa H_0 diterima, artinya tidak terdapat heterokedastisitas. Kemudian, hasil output data tabel 6, nilai t hitung adalah sebesar -1,681. Jika dilihat dari hasil t hitung maka dapat dikatakan bahwa H_0 diterima, artinya tidak terdapat heterokedastisitas.

Analisis Linier Berganda

Uji t

Uji parsial (uji t) digunakan untuk menguji adanya pengaruh karakteristik pekerjaan dan iklim komunikasi secara parsial terhadap kepuasan kerja. Hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 7 dan 8 berikut:

Tabel 7
Hasil Uji t variabel Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.876	3.093		5.133	0.000
Karakteristik Pekerjaan	0.418	0.079	0.540	5.324	0.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS

Dari hasil tabel 7 dapat dilihat bahwa nilai t hitung sebesar 5,234 dengan signifikansi sebesar 0,000. hal ini dapat disimpulkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel (5,324 > 1,995). Artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja.

Selanjutnya, hasil uji variabel iklim komunikasi dengan kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 8 berikut:

Tabel 8
Hasil Uji t Variabel Iklim Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.676	3.962		3.452	0.001
Iklim Komunikasi	0.528	0.112	0.493	4.702	0.000

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS yang dapat dilihat pada Tabel 8, dihasilkan t hitung sebesar 4,702 dengan signifikansi 0,000. Hal

ini dapat disimpulkan bahwa t hitung $>$ t tabel ($4,702 > 1,995$). Artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim komunikasi dengan kepuasan kerja. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dharma (2008), Winarsih (2011) dan Adesya (2007), menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel iklim komunikasi terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian sebelumnya.

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Priyatno, 2008: 81). Hasil perhitungan dengan SPSS diperoleh sebagai berikut

Tabel 9
Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	433.882	2	216.941	24.186	.000 ^a
	Residual	609.949	68	8.97		
	Total	1043.831	70			

a. Predictors: (Constant), Iklim Komunikasi, Karakteristik Pekerjaan

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS

Dari tabel 9, nilai F hitung sebesar 24,186. Pada taraf signifikansi 5% dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 68$ diperoleh F tabel sebesar 3,132. Hasil menunjukkan bahwa F hitung $>$ F tabel ($24,186 > 3,132$) yang berarti H_0 ditolak. Selain menggunakan F tabel, hasil uji F dapat juga dilihat dari nilai signifikansi. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan karakteristik pekerjaan dan iklim komunikasi terhadap kepuasan kerja.

Model Persamaan Regresi

Berdasarkan hasil model persamaan regresi pada tabel 10 dapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 5,214 + 0,336X_1 + 0,394X_2$$

Tabel 10
Hasil Model Persamaan Regresi

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	5.214	3.981
Karakteristik Pekerjaan	0.336	0.075
Iklim Komunikasi	0.394	0.104

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
Sumber: Hasil Pengolahan data dengan SPSS

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 5,214, artinya jika variabel karakteristik pekerjaan (X_1) dan iklim komunikasi (X_2) nilainya 0, maka kepuasan kerja (Y) bernilai 5,214.
2. Koefisien regresi variabel karakteristik pekerjaan (X_1) sebesar 0,336 artinya jika variabel independen lainnya bernilai tetap dan variabel karakteristik pekerjaan mengalami kenaikan sebesar 1 unit, maka variabel kepuasan kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,336.
3. Koefisien regresi variabel iklim komunikasi (X_2) sebesar 0,394 artinya jika variabel independen lainnya bernilai tetap dan variabel iklim komunikasi mengalami kenaikan sebesar 1 unit, maka variabel kepuasan kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,394.
4. Kedua koefisien bernilai positif, artinya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah positif.

