



TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN, BEBAN KERJA
DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KEPUASAN
KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERTANIAN DAN
PERKEBUNAN KABUPATEN BIMA**



UNIVERSITAS TERBUKA

**TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Manajemen**

Disusun Oleh :

HELMIYATI

NIM. 530013128

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2020

ABSTRACT

THE EFFECT OF EMPLOYEE CHARACTERISTICS, WORK LOADS AND ORGANIZATIONAL COMMITMENTS TO EMPLOYEE SATISFACTION IN AGRICULTURE AND PLANTATION OF BIMA DISTRICT

Helmiyati

bajohelmi@gmail.com

Graduate program

open University

Job satisfaction is an attitude or behavior that is pleasant or unpleasant from the work done. This is the result of their views of workers or employees about work that is closely related to the rewards they believe will be received after making a sacrifice. Job satisfaction reflects a person's feelings toward his work, this is seen in the positive attitude of employees towards work and everything that is encountered in the work environment to achieve job satisfaction, there are several factors that determine include Job Characteristics, Workload, and Organizational Commitment. From the author's observations of the phenomenon that occurs in the Agriculture and Plantation Office of Bima Regency, there are many dynamics related to employee job satisfaction including employee attendance levels, employee comfort levels, employee daily activities, and the ability of employees to carry out their duties and responsibilities. Based on the results of previous studies indicate the influence of job characteristics, workload, and organizational commitment to job satisfaction. But there are also research results that do not show any influence.

Therefore, the effort to prove whether there is an influence of job characteristics, workload, and organizational commitment to the job satisfaction of employees at the Bima District Agriculture and Plantation Office. Respondents in this study used the entire population of civil servants as many as 119 respondents. Data analysis using multiple linear regression statistical analysis with the application of SPSS 22. The results showed that, Job Characteristics variable (X1) had a positive and significant effect on employee job satisfaction, as well as Organizational Commitment (X3) had a positive and significant effect on Employee Job Satisfaction, while Workload Variable (X2) negative and significant effect on Employee Satisfaction (Y) Employees at the Bima Regency Agriculture and Plantation Service. Therefore, the three independent variables the government needs to pay attention to because it affects the employee job satisfaction.

Keywords: *Job Characteristics, Workload, Organizational Commitment, Job Satisfaction*

ABSTRAK
PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN, BEBAN KERJA DAN
KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA
PEGAWAI PADA DINAS PERTANIAN DAN PERKEBUNAN
KABUPATEN BIMA

Helmiyati
bajohelmi@gmail.com
Program Pasca Sarjana
Universitas Terbuka

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap atau perilaku yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari pekerjaan-pekerjaan yang dikerjakan. Hal tersebut merupakan hasil dari pandangan mereka pekerja atau karyawan tentang pekerjaan yang erat kaitannya dengan imbalan-imbalan yang mereka yakini yang akan diterima setelah melakukan sebuah pengorbanan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ini terlihat dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya untuk mencapai kepuasan kerja tersebut, terdapat beberapa faktor yang menentukan diantaranya adalah Karakteristik Pekerjaan, Beban Kerja, dan Komitmen Organisasional. Dari hasil pengamatan penulis terhadap fenomena yang terjadi pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima bahwa terdapat banyak dinamika yang berhubungan dengan kepuasan kerja pegawai diantaranya tingkat kehadiran pegawai, tingkat kenyamanan pegawai, aktivitas harian pegawai, serta kemampuan pegawai melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya menunjukkan adanya pengaruh faktor karakteristik pekerjaan, beban kerja, dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja. Namun ada pula hasil penelitian yang tidak menunjukkan adanya pengaruh.

Oleh karena itu upaya untuk membuktikan apakah ada pengaruh karakteristik pekerjaan, beban kerja, dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima. Responden dalam penelitian ini menggunakan seluruh populasi pegawai Negeri sebanyak 119 responden. Analisis data menggunakan analisis statistik regresi linier berganda dengan aplikasi SPSS 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, variabel Karakteristik Pekerjaan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, demikian pula Komitmen Organisasional (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai, sedangkan Variabel Beban Kerja (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) Pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima. Oleh karena itu ketiga variabel independen tersebut pemerintah perlu memperhatikan karena berpengaruh pada kepuasan kerja pegawai.

Kata Kunci: *Karakteristik Pekerjaan, Beban Kerja, Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja*

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

LEMBAR LAYAK UJI

Yang bertandatangan di bawah ini, Saya selaku Pembimbing TAPM dari Mahasiswa :

Nama/NIM : Helmiyati /530013128

Judul TAPM : Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Beban Kerja dan Komitmen Organisasional Pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa TAPM dari mahasiswa yang bersangkutan sudah selesai sekitar 85 % (min. 80%) sehingga dinyatakan sudah layak uji untuk Ujian Sidang Tugas Akhir Program Magister (TAPM).

Demikian keterangan ini dibuat untuk menjadikan periksa.

Mataram,2020

Pembimbing II



Dr. Sri Tatminingsih, M.Pd
NIP. 19671029 200501 2 001

Pembimbing I



Dr. Siti Nurmayanti, SE.,MM
NIP. 19710624 199603 2 001

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Beban Kerja dan
Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas
Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima

adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk
telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka
saya bersedia menerima sanksi akademik.

Mataram,

Yang Menyatakan,




(HELMIYATI)

NIM. 530013128

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

PENGESAHAN HASIL UJIAN SIDANG

Nama : Helmiyati
 NIM : 530013128
 Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Judul TAPM : Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Beban Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima

TAPM telah dipertahankan dihadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Manajemen Sumber Daya Manusia Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada :

Hari/Tanggal : Rabu/ 24 Juni 2020

W a k t u : 08.30 – 10.00 WIB

dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TAPM

Ketua Komisi Penguji

Nama : Drs. Raden Sudarwo, M.Pd.

Penguji Ahli

Nama : Dr. Baiq Handayani Rinuastuti, SE.,MM

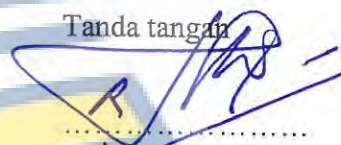
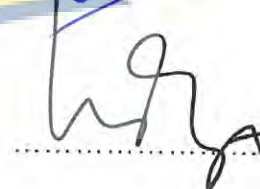
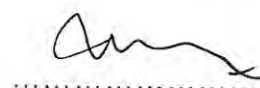
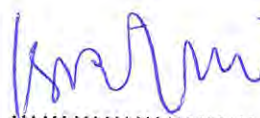
Pembimbing I

Nama : Dr. Siti Nurmayanti, SE.,MM

Pembimbing II

Nama : Dr. Sri Tatminingsih, M.Pd

Tanda tangan

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA


PERSETUJUAN TAPM PASCA UJIAN SIDANG

Judul TAPM : Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Beban Kerja dan
 Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja
 Pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan
 Kabupaten Bima


Penyusun TAPM : Helmiyati
 NIM : 530013128
 Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Hari/Tanggal : Rabu/ 24 Juni 2020

Menyetujui :

Pembimbing II,


Dr. Sri Tatminingsih, M.Pd
 NIP. 19671029 200501 2 001

Pembimbing I,

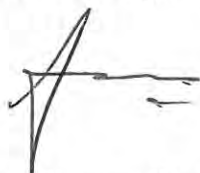

Dr. Siti Nurmayanti, SE.,MM
 NIP. 19710624 199603 2 001

Penguji Ahli,


Dr. Baiq Handayani Rinuastuti, SE.,MM
 NIP. 19710727199703 2 002

Mengetahui :

Ketua Pascasarjana Ekonomi dan Bisnis,



Amalia Kusuma Wardini, S.E., M.Com., Ph.D.
 NIP.197009182005012001

Dekan Fakultas Ekonomi,



Prof. Dr. Ali Muktiyanto, S.E., M.Si
 NIP. 197208242000121001

RIWAYAT HIDUP

Nama : Helmiyati
 NIM : 530013056
 Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Tempat/Tanggal Lahir : Bajo Donggo, 13 Oktober 1976
 Riwayat Pendidikan :

Lulus SD di SDN INPRES O'O pada tahun 1987

Lulus SMP di SMPN DONGGO pada tahun 1990

Lulus SMA di SMAN 1 BIMA pada tahun 1993

Lulus S1 di UNIVERSITAS MATARAM pada tahun 1998

Riwayat Pekerjaan :

Tahun 2000 s/d 2005 sebagai Guru Produktif di SMKN 1 Woha Kabupaten Dompu

Tahun 2005 s/d 2006 sebagai Staf KCD Pertanian di Kabupaten Bima

Tahun 2007 s/d 2010 sebagai PLH Kepala UPTD Pertanian di Kabupaten Bima

Tahun 2010 s/d 2014 sebagai Kepala UPTD Pertanian di Kabupaten Bima

Tahun 2014 s/d 2016 sebagai Guru Produktif di SMKN 5 Bima Kab. Bima

Tahun 2016 s/d 2017 sebagai Fungsional Umum Dinas Pertanian TPH Kab. Bima

Tahun 2017 s/d 2020 sebagai Kepala Seksi Rehabilitasi Pengelolaan Lahan di Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima

Bima,

Helmiyati
 NIM. 530013128

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur dipanjatkan kepada Allah SWT atas berkat dan karunia-Nya sehingga tugas akhir berjudul **“Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Beban Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima”** dapat diselesaikan dengan baik, sebagai persyaratan guna memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Terbuka UPBJJ Mataram. Ucapan terima kasih peneliti sampaikan kepada :

1. Bapak Drs. Raden Sudarwo, M.Pd. selaku Kepala Universitas Terbuka UPBJJ Mataram
2. Ibu Dr. Baiq Handayani Rinuastuti, SE.,MM, selaku dosen penguji ahli yang telah memberikan masukan, koreksi dan arahan untuk kesempurnaan penulisan tugas akhir ini;
3. Ibu Dr. Siti Nurmayanti, SE.,MM, selaku dosen pembimbing utama yang telah memberikan bimbingan, masukan, arahan, motivasi dan keluangan waktu untuk kesempurnaan penulisan tugas akhir ini;
4. Ibu Dr. Sri Tatminingsih, M.Pd, selaku dosen pembimbing pendamping yang telah memberikan bimbingan, masukan, arahan, motivasi dan keluangan waktu untuk kesempurnaan penulisan tugas akhir ini;
5. Dosen-dosen, staf pengelola dan seluruh staf akademis Program Studi Magister Sumber Daya Manusia yang telah membantu peneliti dalam penyelesaian penulisan tugas akhir ini;

6. Suami, Kedua Orang Tua dan Mertua, anak-anak saya yang tetap setia mensupport dengan do'a dan restunya sehingga semangat untuk menuntaskan program magister pada Universitas Terbuka UPBJJ Mataram dapat dilaksanakan;
7. Rekan-rekan kelas eksekutif A dan konsentrasi MSDM angkatan 2018 atas dukungan serta bantuannya.
8. Bapak Kepala Dinas (Ir. Indra Jaya), Kepala Bidang (Ir. Beni Akbar) dan rekan-rekan kru bidang RPLPT kantor Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima atas dukungan morilnya sehingga penulisan tesis ini dapat dituntaskan.
9. Semua pihak yang telah banyak membantu baik secara langsung dan tidak langsung.

Kritik dan saran yang bersifat membangun dari berbagai pihak diperlukan peneliti sebagai bahan perbaikan dalam penyempurnaan tugas akhir ini. Peneliti berharap tugas akhir ini dapat berguna dan bermanfaat bagi seluruh pihak.



Mataram, April 2020

Helmiyati

DAFTAR ISI

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER	i
ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
LEMBAR LAYAK UJI	iii
PERNYATAAN	iv
PENGESAHAN HASIL UJIAN SIDANG	v
PERSETUJUAN TAPM PASCA UJIAN SIDANG	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	12
C. Tujuan Penelitian	12
D. Manfaat Penelitian	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	14
A. Kajian Teori	14
1. Karakteristik Pekerjaan	14
3. Komitmen Organisasional	26
4. Kepuasan Kerja	29
5. Penelitian Terdahulu	35
6. Hubungan Variabel Penelitian	37
B. Definisi Konseptual	40
C. Kerangka Pikir	45
D. Hipotesis Penelitian	45

BAB III METODE PENELITIAN	46
A. Jenis Penelitian	46
B. Klasifikasi dan Definisi Operasional Variabel	46
C. Jenis dan Sumber Data Penelitian	50
1. Jenis Data	50
2. Sumber data	50
D. Populasi dan Sampel Penelitian.....	51
1. Populasi Penelitian	51
2. Sampel Penelitian.....	51
E. Teknik dan Alat Pengumpulan Data.....	52
1. Observasi	52
2. Angket	52
3. Dokumentasi.....	53
F. Instrumen Penelitian	53
G. Prosedur Penelitian	55
1. Skala Pengukur Instrumen	55
2. Validitas Instrumen	56
3. Reliabilitas Instrumen	59
H. Analisis Data.....	60
1. Analisis Regresi Berganda	60
2. Uji Asumsi Klasik	60
3. Analisis Uji T	61
4. Koefisien Determinasi (R^2)	61
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	62
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	62
B. Analisis Deskriptif	65
1. Karakteristik Responden	65
C. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	69
D. Analisis Regresi Berganda	81
E. Uji Asumsi Klasik.....	83
1. Linieritas.....	83
2. Normalitas	85

3. Multikolinieritas.....	86
4. Heteroskedastisitas.....	86
F. Pengujian Hipotesis	88
1. Uji F.....	88
2. Uji-t (Parsial).....	89
3. Uji Koefisien Determinan (R^2).....	90
G. Pembahasan.....	92
1. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja	92
2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	94
3. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja.....	97
H. Implikasi.....	99
1. Implikasi Teoritis	99
2. Implikasi Praktis.....	101
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	105
A. Kesimpulan.....	105
B. Saran	106
DAFTAR PUSTAKA.....	107
LAMPIRAN.....	115
Lampiran 1 : Kuisisioner Penelitian.....	116
Lampiran 2 : Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel.....	122
Penelitian.....	122
Lampiran 3: Hasil Uji Validitas.....	134
Lampiran 4: Hasil Uji Reliabilitas	142
Lampiran 5 : Hasil Uji Analisis Statistika	144

DAFTAR GAMBAR

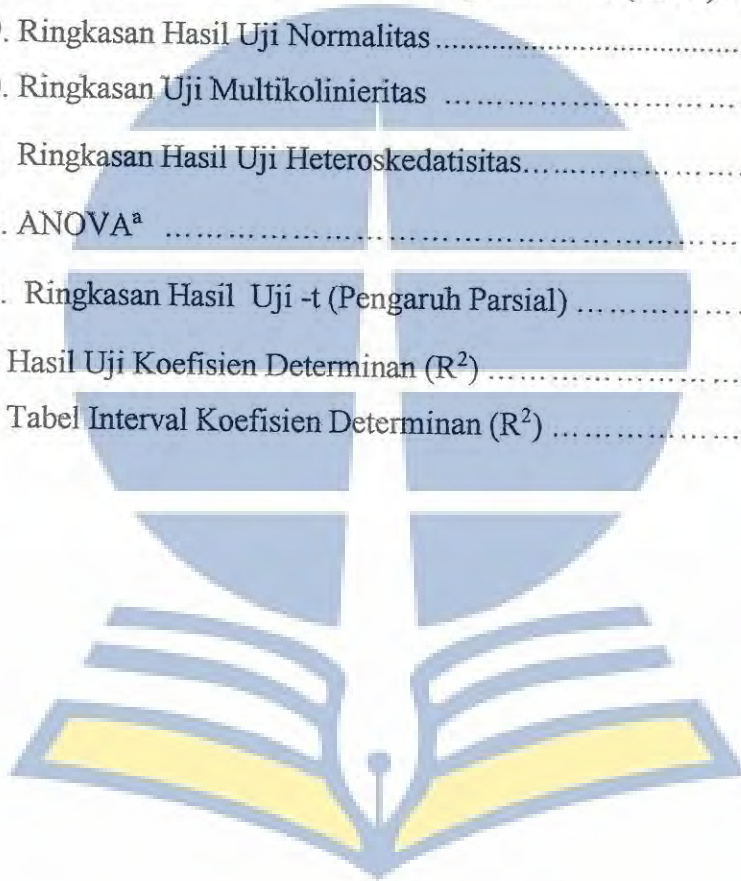
Gambar. 2.1 Kerangka Pikir	45
Gambar. 4.1. Deskriptif Tanggapan Responden Terhadap Variabel Karakteristik Pekerjaan	70
Gambar . 4. 2. Deskriptif Tanggapan Responden Terhadap Variabel Beban Kerja	73
Gambar. 4.3. Deskriptif Tanggapan Responden Terhadap Variabel Komitmen Organisasional	76
Gambar 4.4. Deskriptif Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja	79
Gambar 4.5. Scatterplot	87



DAFTAR TABEL

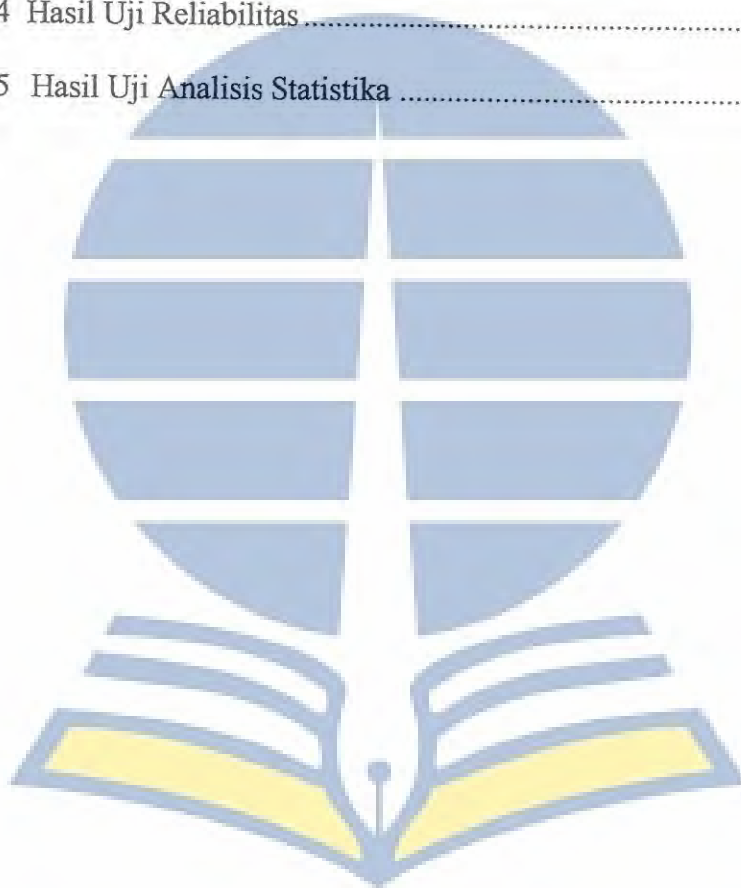
Tabel 2.1. Kajian Hasil Penelitian Terdahulu	35
Tabel 3.1. Matrik Definisi Operasional Variabel.....	49
Tabel 3.2. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian.....	53
Tabel 3.3. Skala Pengukuran/Pembobotan Item Instrumen Penelitian.....	55
Tabel 3.4. Ringkasan SPSS Validitas Instrumen karakteristik Pekerjaan....	56
Tabel 3.5. Ringkasan SPSS Hasil Validitas Instrumen Beban Kerja	57
Tabel 3.6. Hasil Ringkasan SPSS Validitas Instrumen Komitmen Organisasi ...	58
Tabel 3.7. Ringkasan Hasil SPSS Validitas Instrumen Kepuasan Kerja.....	58
Tabel 3.8. Ringkasan Hasil SPSS Reliabilitas Instrumen.....	59
Tabel 3.9. Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi.....	61
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	65
Tabel 4.2. Berapa Karakteristik Responden Berdasarkan Umur (Usia).....	66
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	67
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Latar Belakang Akademik	68
Tabel 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	69
Tabel 4.6. Deskriptif Tanggapan Responden Terhadap Variabel Karakteristik Pekerjaan.....	70
Tabel 4.7. Kategori Tanggapan Responden Terhadap Karakteristik Pekerjaan	71
Tabel 4.8. Deskriptif Tanggapan Responden Terhadap Variabel Beban Kerja	73
Tabel 4.9. Kategori Tanggapan Responden Terhadap Beban Kerja.....	73
Tabel 4.10. Deskriptif Tanggapan Responden Terhadap Variabel Komitmen Organisasional.....	75

Tabel 4.11. Kategori Tanggapan Responden Terhadap Komitmen Organisasional	76
Tabel 4.12. Deskriptif Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja	78
Tabel 4.13. Kategori Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja	79
Tabel 4.14. Analisis Regresi Pengaruh Parsial	81
Tabel 4.14. Penjelasan Persamaan Regresi	82
Tabel 4.16. Tabel ANOVA Hasil Uji Linearitas (X1 – Y)	83
Tabel 4.17. ANOVA Table Hasil Uji Linieritas (X2 - Y)	84
Tabel 4.18. ANOVA Table Ringkasan Hasil Uji Linieritas (X3-Y)	84
Tabel 4.19. Ringkasan Hasil Uji Normalitas	85
Tabel 4.20. Ringkasan Uji Multikolinieritas	86
Tabel 4.21 Ringkasan Hasil Uji Heteroskedatisitas	87
Tabel 4.22. ANOVA ^a	88
Tabel 4.23. Ringkasan Hasil Uji -t (Pengaruh Parsial)	89
Tabel 4.24 Hasil Uji Koefisien Determinan (R ²)	91
Tabel 4.25 Tabel Interval Koefisien Determinan (R ²)	92



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian	116
Lampiran 2	Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel Penelitian	122
Lampiran 3	Hasil Uji Validitas	134
Lampiran 4	Hasil Uji Reliabilitas	142
Lampiran 5	Hasil Uji Analisis Statistika	144



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia adalah penentu kesuksesan bagi sebuah organisasi. Manusia sebagai pengelola dari semua sistem kerja, untuk itu keberadaan manusia sebagai sumber daya utama dalam organisasi dapat diperhatikan pada berbagai aspek, agar sistem kerja dan kualitas kerja tetap berjalan dengan baik sesuai harapan. Hal ini harus dipahami agar dalam pengelolaan sumber daya dalam organisasi dapat dilakukan secara cepat dan tepat. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun instansi yang harus senantiasa digali potensinya dan terus dikembangkan mengingat Sumber daya manusia sangat berpengaruh dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Aida dan Fallahi, 2015:55). Agar manajemennya berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang berpengetahuan luas dan berketerampilan tinggi dalam mengelola dan memajukan organisasi.