Analisis Determinasi (R^2)

Analisis determinasi dalam regresi berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen (X_1 dan X_2) secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen (Y). Hasil perhitungannya adalah sebagai berikut:

Tabel 11
Hasil Analisis Determinasi
Variabel X_1 dan X_2 Terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.645 ^a	0.416	0.398

a. Predictors: (Constant), Iklim Komunikasi, Karakteristik Pekerjaan

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS

Berdasarkan Tabel 11 peroleh angka R^2 (*R Square*) sebesar 0,416 atau 41,6%. Hal ini menunjukkan bahwa 41,6% kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan dan iklim komunikasi. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Sedangkan besarnya persentase sumbangan pengaruh variabel independen (X_1 dan X_2) secara parsial terhadap variabel dependen (Y) dapat dilihat pada hasil analisis determinasi tabel 12 dan tabel 13 berikut:

Tabel 12
Hasil Analisis Determinasi Variabel X_1 Terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.540 ^a	0.291	0.281	3.275

a. Predictors: (Constant), Karakteristik Pekerjaan

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS

Berdasarkan Tabel 12 diperoleh angka R^2 (*R Square*) sebesar 0,291 atau 29,1%. Hal ini menunjukkan bahwa 29,1% kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh

karakteristik pekerjaan. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Sedangkan besarnya pengaruh variabel X_2 (iklim komunikasi) terhadap variabel Y (kepuasan kerja) dapat dilihat pada tabel 13

Tabel 13
Hasil Analisis Determinasi Variabel X_2 Terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.493 ^a	0.243	0.232	3.385

a. Predictors: (Constant), Iklim Komunikasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS

Berdasarkan Tabel 13 diperoleh angka R^2 (*R Square*) sebesar 0,243 atau 24,3%. Hal ini menunjukkan bahwa 24,3% kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh penulis, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut: (1) Karakteristik pekerjaan di bagian *trimming 1* PT KRM memiliki tingkat *skill variety*, *task identity*, dan *autonomy* yang rendah. Namun memiliki tingkat *feedback* dan *task significance* yang cukup baik. *skill variety* yaitu pada tingkat keberagaman keahlian dan aktivitas kerja yang monoton, *task identity* pada penyelesaian tugas secara keseluruhan dan kemudahan dalam mengidentifikasi hasil pekerjaan dengan jelas, dan *autonomy* pada kebebasan dalam menjadwalkan pekerjaan sendiri. Kemudian, secara umum iklim komunikasi di bagian *trimming 1* PT. KRM tergolong cukup baik dalam dukungan, kepercayaan, dan tujuan berkinerja tinggi. Namun kurang dalam pengambilan keputusan dan keterbukaan. Selanjutnya, secara umum kepuasan karyawan di bagian *trimming 1* PT KRM tergolong cukup baik dalam pekerjaan, gaji, supervisi, dan rekan kerja. Namun

kurang dalam sistem promosi. (2) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan karyawan operator bagian *trimming 1* PT KRM. Kepuasan kerja karyawan sebesar 29,1% dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. (3) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel iklim komunikasi terhadap kepuasan karyawan operator bagian *trimming 1* PT KRM. Kepuasan kerja karyawan sebesar 24,3% dipengaruhi oleh iklim komunikasi. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. (4) Terdapat pengaruh yang signifikan variabel karakteristik pekerjaan dan iklim komunikasi terhadap kepuasan karyawan operator bagian *trimming 1* PT KRM. Kepuasan kerja karyawan sebesar 41,6% dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan dan iklim komunikasi. Sedangkan sisanya variabel lain yang tidak ada pada penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini penulis menyarankan: (1) Perusahaan hendaknya mengevaluasi keefektifan rotasi karyawan yang sudah ada. Dengan adanya rotasi yang efektif, setiap karyawan dapat memiliki kesempatan yang sama untuk dirotasi ke bagian lain. Hal tersebut secara langsung dapat mengurangi tingkat kejenuhan karena dengan adanya rotasi, karyawan dapat menambah variasi kegiatan dan keahlian dalam pekerjaannya. (2) Untuk meningkatkan partisipasi dalam mengambil keputusan dan keterbukaan karyawan hendaknya perusahaan lebih meningkatkan kualitas *briefing* harian yang sudah ada agar masalah-masalah dalam pekerjaan, saran, kritik, maupun keluhan karyawan dapat tersalurkan dan bisa dipertimbangkan dalam pembuatan keputusan. Hal ini diperlukan agar karyawan lebih terbuka dan merasa bahwa pendapat-pendapatnya diperlukan untuk kemajuan perusahaan. (3) Memperluas objek penelitian dan memperbanyak jumlah sampel penelitian dan untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih representatif.