Sumber daya manusia yang berkinerja tinggi sangat diperlukan dalam menjalankan fungsi-fungsi manajemennya dengan baik dalam suatu organisasi, untuk itu dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang mampu memahami pentingnya efisien dan efektivitas kerja, dan juga mengakui pentingnya SDM sebagai salah satu elemen pokok dalam organisasi dimana pegawai yang berkapasitas dapat memberikan upaya secara nyata pada sistem kerja sama organisasi (Nongkeng, dkk. 2011: 575). Pendapat yang sama pula menurut

Voon et., al (2011:24) menjelaskan bahwa pegawai sebagai sumber daya merupakan aset paling penting bagi organisasi. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan ialah dengan cara memberdayakan setiap karyawan se-optimal mungkin, serta mempertahankan pegawai agar dapat mewujudkan setiap visi dan misi yang menjadi tujuan organisasi.

Upaya mewujudkan sumber daya manusia (pegawai) yang berdaya saing dalam menggerakkan roda organisasi, diperlukan pengelola sumber daya manusia yang benar-benar memperhatikan segala aspek kebutuhan sumber daya termasuk kepuasan kerja selama bekerja dalam organisasi tersebut. Kepuasan kerja menyangkut respon positif pegawai terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja. Apabila seseorang merasa telah terpenuhi kebutuhan oleh sebuah organisasi maka akan dapat menimbulkan kepuasan tersendiri bagi pegawai yang pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas dan loyalitas dalam berorganisasi (Mahesa, 2010:1).

Kepuasan kerja dapat menentukan sikap pegawai terhadap pekerjaannya. Ilahi dan Mukzam (2017:31). Pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif yang dapat menimbulkan frustrasi. Sebaliknya pegawai yang terpuaskan, akan bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif dan dapat berprestasi. Pitasari dan Perdhana (2018:2)

Sebagai upaya menjaga kepuasan kerja maka penting untuk memperhatikan keragaman keterampilan untuk mengurangi kejenuhan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Semakin ragam keterampilan yang digunakan maka semakin tinggi kinerja pegawai. Hal ini dapat dilakukan apabila seorang pekerja atau pegawai memiliki keahlian tertentu. Demikian halnya dengan upaya kebijakan dan kendali

khusus bagi pegawai atas keputusan yang diambil dengan pekerjaannya. Keragaman keterampilan maupun otonomi dalam mengambil kebijakan keputusan kerja adalah bagian dari karakteristik pekerjaan. Bagian lain karakteristik pekerjaan yang cukup penting diperhatikan dalam menjaga kepuasan kerja yaitu tanggapan dari lingkungan dan orang lain mengenai prestasi kerja pegawai, mengukur sejauh mana suatu pekerjaan yang dilakukan didasari pada evaluasi yang merupakan sumber informasi untuk mengetahui sisi baik dan kekurangannya sehingga dapat diperbaiki pada kegiatan selanjutnya. Umpan balik pekerjaan terhadap pekerjaan itu sendiri dan otonomi merupakan dua faktor motivasi utama yang berhubungan dengan pekerjaan. Pekerjaan yang menantang dan menarik yang membutuhkan keragaman keterampilan merupakan hal penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja (Pitasari dan Perdana, 2018:1).

Pada umumnya setiap pekerja merasa lebih nyaman dan senang apabila bekerja pada pekerjaan yang sudah dikuasai sesuai dengan bidang keterampilannya. Oleh karena itu tugas yang diemban yang diberikan oleh organisasi menjadi tanggung jawab penuh dan sangat mempengaruhi sikap maupun tindakan seseorang (otonomi). Otonomi ini mencerminkan sejauhmana kepercayaan yang diberikan oleh organisasi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Selanjutnya hasil pekerjaan tersebut harus ada umpan balik (*feedback*) dari organisasi. Pekerjaan yang baik harus mendapat perhatian dan penilaian khusus dari organisasi sehingga dijadikan sebagai bagian dari kebijakan promosi dan lain sebagainya, jika tidak demikian akan berdampak pada ketidakpuasan kerja.

Beberapa penelitian menunjukkan hasil bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Karakteristik pekerjaan yang semakin sesuai

akan menyebabkan semakin baik kepuasan kerja (Kilika, 2018:78, Sugianto, 2018:95, dan Khalil, 2017:294). Penelitian tersebut bertolak belakang dengan penelitian Sarwoko (2012:11) yang menjelaskan bahwa karakteristik pekerjaan justru tidak memiliki dampak apa-apa terhadap tinggi atau rendahnya kepuasan seseorang dalam bekerja.

Aspek penting lain yang berkaitan dengan kepuasan kerja adalah beban kerja. Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam waktu yang ditentukan (Triyono, 2012). Jika terjadi penumpukan tugas dan tanggung jawab yang harus dikerjakan oleh seseorang akan menyebabkan kurang maksimalnya pencapaian kinerja, apalagi jika tidak disertai pengakuan dan perlakuan khusus atas pencapaian kinerja tersebut yang akan berdampak pada kepuasan kerja. Beban kerja yang berlebihan yang tidak diimbangi oleh perlakuan dan pengakuan dari organisasi menimbulkan kelelahan, dan sebaliknya beban kerja yang terlalu sedikit akan menimbulkan kejenuhan dan kebosanan sehingga memunculkan ketidakpuasan dalam bekerja. Rasa bosan dalam bekerja yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerja (Suwati, 2013:41).

Menurut Munandar (2011:381), beban kerja merupakan faktor yang melekat dalam pekerjaan itu sendiri, dimana target yang dicapai jika menjadi beban yang berlebihan maka akan berdampak pada penurunan semangat kerja yang pada gilirannya membuat kepuasan kerja semakin menurun. Kondisi pekerjaan yang harus menjamin keamanan dan kenyamanan pegawai dalam bekerja tidak bisa dipungkiri akan berdampak pada respon pegawai. Beban kerja yang ditinjau dari

standar kerja termasuk standar pencapaian kinerja yang sangat tinggi dapat berakibat pada tekanan kerja sehingga membuat perasaan pegawai bekerja dalam suasana tertekan dan kurang bersemangat karena pada hakikatnya target kerja yang tinggi, tidak sesuai dengan kemampuan dan instrumen kerja yang mendukung justru membuat pegawai bekerja dibawa tekanan psikologis yang berdampak pada ketidakpuasan kerja (Bawono dan Nugraheni, 2015:1).

Beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah, terkadang dapat mengakibatkan seorang pegawai mengalami gangguan atau hambatan untuk mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Kelebihan beban kerja dapat membuat seseorang menjadi stres, sebetulnya stress merupakan keadaan wajar karena merupakan salah satu respon manusia dalam kehidupan sehari-hari. Penelitian Ali (2015:23) mengungkap hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja merupakan hal terpenting bagi organisasi manapun. Penelitian Altahtoo (2018:107) mengungkapkan bahwa beban kerja berpotensi terhadap pembentukan stres kerja yang menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang rendah. Berbeda dengan hasil studi Marlin (2018) beban kerja tidak memiliki hubungan signifikan dengan kepuasan kerja.

Komitmen organisasional pegawai menjadi alasan seseorang bekerja dengan penuh tanggung jawab karena akan memunculkan kepuasan seseorang terhadap pekerjaan. Komitmen organisasional (*organizational commitment*), sebagai suatu keadaan dimana seseorang anggota organisasi memiliki simpati dan empati terhadap organisasi tempat dia bekerja. Keadaan ini tidak muncul secara kebetulan melainkan lahir dari sudut pandang pegawai terhadap pekerjaan dan lingkungan pekerjaannya sehingga pegawai merasa senang dan nyaman bekerja

dalam organisasi dan dapat memunculkan keyakinan bahwa organisasi adalah tempat bekerja sekaligus bagian dari kehidupannya. Komitmen organisasional digambarkan dengan perasaan identifikasi, keterlibatan, dan kesetiaan yang diekspresikan oleh pegawai terhadap organisasi yang melibatkan tiga sikap yaitu, rasa identifikasi dengan tujuan organisasi, perasaan terlibat dalam tugas-tugas organisasi, dan perasaan setia terhadap organisasi (Durukan dan Kose, 2017). Hasil penelitian Adekola (2012) menemukan bahwa komitmen organisasional menjadi kunci adanya kepuasan kerja seseorang. Dimana seseorang akan lebih aktif bekerja apabila memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya. Namun berbeda dengan hasil studi Azman (2016) yang menemukan komitmen organisasional tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Begitu pentingnya karakteristik pekerjaan, beban kerja dan komitmen organisasional pada organisasi akan berdampak pada kepuasan kerja bagi seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Kepuasan kerja menjadi poin penting dan menjadi bagian penentu dalam pencapaian tujuan organisasi karena pada prinsipnya pegawai bekerja senantiasa didorong oleh motif pemenuhan kepuasan; semakin banyak aspek sesuai dengan keinginan individu semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan oleh pekerja (Khan, 2014).

Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima merupakan Instansi Besar dalam sebuah Organisasi Perangkat Daerah (OPD), karena organisasi ini membawahi hajat hidup orang banyak. Sekitar 85% penduduk di Kabupaten Bima bermata pencaharian sebagai petani (Lakip, 2018), Untuk itu perlu diketahui sejauh mana kemampuan sumber daya manusia yang bekerja di instansi Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima dari sisi kepuasan kerja dalam upaya

menyelesaikan suatu pekerjaan, membantu petani dan melayani kebutuhannya dalam peningkatan kesejahteraan petani itu sendiri, ditengah isu yang dialami dan terjadi dalam OPD besar tersebut. Kepuasan kerja menjadi sangat urgen karena menyangkut perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negative terhadap pekerjaan yang berdampak pada produktivitas kerja (Pitasari dan Perdhana, 2018)

. Fenomena-fenomena berdasarkan hasil studi pendahuluan, ditemukan beberapa hal yang mengerucut pada 4 variabel yaitu berkaitan dengan kepuasan kerja, karakteristik pekerjaan, beban kerja dan komitmen Organisasional.

Kepuasan kerja pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima ditinjau dari: *Pertama*, kepuasan pegawai terhadap kebijakan promosi jabatan. Peluang promosi jabatan menjadi bagian penting dari pengukuran kepuasan kerja pegawai. Promosi adalah kesempatan untuk maju dalam organisasi, memiliki pengaruh pada kepuasan kerja dan memiliki sejumlah bentuk yang berbeda maupun penghargaan, seperti promosi atas dasar senioritas atau kinerja dan promosi kenaikan gaji (Colquitt et al. 2013). Hasil observasi menunjukkan dinamisasi politik di daerah menjadi faktor penyebab peluang promosi cenderung dilihat dari sudut pandang politik kepala daerah. Anggapan dan asumsi semacam ini bukan rahasia lagi dikalangan birokrasi dimana munculnya anggapan kepala daerah dalam mengambil kebijakan promosi jabatan dipandang sebagai adanya intervensi politik. Adapun itu merupakan asumsi namun dapat berdampak pada ketidakpuasan pegawai terhadap kebijakan promosi. Menjadi rahasia umum bahwa sebelum dan sesudah Pemilu di daerah, media disibukkan dengan pemberitaan mengenai rotasi, mutasi pegawai dan pejabat. Rotasi dan mutasi ini tidak hanya pada asas regulasi

dan pengayaan pengalaman kerja pegawai, akan tetapi lebih cenderung sebagai balas jasa dan ganjaran dari pertarungan politik. Fenomena ini menjadi bagian penting sehingga kepuasan kerja pegawai ditinjau dari segi pegawai dan pekerjaan itu sendiri menunjukkan ada gejala rendahnya kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Asumsi semacam ini merupakan keadaan yang sulit dihindari oleh pegawai, walaupun sudah jelas peraturan melarang Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk terlibat dalam politik, akan tetapi jika mau dipromosi harus memiliki jasa politik terhadap kepala daerah, maka dampaknya jika kepala daerah yang diperjuangkan bukan orang yang didukung maka kecil kemungkinan akan mendapat peluang promosi jabatan. *Kedua*, Pada umumnya, rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja terutama tim yang kuat bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu. Karena kelompok kerja saling tergantung antar anggota dalam menyelesaikan pekerjaan, kondisi seperti itu efektif membuat pekerjaan menjadi lebih menyenangkan, sehingga membawa efek positif yang tinggi pada kepuasan kerja (Colquitt et al. 2013). Sebagai bagian dari dampak adanya beberapa oknum yang menganggap kebijakan promosi tercemar oleh keputusan politik akan mempengaruhi interaksi sesama pegawai karena secara psikologis ketika ada teman sejawat dari segi kemampuan, pengalaman kerja serta golongan yang relatif sama namun apabila asumsi adanya intervensi politik sehingga promosi jabatan yang didapatkan melahirkan kecemburuan sosial yang dapat saja menjadi acuan munculnya ketidakharmonisan dari segi interaksi dengan sesama pegawai. *Ketiga*, dampak dari adanya anggapan kebijakan promosi yang mengandung intervensi politik maka jalur komunikasi dengan atasan menjadi

kurang harmonis pada gilirannya membuat pegawai tidak merasa puas terhadap pekerjaan yang dijalani. Menurut Hasibuan (2014: 202), Kepemimpinan memiliki kemampuan memotivasi orang lain dan bawahannya untuk bekerja secara efektif, berpribadi kuat, dihormati dan berwibawa.

Ketidakpuasan kerja pegawai tidak dapat dipisahkan dengan karakteristik pekerjaan, karena berdasarkan hasil observasi dapat dijelaskan: *Pertama*, Keanekaragaman keterampilan memerlukan pegawai yang mampu melaksanakan berbagai tugas yang sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki. Variasi Keterampilan menunjukkan sejauh mana pekerjaan yang dilakukan membutuhkan sejumlah aktivitas yang berbeda untuk penyelesaian yang sukses (Kardilla T,dkk , 2016:52). Dalam konteks ini bahwa pegawai yang bertugas pada Dinas Pertanian membutuhkan pegawai yang relevan antara latar belakang akademik dan pengalaman dengan bidang yang ditugaskan, tetapi pada kenyataannya masih banyak pegawai yang minim pengalaman dan latar belakang akademik yang tidak relevan dengan tugas-tugasnya, seperti adanya pegawai yang memiliki keahlian dibidang sosial justru membidangi pada bagian Pengendalian Organisme Pengganggu Tanaman. *Kedua*, Otonomi ini menyangkut tingkat kepercayaan terhadap tugas-tugas yang diberikan. Menurut Kardilla T,dkk , 2016:52 Otonomi merupakan seberapa besar kebebasan dan tanggung jawab yang dimiliki para karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Hasil observasi peneliti diketahui bahwa pegawai structural, konsep otonomi dalam melaksanakan suatu pekerjaan merupakan hal yang belum dapat diterapkan secara optimal karena pada prinsipnya hampir semua bidang pekerjaan cenderung dilakukan dan diintervensi oleh pihak lain termasuk oleh orang tertentu yang dapat mempengaruhi otonomi

dalam mengambil kebijakan, seperti adanya tekanan dari Lembaga Swadaya Masyarakat, oknum aktivis dan lain sebagainya. *Keempat*, setiap pekerjaan belum tentu mendapat umpan balik dari atasan. Apabila pekerjaan itu baik dan memuaskan sesuai dengan standar yang ditetapkan tidak merupakan bagian dari alasan kebijakan promosi dan berdampak pada kepuasan kerja tersendiri bagi pegawai. Menurut Kardilla T,dkk , 2016:52, Umpan Balik merupakan salah satu indikator karakteristik pekerjaan yang memuat keterangan yang diterima para karyawan mengenai seberapa baik mereka menjalankan tugas.

Demikian halnya terhadap beban kerja, pendekatan melalui indikator-indikator beban kerja yang sesuai dengan keadaan yang terjadi dilingkungan Dinas Pertanian yang dinilai dari sisi target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan dan standar pekerjaan. . ketiga indikator yang digunakan tersebut berdasarkan teori menurut putra (2012) dalam jurnal Rolos, J.K.R., Sambul, S.A.P., Rumawas, W., (2018:21). Hasil observasi awal peneliti mengenai beban kerja: *Pertama* Target kerja yang harus dicapai oleh pegawai Dinas Pertanian menjadi acuan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga setiap orientasi dari pelaksanaan tugas harus merujuk pada target yang telah ditetapkan sebelumnya. *Kedua*, Keadaan lingkungan pekerjaan termasuk interaksi dengan sesama pegawai misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan, disatu sisi tekanan kerja seperti seringkali unjuk rasa dari kalangan mahasiswa, keluar masuk LSM, media/wartawan dan pihak lain yang menekan agar proposal permohonan bantuan segera dikeluarkan, hal ini dapat membuat pegawai bekerja dalam keadaan tidak nyaman. *Ketiga*, Standar Pekerjaan yang menjadi acuan bagi pegawai tentang

pekerjaannya, misalnya pada penyelesaian pekerjaan dalam jangka waktu tertentu merupakan perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus dituntaskan.

Berkaitan dengan komitmen organisasional: *Pertama*, Sikap pegawai tentang komitmen untuk selalu berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan organisasi merupakan bagian dari indikator komitmen organisasional (Nanda, dkk., 2013:3). Fenomena yang menjadi studi pendahuluan terhadap beberapa pegawai di Dinas Pertanian dan Perkebunan Kab. Bima menunjukkan rendahnya kemauan untuk tetap menjadi pegawai yang mungkin disebabkan oleh lingkungan pekerjaan yang sering didatangi oleh para pendemo. *Kedua*, Menurut (Luthans, 2012:249): komitmen organisasional adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Fenomena yang dapat ditemui dilapangan bahwa Rendahnya kemauan untuk selalu berusaha untuk kemajuan organisasi yang disebabkan apapun hasil pekerjaannya mereka menilai berdasarkan pengalaman selama ini tidak menjadi rujukan dalam peluang promosi jabatan. Selain itu juga apapun hasil pekerjaan mereka yang penting aktif walaupun berkinerja rendah dan pimpinan tidak dapat memecatnya dengan mudah karena mereka merupakan pegawai ASN. Menurut Moorhead dan Griffin (2013:73) komitmen organisasi (*organizational commitment*) mencerminkan sikap individu sejauh mana mengenal dan terikat pada organisasinya.

Oleh karena itu berdasarkan paparan di atas, peneliti perlu mengkaji secara akademik dengan meneliti **“Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Beban Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima”**.

B. Perumusan Masalah

Ada beberapa rumusan masalah yang dilakukan dalam penelitian ini:

1. Apakah Karakteristik Pekerjaan memiliki Pengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima?
2. Apakah Beban Kerja memiliki Pengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima?
3. Apakah Komitmen Organisasional Memiliki Pengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima?

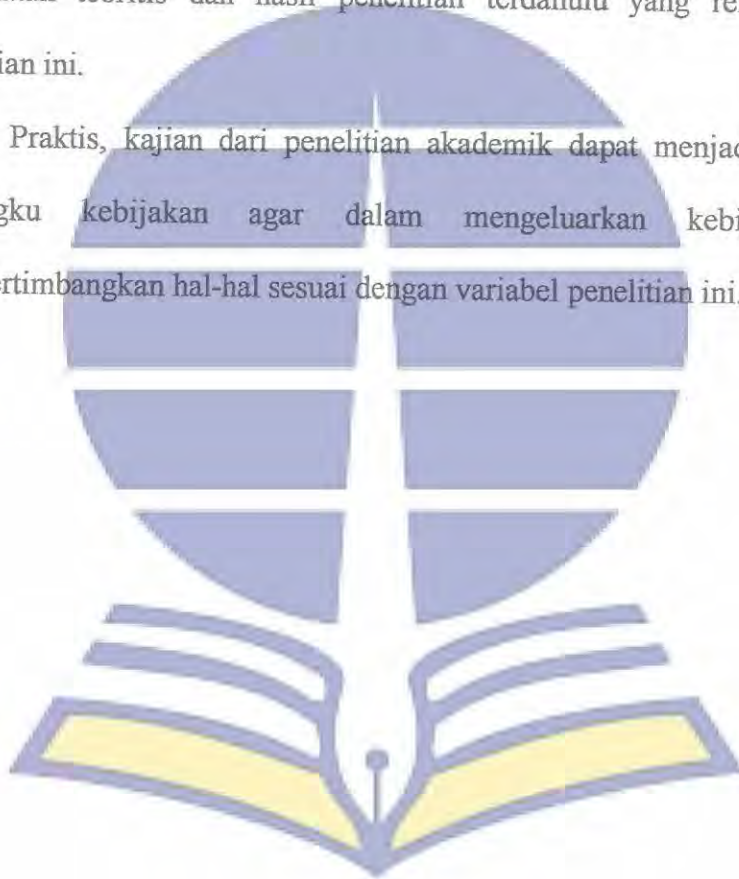
C. Tujuan Penelitian

Beberapa hal menjadi tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk Mengetahui Ada atau Tidaknya Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima.
2. Untuk Mengetahui Ada atau Tidaknya Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima.
3. Untuk Mengetahui Ada atau Tidaknya Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Akademik penelitian ini berguna sebagai bagian dari pemenuhan salah satu persyaratan penting atau wajib dalam menyelesaikan studi pada Program Magister Manajemen di Universitas Terbuka.
2. Secara Teoritis hasil penelitian akan berguna didalam melengkapi dan menambah kajian pada bidang ilmu manajemen sumber daya manusia dengan pendekatan teoritis dan hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini.
3. Secara Praktis, kajian dari penelitian akademik dapat menjadi acuan bagi pemangku kebijakan agar dalam mengeluarkan kebijakan perlu mempertimbangkan hal-hal sesuai dengan variabel penelitian ini.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Karakteristik Pekerjaan

a. Pengertian

Karakteristik pekerjaan merupakan program penting dalam bidang kajian sumber daya manusia untuk membimbing dan membantu perumusan kebijakan sesuai kebutuhan dan ekspektasi dari para pekerja. Sedarmayanti (2011:182). Dengan adanya pemerdayaan pekerjaan akan memungkinkan terciptanya kepuasan kerja sehingga meningkatkan integritas, kapabilitas dan komitmen dalam bekerja secara vertical dan horizontal. Menurut Hamza (2018:117), karakteristik pekerjaan mengindikasikan bagaimana dan sebesar apa keputusan yang dipilih oleh pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Karakteristik pekerjaan berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri yang merupakan aspek internal yang menekan pada isi dan kondisi pekerjaan, dimana sikap aspek internal tersebut terdiri dari beberapa macam teknik atau model keterampilan yang dibutuhkan, termasuk diantaranya prosedur dan kejelasan tugas, kewenangan dan tanggungjawab, maupun *feed back* dari tugas yang telah diselesaikan (Utaminingsih, 2018:95).

Menurut Tamalero,dkk (2012:25) Karakteristik pekerjaan adalah sejauh mana pekerjaan tersebut dengan karakteristik dalam memberikan suatu kepuasan

bagi karyawan sekaligus merupakan atribut tugas karyawan yang didalamnya membutuhkan sejumlah tanggungjawab dalam menyelesaikan berbagai tugas yang diemban.