DAFTAR RUJUKAN

- Adesya, Sistha, 2007. Hubungan Iklim Komunikasi Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Spinning PT Unitex Tbk. Bogor. *Skripsi* Fakultas Ekonomi dan Manajemen. Institut Pertanian Bogor.
- Chao Chang, Su dan Shing Lee, Ming, 2006. Relationships among Personality Traits, Job Characteristics, Job Satisfaction and Organizational Commitment – An Empirical Study In Taiwan. *The Business Review*, Vol.6.
- Darma, Adi, 2008. Analisis Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Universitas Ibn Khaldun Bogor. *Tesis* Program Studi Manajemen dan Bisnis. Institut Pertanian Bogor.
- Galup, Stuart D, et.al., 2008. The Impact of Job Characteristics on Is Employee Satisfaction: A Comparison Between Permanent and Temporary Employees. *The Journal of Computer Information Systems*. Hal. 58-68.
- Hardjana, Andre, 2007. Iklim Komunikasi Keorganisasian. *Jurnal* Iklim Komunikasi. Vol4, No.2, Hal. 179-231.
- Istijanto, 2008. Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Liu, Sheng Weng dan Norcio Ralph, 2008. Mediating Effects of Job Characteristics on Job Satisfaction and Organizational Commitment of Taiwanese Expatriates Working in Mainland China. *The Business Review*, Vol. 9, No.2.
- Luthans, Fred, 2006. Perilaku Organisasi, Edisi ke 10, Alih Bahasa: Vivin Andhika Yuwono, Shekar Purwanti, Th.Arie P, dan Winong Rosari. Yogyakarta: Andi
- Malthis, Robert L dan Jackson, John H, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesepuluh. Jakarta: Salemba Empat
- Muhammad, Arni, 2009. Komunikasi Organisasi. Jakarta: Bumi Aksara
- Noe, Raymond A, et.al. 2004. Fundamental of Human Resource Management 1st Edition, New York: Mc Graw Hill.

- Pace, Wayne R dan Faules, Don F, 2005. *Komunikasi Organisasi*, Alih Bahasa: Dedy Mulyana, M.A., Ph.D. Bandung: Rosda.
- Priyatno, Dwi, 2008. *Mandiri Belajar SPSS untuk Analisis Data dan Uji Statistik*. Yogyakarta: Mediakom.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A, 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua belas, Alih Bahasa: Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P, 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi Kesepuluh, Alih Bahasa: Drs. Benyamin Molan. Jakarta: Indeks.
- Sekaran, Uma, 2006. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis Edisi Keempat*, Alih Bahasa: Kwan Men Yon. Jakarta: Salemba Empat.
- Subyantoro, Arief, 2009. *Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang dimediasi oleh Motivasi Kerja (Studi pada Pengurus KUD di Kabupaten Sleman)*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 11, No.1, Hal. 11-19.
- Sudarsono, Heri, 2010. *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Puskesmas Kecamatan Sumbermanjing Wetan di Malang*. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol 8, No.3, Hal 847-858
- Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, Husein, 2008. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan: Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*. Jakarta: Rajawali Pers.
-, 2005. *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Winarsih, Wulan Sastra, 2011. *Iklim Komunikasi Organisasi dan Kepuasan Kerja (Studi Korelasional Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Medan Iskandar Muda)*. *Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, USU Medan*.