Demikian pula menurut (Mulyani dan Soliha, 2014:49), karakteristik pekerjaan merupakan kondisi dasar termasuk hal yang memuat komponen penting yang melekat pada setiap pekerjaan. Karakteristik pekerjaan berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri yakni berkaitan dengan karyawan itu sendiri yang dapat menilai tugas-tugas yang ada dalam pekerjaannya, apakah sesuai atau tidak sesuai dengan keinginan mereka. Karakteristik pekerjaan merupakan sifat dan ciri khas yang terdapat pada suatu pekerjaan, terdiri dari keragaman tugas, keragaman skill, identitas tugas dan otonomi. Karyawan dapat saja melihat dan menginterpretasi berbagai macam dari suatu pekerjaan tergantung seperti apa pekerjaan tersebut dirancang, apakah memberikan kesempatan bagi tenaga kerja dalam jumlah sedikit atau lebih banyak dalam rangka memberikan kepuasan bagi kebutuhan mereka dalam pekerjaannya itu. Oleh karena itu agar lebih kreatif maka suatu pekerjaan diperlukan ruang gerak yang lebih banyak dalam memuaskan kebutuhan seseorang atau karyawan.

b. Indikator Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan mengarahkan bagaimana suatu karakteristik dibentuk menjadi suatu pekerjaan yang berbeda yang ada kaitannya dengan motivasi, efektifitas kerja maupun kinerja sehingga karakteristik tugas suatu pekerjaan dapat diidentifikasi. Mowdy, 2008 dalam Tri Kardilla., dkk, 2016:52),

menguraikan tentang karakteristik pekerjaan merupakan spesialisasi yang diukur ke dalam lima dimensi, yaitu:

- 1) Variasi Keterampilan. Seberapa banyak skill yang dibutuhkan dalam melaksanakan suatu bidang pekerjaan karena semakin banyak skill yang dibutuhkan maka akan menarik suatu pekerjaan dilakukan sehingga dapat membedakan suatu pekerjaan yang satu dengan yang lain.
- 2) Identifikasi Tugas. Meliputi unit pekerjaan yang bisa diidentifikasi, yang dikerjakan dari awal hingga akhir. Identifikasi tugas merupakan unsur dari pemerikayaan pekerjaan (job enrichment).
- 3) Signifikansi Tugas. Menunjukkan dampak pekerjaan yang dilakukan terhadap orang lain. Menjadi penilaian sekaligus yang membedakan suatu pekerjaan dengan pekerjaan lain di lingkungan masyarakat. Pengaruh atas penilaian ini bisa jadi karena organisasi tempat bekerja menjadi sangat penting bagi penilaian kehidupan masyarakat.
- 4) Otonomi. Merupakan penilaian mengenai suatu kebijaksanaan bagi setiap karyawan dan berkaitan dengan bidang pekerjaan sehingga menjadi hal yang mendasar dalam menimbulkan integritas dalam diri seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya, Seberapa besar kebebasan dan tanggung jawab yang dimiliki para karyawan dalam menjalankan pekerjaan.
- 5) Umpan Balik. Merupakan keterangan yang diterima para karyawan mengenai seberapa baik mereka menjalankan tugas. Ini berhubungan dengan tanggapan dari lingkungan dan orang lain mengenai prestasi kerja yang dikerjakan oleh pegawai sehingga umpan balik yang dilakukan oleh pimpinan dan orang lain,

para pegawai harus mengetahui dan bahkan menjadi kebutuhan bagi orang bekerja atas informasi mengenai hasil pekerjaannya.

2. Beban Kerja

a. Pengertian

Isu dan permasalahan mengenai beban kerja menjadi sangat penting dibahas dikalangan perusahaan dan organisasi jasa karena dinilai dapat berakibat pada kepuasan dan motivasi kerja. Beban kerja merupakan tanggung jawab dan harus dikerjakan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan sebelumnya. Komaruddin (2011:81), menjelaskan beban kerja merupakan suatu proses yang ditetapkan mengenai jumlah dan waktu kerja yang harus digunakan dalam menyelesaikan suatu jenis pekerjaan sehingga dalam konteks tersebut dapat dilakukan analisis beban kerja apakah sesuai dengan kemampuan pekerja dan waktu yang digunakan dalam melaksanakan pekerjaan. Senada dengan itu Simamora (2012:57) menjelaskan mengenai beban kerja harus dianalisis dalam mengidentifikasi baik jumlah maupun kualifikasi pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Rujukan dari pendapat di atas maka dapat dijelaskan bahwa beban kerja sebagai kegiatan-kegiatan yang diselesaikan oleh orang atau organisasi dalam waktu yang telah ditentukan. Andri Wijaya (2018:280), beban kerja memiliki model atau pengaruh negatif terhadap kinerja dan produktifitas kerja dari pegawai; positif atau negatifnya beban kerja pada prinsipnya bersifat relatif tergantung pada persepsi pegawai. Persepsi atas beban kerja memiliki hubungan

dengan bidang kerja dimana pekerja akan memberikan pandangan mengenai tugas yang melibatkan aktivitas mental dan fisik dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Salah satu aspek yang harus diperhatikan bagi setiap perusahaan adalah beban kerja, mengingat aspek tersebut merupakan salah satu yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Setiap pekerjaan yang dilakukan seseorang dapat dikatakan beban kerja baginya dan disesuaikan dengan bagaimana orang tersebut bekerja.

Sudut pandang ergonomi setiap beban kerja yang didapatkan harus sesuai dan seimbang bagi seseorang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognitif maupun kemampuan manusia dalam menerima beban tersebut. Menurut Tarwaka (2014:104), Pekerja masing-masing punya tingkat pembebanan yang berbeda-beda, beban kerja dapat dimaksudkan sebagai suatu perbedaan kemampuan pekerja dengan target pekerjaan yang harus dihadapi. Masing-masing manusia mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda yang disebabkan oleh pekerjaan manusia bersifat mental dan fisik, maka . Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi akan dapat menguras energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, demikian sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan terjadinya rasa bosan maupun kejenuhan dan mengakibatkan *understress*.

Menurut Triyono (2012:16) beban kerja sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam waktu yang ditentukan. Jika terjadi penumpukan tugas dan tanggung jawab yang harus dikerjakan oleh seseorang akan menyebabkan kurang maksimal pencapaian kinerja karena akan berdampak pada kepuasan kerja. Beban kerja yang berlebihan

mengakibatkan dampak yang tidak baik karena menimbulkan kelelahan dan beban kerja terlalu sedikit akan membuat jenuh dan bosan. Rasa bosan dalam bekerja yang dilakukan atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerja, Wijaya, Andri. (2018:280)

Menurut Munandar (2011:381), beban kerja merupakan faktor yang melekat dalam pekerjaan itu sendiri, yaitu: (a) Tuntutan fisik dalam konteks ini menyangkut kesehatan pegawai agar tetap sehat supaya; (b) Tuntutan tugas agar terhindar dari kelebihan beban kerja. Terlalu berat dan sulit dalam bekerja serta merasa tertekan memungkinkan pekerja merasakan kurang nyaman. Oleh karena itu beban kerja harus disesuaikan dengan kemampuan atau kapasitas seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya (Bawono dan Nugraheni, 2015: 2).

Demikian pula menurut (Suwanto, dkk, 2013:134) Beban kerja yaitu frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam kurun waktu tertentu. Beban kerja meliputi beban kerja fisik maupun mental. Beban kerja yang terlalu berat dimana kemampuan fisik yang menurun dapat mengakibatkan seorang pegawai menderita gangguan kesehatan atau penyakit. Pada dasarnya beban kerja adalah salah satu faktor yang harus diperhatikan bagi seorang tenaga kerja untuk mendapatkan keserasian dan produktivitas kerja yang tinggi disamping unsur beban tambahan seperti yang diakibatkan oleh lingkungan kerja dan kapasitas kerja (Fauzi, M.I , Akbar, M., 2017:187).

Sedangkan menurut Permendagri No. 12/2008, beban kerja adalah hasil kali antara volume kerja dan norma waktu yang merupakan besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi.

Dengan demikian dapat dipahami bahwa pengertian beban kerja adalah serangkaian yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan sesuai kemampuan tersendiri yang berkaitan dengan tugas yang diemban dan diselesaikan dalam target jangka waktu tertentu, dengan mempertimbangkan unsur beban kerja fisik, mental atau sosial dalam penyelesaian suatu pekerjaannya.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Manuaba (2010:31) ada beberapa hal yang menjadi penyebab tinggi atau rendahnya beban kerja:

- 1) Faktor eksternal yang berasal dari luar diri pekerja seperti;
 - Tugas-tugas yang berhubungan dengan fisik seperti lingkungan kerja, ruangan kerja, peralatan yang digunakan dan lain-lain serta tugas yang berkaitan dengan psikologis pekerja.
 - Organisasi kerja berkaitan dengan intensitas dan waktu istirahat, *shift*, gaji, tunjangan dan struktur organisasi.
 - Lingkungan kerja fisik yang dapat mengganggu psikologis dan psikis para pekerja.
- 2) Faktor internal merupakan faktor yang bersumber dari dalam dari pekerja seperti dari reaksi beban kerja yang bersumber dari luar seperti status gender, usia, ketahanan tubuh, dan kondisi kesehatan serta motif dari pegawai dalam bekerja.

Menurut Tarwaka (2014:104), Faktor beban kerja ada 3 aspek yang mempengaruhi, yaitu penggunaan waktu, fisik, mental dan . Aspek pemanfaatan waktu lebih pada perhitungan beban kerja dari aspek penggunaan waktu untuk

bekerja. Aspek fisik dilihat dari faktor beban kerja dari kriteria-kriteria fisik manusia. Aspek mental merupakan berhubungan dengan beban kerja yang mempertimbangkan aspek mental (psikologis).

Beban kerja juga sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berhubungan langsung dengan kemampuan kerja. Menurut Sri Zetli (2019: 64), Ada tiga faktor yang diperlukan dalam menentukan beban kerja yaitu tuntutan tugas, tenaga (usaha) dan performansi.

- 1) Faktor tuntutan tugas yakni hal yang diketahui dari analisa tugas-tugas yang dilakukan oleh pekerja sehingga dapat diketahui besarnya suatu beban kerja. beberapa perbedaan secara individu menjadi bagian yang harus diperhitungkan.
- 2) Tenaga atau usaha. Besarnya yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan dapat saja seperti dalam bentuk kemauan/*intuitif* yang natural terhadap beban kerja.
- 3) Performansi. tingkat performansi yang akan dicapai apabila dapat menyajikan suatu matrik beban kerja yang lengkap karena pengukuran performansi saja tidak dapat memberikan hasil yang optimal.

Menurut Schultz dan Schultz (2010) mengungkapkan macam macam faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah: *time pressure* (tekanan waktu), *role ambiguity* dan *role conflict*, jadwal kerja, kebisingan, *information overload*, aspek ergonomi dalam lay out tempat kerja, *temperature extremes* atau *heat overload*, *repetitive action*.

Demikian pula menurut Gibson (2007: 153), bahwa tanggung jawab dan harga diri adalah 2 hal yang dapat mempengaruhi beban kerja. Untuk itu ada sepuluh faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja, yaitu:

- 1) *Time pressure* (tekanan waktu). Pada umumnya yang disebabkan oleh tekanan waktu terutama waktu akhir (*dead line*) dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, akan tetapi tekanan waktu juga yang berlebihan dapat menjadikan beban kerja yang berkesan kurang baik, terutama jika hal ini mengakibatkan munculnya banyak kesalahan atau kondisi kesehatan seseorang menurun.
- 2) *Role ambiguity* dan *role conflict*. Dua hal ini akan dapat mengancam dan mempengaruhi cara pandang seseorang terhadap beban kerja. *Role ambiguity* merupakan kemenduaan peran dan *role conflict* yakni konflik peran yang dapat menantang persepsi terhadap beban kerja itu sendiri.
- 3) Jadwal kerja atau jam kerja. Jumlah waktu untuk melakukan kerja berkontribusi terhadap pengalaman akan tuntutan kerja, yang merupakan salah satu faktor penyebab stres di lingkungan kerja. Hal ini berhubungan dengan penyesuaian waktu antara pekerjaan dan keluarga terutama jika pasangan suami-istri sama-sama bekerja. Jadwal kerja standart adalah 8 jam sehari selama seminggu. Untuk jadwal kerja ada tiga tipe, yaitu: *night shift*, *long shift*, *flexible work schedule*. Dari ketiga tipe jadwal kerja tersebut, *long shift* dan *night shift* dapat berpengaruh terhadap kesehatan tubuh seseorang.
- 4) Kebisingan. Kebisingan dapat mempengaruhi pekerja dalam hal kesehatan dan performance nya. Pekerja yang kondisi kerjanya sangat bising dapat

mempengaruhi efektifitas kerjanya dalam menyelesaikan tugasnya, dimana dapat mengganggu konsentrasi dan otomatis mengganggu pencapaian tugas sehingga dapat dipastikan semakin memperberat beban kerjanya.

- 5) Information overload. Banyaknya informasi yang masuk dan diserap pekerja dalam waktu yang bersamaan dapat menyebabkan beban kerja semakin berat. Kemajemukan teknologi dan penggunaan fasilitas kerja yang serba canggih membutuhkan adaptasi tersendiri dari pekerja. Semakin kompleks informasi yang diterima, dimana masing-masing menuntut konsekuensi yang berbeda dapat mempengaruhi proses pembelajaran pekerja dan efek lanjutannya bagi kesehatan jika tidak tertangani dengan baik
- 6) Aspek ergonomi dalam lay out tempat kerja. Untuk menjaga agar pekerja tetap berada dalam wilayah kerja yang normal, maka tidak cukup dengan mengoptimasi lay out tempat kerja. Namun lay out tersebut harus menghasilkan posisi anatomi yang baik dan layak. Pekerja yang setiap harinya harus mondar-mandir dalam kegiatan kerjanya, melakukan kerja dengan posisi tubuh yang tidak seimbang (terlalu banyak jongkok atau terlalu banyak berdiri) atau peralatan kerja yang tidak sesuai posisinya (terlalu tinggi atau terlalu rendah) dan sebagainya dapat mempengaruhi anggota tubuh, seperti otot menegang, kecapaian dan sebagainya. Hal ini secara tidak langsung mempengaruhi persepsi seseorang terhadap beban tugas yang harus diselesaikannya.
- 7) Temperature extremes atau heat overload. Sama halnya dengan kebisingan, faktor kondisi kerja yang beresiko seperti tingginya temperatur dalam ruangan

juga berdampak pada kesehatan. Hal ini utamanya jika kondisi tersebut berlangsung lama dan tidak ada peralatan pengamannya.

- 8) Repetitive action. Banyaknya pekerjaan yang membutuhkan aksi tubuh secara berulang, seperti pekerja yang menggunakan komputer dan menghabiskan sebagian besar waktunya dengan mengetik, atau pekerja assembly line yang harus mengoperasikan mesin dengan prosedur yang sama setiap waktu atau dimana banyak terjadi pengulangan gerak akan timbul rasa bosan, rasa monoton yang pada akhirnya dapat menghasilkan berkurangnya perhatian dan secara potensial membahayakan jika tenaga gagal untuk bertindak tepat dalam keadaan darurat.
- 9) Tanggung jawab. Setiap jenis tanggung jawab (responsibility) dapat merupakan beban kerja bagi sebagian orang. Jenis-jenis tanggung jawab yang berbeda maka berbeda pula fungsinya sebagai penekan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggung jawab terhadap orang menimbulkan tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan. Sebaliknya semakin banyak tanggung jawab terhadap barang, semakin rendah indikator tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan.
- 10) Harga diri (self-esteem). Tingkat harga diri yang lebih tinggi berhubungan erat dengan kepercayaan yang lebih besar akan kemampuan orang untuk menangani penekan dengan hasil yang baik. Riset menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara beban kerja kualitatif yang terlalu berat dengan harga diri.

c. Indikator Beban Kerja

Putra (2012:22) secara detail mengklasifikasikan mengenai beberapa hal menyangkut indikator beban kerja:

1) Target Yang Harus Dicapai

Sudut pandang pekerja dalam kaitannya dengan target kerja seperti dalam mendesain, mencetak, dan *finishing*.

2) Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan ini meliputi persepsi pekerja mengenai keadaan dari pekerjaan yang sedang dikerjakan, misalnya pengambilan kebijakan secara cepat dan tepat.

3) Standar Pekerjaan

Standar kerja harus ditentukan oleh setiap organisasi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan adanya standar kerja maka menjadi ukuran kesuksesan atau tidak dalam bekerja berdasarkan hasil evaluasi dalam jangka waktu tertentu.

4) Penggunaan Waktu Kerja

Penentuan waktu sebagai standar ukuran dalam efektifitas dalam menyelesaikan suatu pekerjaan berhubungan dengan produktifitas kerja.

d. Efek Beban Kerja

Pentingnya memperhatikan beban kerja karena akan berdampak pada produktifitas dan kepuasan kerja dari para pegawai. Menurut Manuaba (2010:62) beban kerja yang berlebihan akan mempengaruhi kondisi fisik dan psikologis pekerja seperti disebabkan oleh kelelahan, tekanan kerja, kaemanan kerja sehingga akan dapat mengganggu kesehatan. Apabila beban kerja terus menerus

bertambah tanpa adanya pembagian beban kerja yang sesuai maka kinerja seseorang akan rendah, sebaliknya, beban kerja sedikit dalam menyelesaikan suatu pekerjaan juga akan membuat malas dan kurang produktif pegawai dalam bekerja karena disebabkan oleh kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari (Setyawan dan Kuswati, 2016:109).

3. **Komitmen Organisasional**

a. **Pengertian**

Berbagai upaya dilakukan oleh perusahaan dan organisasi jasa untuk meningkatkan kepuasan kerja pekerja dengan memperhatikan komitmen pekerja terhadap organisasi tempat bekerja karena komitmen organisasi dipandang sebagai suatu persepsi pekerja terhadap tempat bekerja (Griffin, 2011: 15). Lebih lanjut oleh Mathis (2011: 176) menjelaskan komitmen organisasi akan dapat terbentuk dalam setiap pekerja apabila terjadi kesesuaian antara harapan kenyataan yang diterima atau diperlukan oleh lingkungan pekerjaan. komitmen organisasi merupakan keadaan psikologis seseorang yang memiliki kecenderungan terhadap tempat bekerja sehingga dari kecenderungan itu akan memunculkan kesetiaan terhadap organisasi tempat bekerja (Wirawan, 2013: 713). Komitmen organisasional dapat digambarkan dengan perasaan identifikasi, keterlibatan, dan kesetiaan yang diekspresikan oleh pegawai terhadap organisasi yang melibatkan tiga sikap yaitu, rasa identifikasi dengan tujuan organisasi, perasaan terlibat dalam tugas-tugas organisasi, dan perasaan setia terhadap organisasi. Menurut Durukan dan Kose (2017: 34) komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari

seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi.

Luthans, 2011:224, “mendefinisikan bahwa komitmen organisasional merupakan keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, memiliki keyakinan tertentu dalam penerimaan niat tujuan organisasi”. Demikian pula halnya Soekidjan (2009:60) “berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas, dan tujuan organisasi”. Luthans (2011:224) menjelaskan bahwa komitmen organisasi menjadi sangat erat kaitan dengan kehendak kuat yang tumbuh dalam diri pekerja untuk selalu berada dalam organisasi dan selalu berusaha bekerja sesuai dengan keinginan organisasi, dalam hal ini seseorang percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi yang merupakan komitmen organisasi termasuk dalam hal ini tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya.

Karyawan yang sangat berkomitmen akan melihat dirinya sebagai anggota sejati dari sebuah perusahaan, mengabaikan sumber ketidakpuasan kecil, dan melihat dirinya tetap sebagai anggota organisasi. Sebaliknya, seseorang yang kurang berkomitmen lebih berkemungkinan melihat dirinya sendiri sebagai orang luar, mengekspresikan lebih banyak ketidakpuasan mengenai banyak hal, dan tidak melihat dirinya sebagai anggota jangka panjang dari organisasi (Moorhead dan Griffin,2013:73)

b. Indikator Komitmen Organisasional

Secara umum ada tiga indikator untuk mengukur komitmen organisasi seseorang sebagaimana diungkapkan oleh Griffin (2013):

- 1) *Affective commitment* (komitmen afektif) ada perasaan kedekatan emosional yang tumbuh dalam diri pekerja terhadap organisasi sehingga keberadaan komitmen afektif dapat dilihat dari kuatnya komitmen untuk selalu berada dan bekerja dalam organisasi tersebut.
- 2) *Continuance commitment* (komitmen berkelanjutan) komitmen ini berkaitan dengan dampak yang akan diterima oleh seseorang apabila keluar dari organisasi tersebut.
- 3) *Normative commitment* (komitmen normatif) terkait dengan kepuasan yang timbul serta adanya ikatan yang sangat kuat sehingga menjadi kewajiban untuk senantiasa berada dalam organisasi tersebut.

Maka dalam konteks ini dalam melakukan evaluasi untuk mengukur sejauhmana komitmen organisasi bagi para pekerja dapat digunakan empat indikator (Robins dan Judge, 2008:93):

- 1) Keinginan yang kuat agar selalu menjadi anggota organisasi tersebut
- 2) Keinginan yang kuat yang ditunjukkan dengan adanya upaya agar tetap dalam bekerja dalam organisasi
- 3) Menjadikan nilai organisasi penting dalam kehidupan.
- 4) Keselarasan dengan tujuan-tujuan organisasi sehingga munculnya komitmen organisasi.

4. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2011:91) kepuasan kerja dipandang sebagai reaksi emosional yang dapat menimbulkan perasaan puas maupun tidak puas dari pekerjaan-pekerjaan yang mereka lakukan. Kepuasan kerja menunjukkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, Ini dapat terlihat dari sambutan positif karyawan terhadap pekerjaan dan cara mengatasinya dalam menghadapi segala sesuatu di lingkungan kerjanya. Menurut Mangkunegara (2011:211) kepuasan kerja dengan hasil positif yang diharapkan merupakan keinginan para manajer. Kepuasan kerja yang tinggi merupakan tanda bahwa organisasi yang dikelola dengan baik dan merupakan hasil manajemen perilaku yang efektif. Menurut Robbins dan Judge (2008:72) seseorang yang belum mendapatkan kepuasan dalam bekerja akan susah mendapatkan ketenangan dan kenyamanan secara psikologis dalam bekerja. Kepuasan kerja diibaratkan sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional ini disebabkan akibat dari dorongan, harapan-harapan, keinginan, maupun tuntutan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas-realitas yang memberikan efek pada karyawan, sehingga menimbulkan suatu wujud emosional yang berwujud pada perasaan puas maupun tidak puas.

Aspek-aspek penting yang dapat melahirkan sebuah kepuasan kerja seperti umur, jenis kelamin, sikap pribadi terhadap pekerjaan. Kemudian faktor lain hubungan antar manajer dan pegawai, hubungan sosial antara sesama pegawai, sugesti dari teman sekerja. Selanjutnya faktor fisik dan kondisi tempat kerja, emosi dan situasi kerja seperti keadaan keluarga, rekreasi, pendidikan.

Menurut Mathis (2011), tindakan pergantian karyawan menjadi rendah tidak disebabkan oleh kepuasan yang tinggi tetapi hal tersebut dapat membantu. Demikian juga sebaliknya, pergantian karyawan tinggi dapat disebabkan oleh faktor ketidakpuasan kerja. Faktor usia, komitmen pada organisasi, kedudukan dalam organisasi memiliki peranan. Tingkat pengangguran secara langsung mempengaruhi pergantian karyawan. Jika pekerjaan sulit diperoleh dan terjadi pengangguran jumlah tenaga kerja, merger dan akuisisi, karyawan yang tidak puas akan secara sukarela tetap tinggal dipekerjaan mereka sekarang. Kepuasan kerja yang tinggi belum tentu menghasilkan ketidakhadiran yang rendah, tetapi kepuasan kerja yang rendah mungkin menyebabkan ketidakhadiran.

Menurut Baraweri, S.A, Suharmomo (2015:2), kepuasan kerja sebagai suatu sikap karyawan terhadap suatu pekerjaan yang berkaitan dengan imbalan yang diterima dalam kerja, situasi dalam pekerjaan, kerja sama antar karyawan dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Pada dasarnya karyawan yang mengalami kepuasan kerja bermasalah atau menurun maka tidak akan mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi.

Menurut Mangkunegara (2013) kepuasan kerja adalah suatu perusahaan yang mendukung atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak mendukung maka karyawan tidak akan merasa puas.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan suatu yang bersifat individual. Setiap individual memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu maka semakin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Menurut Rivai dan Sagala (2013:844) terdapat tiga teori kepuasan yang cukup dikenal yaitu:

- 1) Teori ketidak sesuaian (Discrepancy theory). Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila tingkat kepuasan yang dirasakan melebihi dari yang diinginkan, maka seseorang akan menjadi lebih puas yang menimbulkan Discrepancy positif. Kepuasan kerja seseorang akan didapatkan dengan apa yang dicapai.
- 2) Teori keadilan (Equity theory). Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan dalam suatu situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input hasil, keadilan dan ketidakadilan. Input adalah faktor yang bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya.
- 3) Teori dua faktor (Two Factor Theory). Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel kontinu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu satisfiers atau motivator dan dissatisfies. Satisfies ialah faktor-faktor atau situasi yang

dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan. Dissatisfies adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari gaji, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status.

Demikian pula menurut Rivai (2009: 837) kepuasan merupakan evaluasi yang mengekspresikan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Dari beberapa definisi para ahli yang dikemukakan di atas, dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap atau perilaku yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari pekerjaan-pekerjaan yang mereka kerjakan. Hal tersebut merupakan hasil dari pandangan mereka tentang pekerjaan yang erat kaitannya dengan imbalan-imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan sebuah pengorbanan.

b. Faktor-Faktor Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan output yang dirasakan dan didapat oleh karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, ada lima menurut Azizah, S.N., Ma'rifah, D, (2018:22) sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan itu sendiri terkadang banyak orang-orang yang merasa puas terhadap apa yang dikerjakan sehingga jenis pekerjaan dalam kasus ini menjadi sumber kepuasan kerja.
- 2) Kompensasi merupakan alasan lain sebagai sumber muncul puas atau tidaknya orang dalam bekerja.

- 3) Promosi yang berkeadilan dan proposional terbukti efektif dalam meningkatkan kepuasan dalam bekerja..
- 4) Supervisor yang baik dan disiplin tidak kalah penting untuk diperhatikan sebagai sumber adanya kepuasan bekerja.

Menurut (Hasibuan, 2010:201) Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, sebagai berikut :

- 1) Keadilan dan kelayakan dalam hal balas jasa.
- 2) Penempatan yang sesuai keahlian.
- 3) Tingkat kesulitan suatu pekerjaan.
- 4) Lingkungan dan suasana kerja.
- 5) Peralatan kerja yang mendukung pekerjaan.
- 6) Karakter pemimpin.
- 7) Monoton atau tidaknya suatu pekerjaan

Menurut Hendrayanti, (2017:5), secara teoritis, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja antara lain terdiri dari gaya kepemimpinan, produktivitas kerja, perilaku, pemenuhan harapan penggajian, *locus of control*, dan efektivitas kerja.

Berdasarkan rincian faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja di atas maka dapat dikatakan tempat dan pekerjaan itu sendiri juga menjadi salah satu penyebab tinggi atau rendahnya kepuasan kerja pegawai, seperti:

- 1) Karakteristik pekerjaan yang selain menjanjikan secara ekonomi juga memiliki pengaruh terhadap sosial dan lingkungan akan memiliki makna tersendiri bagi seseorang dalam bekerja, artinya akan meningkatkan kepuasan seseorang dalam bekerja.

- 2) Beban kerja seperti jam kerja yang terlalu lama, target dan standar kerja yang tinggi dapat membuat pegawai menjadi tertekan dalam bekerja sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Nele dan Hans (2016) beban kerja yang tinggi akan berdampak kepuasan kerja dan kinerja seseorang.
- 3) komitmen organisasional menjadi faktor berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
- 4) Motivasi kerja. Menurut Hasibuan (2010) motivasi kerja menjadi kunci untuk meningkatkan produktivitas kerja seseorang. Semakin tinggi motivasi seseorang maka menunjukkan semakin tinggi kepuasan atas pekerjaan.

Menurut Hasibuan (2014:203) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan antara lain balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang sesuai dengan keahlian, berat-ringannya pekerjaan, lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam memberdayakan karyawan, dan sifat pekerjaan yang monoton atau tidak

c. Indikator Kepuasan Kerja

Hasibuan (2013:202) indikator kepuasan kerja sebagai berikut:

- 1) Kompensasi merupakan tunjangan dan imbalan atas jasa yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 2) Promosi kerja yang adil lebih dihargai atas kerja kerasnya.
- 3) Pengawasan sesuai dengan aturan main dapat memberi rasa keadilan, sekaligus mengarahkan dukungan untuk tetap bekerja sesuai dengan satuan kerja tersebut.
- 4) Penghargaan organisasi atas hasil pencapaiannya agar orang akan merasa lebih diakui oleh organisasi.

- 5) Rekan kerja yang menunjukkan adanya hubungan interpersonal (antar seseorang individu dengan individu lainnya) sangat mempengaruhi kepuasan kerja.
- 6) Sifat kerja yang menjadi rutinitas wajib karyawan untuk dilakukan.

Menurut Hendrayanti, (2017:5), faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan
- 2) Supervisi atau pemeriksaan
- 3) Organisasi dan manajemen
- 4) Kesempatan untuk maju/ Promosi
- 5) Gaji dan Insentif lainnya
- 6) Rekan kerja

5. Penelitian Terdahulu

Dalam kajian penelitian ilmiah harus dilakukan kajian mengenai hasil penelitian sebagai dasar empiris bahwa tema penelitian yang dilakukan memiliki rujukan ilmiah seperti yang ditampilkan dalam tabel 2.1.

Tabel 2.1 Hasil Kajian Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul	Metode	Kesimpulan
1	Sugianto dan Bambang Hermanto (2018)	<i>The Effect Of Job Characteristics On Job Santisfaction And Its Impact On Employee Performance</i>	Independen: Karakteristik Pekerjaan Dependen: Kepuasan kerja dan kinerja Analisis: Regresi	Hasil penelitian ditemukan bahwa karakteristik pekerjaan memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Tabel 2.1 1 Hasil Kajian Penelitian Terdahulu Lanjutan

2	Hayzem dan Ahmed M. Sarhan (2013)	<i>Effect of job Characteristics on Satisfaction and Performance: A Test in Egyptian Agricultural Extension System</i>	Independen: Karakteristik pekerjaan Dependen : Kepuasan Kerja dan Kinerja Analisis: Regresi	Variabel karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh positif signifikan dengan kepuasan kerja dan kinerja
3	Praima Aprilyani Rambe (2018)	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Independen: Karakteristik Pekerjaan, Iklim organisasi, dan Kepuasan kerja Dependen: Kinerja Karyawan Analisis: Regresi	Variabel karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja
4	Amir Sohail, Robina Safdar (2014)	<i>Effect of Work Motivation and Organizational Commitment on Job Satisfaction: (A Case of Education Industry in Pakistan)</i>	Independen: Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional Dependen: Kepuasan Kerja Analisis: Regresi	Hasil penelitian bahwa motivasi kerja dan komitmen organisasional memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja
5	Nele De Cuyper and Hans De Witte (2016)	<i>Autonomy and Workload Among Temporary Workers: Their Effects on Job Satisfaction, Organizational Commitment, Life Satisfaction, and Self-Rated Performance</i>	Independen: Otonomi dan beban kerja Dependen: Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan hidup Analisis: Regresi	Autonomi dan beban kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kepuasan hidup
6	Putu Melati Purbaningrat dan Ida Bagus Ketut Surya (2015)	<i>Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi</i>	Independen: Beban Kerja Dependen: Kepuasan Kerja Analisis: Path Analisis	Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan Kerja

Tabel 2. 1 Hasil Kajian Penelitian Terdahulu Lanjutan

7	Dina Arsita Widiari dan Endang Tjahjaningsih (2019:379)	<i>Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Career Plateau Sebagai Variabel Mediasi</i>	Independen: Kompetensi dan Komitmen Organisaional Dependen: Kepuasan Kerja Variabel Mediasi: Career Plateau Analisis: Uji Sobel	Komitmen organisasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, career plateau mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, career plateau memediasi pengaruh kompetensi dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja.
8	Noer Muamal Dr. Hadi SunaryoM. Khoirul ABS (2019)	<i>Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja</i>	Independen: Kualitas Kehidupan Kerja dan Komitmen Organisasi Dependen: Kepuasan Kerja, Analisis: Regresi	Kualitas kehidupan kerja dan Komitmen organisasi berpengaruh penting terhadap Kepuasan Kerja

Sumber: Diolah Peneliti, 2019

6. Hubungan Variabel Penelitian

a. Hubungan Karakteristik Pekerjaan dengan Kepuasan Kerja

Karakteristik pekerjaan yakni jenis pekerjaan yang dipahami dan disesuaikan dengan pegawai untuk mencapai tingkat kepuasan kerja optimal. Karakteristik pekerjaan harus mendapat perhatian khusus pimpinan agar disamping memberikan kesempatan kepada pegawai untuk memahami pekerjaan

tetapi juga dapat meningkatkan semangat dan kepuasan kerja sehingga pada gilirannya akan dapat menyelesaikan masalah tanpa ada kesulitan dan mampu mengembangkan diri di dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi pekerjaan rutin. Mangkunegara (2011:118) menyebutkan karakteristik pekerjaan dapat teratasi dengan baik, apabila pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong termasuk yang menyangkut kemampuan dan keterampilan kerja yang baik serta tidak membebani pekerjaan sesuai dengan bidangnya untuk mengemukakan ide ide dalam bekerja.

Penelitian Yogilianto (2018) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Injaplast Surabaya. Penelitian tersebut mengisyaratkan bahwa karakteristik pekerjaan menjelaskan tentang jenis pekerjaan yang harus dilakukan oleh pegawai/karyawan sesuai dengan keahlian dan kemampuannya, serta mampu mengembangkan dan menyelesaikan suatu pekerjaan dengan cepat dan lancar.

b. Hubungan Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja

Beban kerja yang semakin tinggi memungkinkan semakin rendahnya tingkat kepuasan kerja pegawai, sebaliknya jika semakin rendah beban kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja. Penelitian Mahendrawan dan Indrawati (2015) telah membuktikan bahwa beban kerja memiliki hubungan dengan kepuasan kerja. Disatu sisi beban kerja menjadi positif, dan dapat diarahkan pada peningkatan kinerja. Penerapan beban kerja mengharuskan pegawai mengeluarkan seluruh potensi yang dimiliki. Penilaian kinerja yang dilakukan oleh supervisor menjadi sangat penting apalagi berkaitan dengan beban kerja yang tinggi. Hal ini berkaitan dengan kinerja serta besaran bonus yang akan diterima

pegawai. Penelitian Nele dan Hans (2016: 442) tentang hubungan beban kerja dan kepuasan kerja, dari hasil analisis regresi menunjukkan hubungan yang signifikan dengan korelasi negatif antara beban kerja dengan kepuasan kerja responden, ini berarti bahwa secara umum para pekerja itu puas dengan pekerjaannya meski mereka merasa beban kerjanya berat. Semakin tinggi persepsi beban kerja responden maka sebaliknya tingkat kepuasan kerjanya semakin rendah. Hal ini dapat dipahami bahwa seseorang yang mempunyai beban kerja yang tinggi akan dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

c. Hubungan Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja

Sumber daya manusia (SDM) dijadikan sebagai aset berharga jika pengelolaannya dilakukan secara baik dan benar. Apabila pegawai mengambil sikap dan keputusan ingin keluar atau berhenti bekerja, menunjukkan komitmen organisasi yang tidak baik. Tingkat komitmen organisasi termasuk diantaranya faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Komitmen berarti adanya keinginan agar selalu bertahan untuk menjadi bagian dari keanggotaan organisasi (Darmawan, 2013:171).

Pegawai yang memiliki kemungkinan untuk tetap bertahan di organisasi jika memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Kecenderungan menunjukkan, keterlibatan yang tinggi dalam bentuk sikap dan perilaku, mencerminkan pegawai memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi. Komitmen organisasi membawa seseorang pada pemberian kontribusi terbaik bagi kemajuan organisasi. Pegawai akan cenderung tetap bekerja pada organisasi yang memiliki nilai dan tujuan yang serupa dengan dirinya dan akan melahirkan kepuasan

tersendiri dalam bekerja. Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan menyenangkan, yakni hasil dari yang dilakukan oleh individu dalam rangka menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhan yang penting bagi dirinya diperoleh dari nilai nilai kerja (Wijono, 2012: 122).

B. Definisi Konseptual

Definisi konseptual merupakan pedoman yang digunakan dalam penelitian sehingga akan memudahkan dalam mengoperasionalkannya di lapangan yang terdiri dari batasan terhadap masalah-masalah variabel dalam suatu penelitian. Beberapa definisi konseptual yang berhubungan dengan yang akan diteliti bertujuan untuk memahami dan memudahkan dalam menafsirkan banyak teori yang ada dalam penelitian ini, antara lain:

1. Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri yang merupakan aspek internal yang menekan pada isi dan kondisi pekerjaan, dimana sikap aspek internal tersebut terdiri dari beberapa macam teknik atau model keterampilan yang dibutuhkan, termasuk diantaranya prosedur dan kejelasan tugas, kewenangan dan tanggungjawab, maupun *feed back* dari tugas yang telah diselesaikan (Utaminingsih, 2018:95). Karakteristik pekerjaan merupakan sifat dan ciri khas yang terdapat pada suatu pekerjaan, terdiri dari keragaman tugas, keragaman skill, identitas tugas dan otonomi.

Tri Kardilla., dkk, (2016:52), menguraikan tentang karakteristik pekerjaan merupakan spesialisasi yang diukur ke dalam lima dimensi atau indikator, yaitu:

- 1) Variasi Keterampilan. Seberapa banyak skill yang dibutuhkan dalam melaksanakan suatu bidang pekerjaan karena semakin banyak skill yang dibutuhkan maka akan menarik suatu pekerjaan dilakukan sehingga dapat membedakan suatu pekerjaan yang satu dengan yang lain.
- 2) Identifikasi Tugas. Meliputi unit pekerjaan yang bisa diidentifikasi, yang dikerjakan dari awal hingga akhir. Identifikasi tugas merupakan unsur dari pemerdayaan pekerjaan (job enrichment).
- 3) Signifikansi Tugas. Menunjukkan dampak pekerjaan yang dilakukan terhadap orang lain. Menjadi penilaian sekaligus yang membedakan suatu pekerjaan dengan pekerjaan lain di lingkungan masyarakat. Pengaruh atas penilaian ini bisa jadi karena organisasi tempat bekerja menjadi sangat penting bagi penilaian kehidupan masyarakat.
- 4) Otonomi. Merupakan penilaian mengenai suatu kebijaksanaan bagi setiap karyawan dan berkaitan dengan bidang pekerjaan sehingga menjadi hal yang mendasar dalam menimbulkan integritas dalam diri seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya, Seberapa besar kebebasan dan tanggung jawab yang dimiliki para karyawan dalam menjalankan pekerjaan.
- 5) Umpan Balik. Merupakan keterangan yang diterima para karyawan mengenai seberapa baik mereka menjalankan tugas. Ini berhubungan dengan tanggapan dari lingkungan dan orang lain mengenai prestasi kerja yang dikerjakan oleh pegawai sehingga umpan balik yang dilakukan oleh pimpinan dan orang lain,

2. Beban Kerja

Komaruddin (2011:81), menjelaskan beban kerja merupakan suatu proses yang ditetapkan mengenai jumlah dan waktu kerja yang harus digunakan dalam

menyelesaikan suatu jenis pekerjaan sehingga dalam konteks tersebut dapat dilakukan analisis beban kerja apakah sesuai dengan kemampuan pekerja dan waktu yang digunakan dalam melaksanakan pekerjaan

beban kerja memiliki model, persepsi atas beban kerja memiliki hubungan dengan bidang kerja dimana pekerja akan memberikan pandangan mengenai tugas yang melibatkan aktivitas mental dan fisik dalam menyelesaikan suatu pekerjaan Wijaya, Andri. (2018:280).

Putra (2012:22) secara detail dapat diklasifikasikan beberapa hal menyangkut indikator beban kerja:

1) Target Yang Harus Dicapai

Sudut pandang pekerja dalam kaitannya dengan target kerja seperti dalam mendesain, mencetak, dan *finishing*.

2) Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan ini meliputi persepsi pekerja mengenai keadaan dari pekerjaan yang sedang dikerjakan, misalnya pengambilan kebijakan secara cepat dan tepat.

3) Standar Pekerjaan

Standar kerja harus dan pasti ditentukan oleh setiap organisasi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan adanya standar kerja maka menjadi ukuran kesuksesan atau tidak dalam bekerja berdasarkan hasil evaluasi dalam jangka waktu tertentu.

4) Penggunaan Waktu Kerja

Penentuan waktu sebagai standar ukuran dalam efektifitas dalam menyelesaikan suatu pekerjaan berhubungan dengan produktifitas kerja.

3. Komitmen Organisasional

Menurut Luthans (2011:224) menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan keinginan yang kuat bagi anggota atau pegawai untuk tetap berada dalam organisasinya, dengan berusaha menjalankan tugas atau keinginan sesuai tuntutan dan tujuan organisasinya.

Luthans, (2012:249) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah : “Sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan”. Karyawan yang sangat berkomitmen akan melihat dirinya sebagai anggota sejati dari sebuah perusahaan, mengabaikan sumber ketidakpuasan kecil, dan melihat dirinya tetap sebagai anggota organisasi. Sebaliknya, seseorang yang kurang berkomitmen lebih berkemungkinan melihat dirinya sendiri sebagai orang luar, mengekspresikan lebih banyak ketidakpuasan mengenai banyak hal, dan tidak melihat dirinya sebagai anggota jangka panjang dari organisasi (Moorhead dan Griffin,2013:73). Komitmen organisasional teridentifikasi dalam tiga komponen yaitu komitmen afektif, komitmen normatife dan komitmen kontinyu. Secara umum tiga indikator tersebut untuk mengukur komitmen organisasi seseorang (Zurnali C., 2010:127), yaitu:

- 1) *Affective commitment* (komitmen afektif) yang berkaitan dengan perasaan kedekatan emosional yang tumbuh dalam diri pekerja terhadap organisasi sehingga keberadaan komitmen afektif dapat dilihat dari kuatnya komitmen untuk selalu berada dan bekerja dalam organisasi tersebut.

- 2) *Continuance commitment* (komitmen berkelanjutan), komitmen ini berkaitan dengan dampak yang akan diterima oleh seseorang apabila keluar dari organisasi tersebut.
- 3) *Normative commitment* (komitmen normatif), terkait dengan kepuasan yang timbul serta adanya ikatan yang sangat kuat sehingga menjadi kewajiban untuk senantiasa berada dalam organisasi tersebut.

4. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu sikap atau perilaku yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari pekerjaan-pekerjaan yang mereka kerjakan (Sutrisno,2012:75). Kepuasan kerja erat kaitannya dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja maupun hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis, yang merupakan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaannya tersebut.

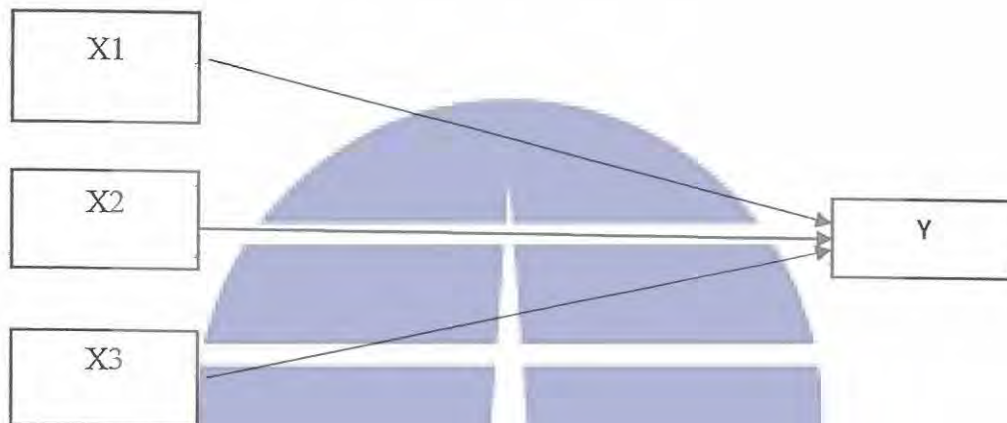
Menurut Hendrayanti, (2017:5), faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan
- 2) Supervisi atau pemeriksaan
- 3) Organisasi dan manajemen
- 4) Kesempatan untuk maju/ Promosi
- 5) Gaji dan Insentif lainnya
- 6) Rekan kerja

C. Kerangka Pikir

Mengacu pada penjelasan mengenai hubungan dari masing-masing variabel penelitian, devinisi konseptual maka dapat dikembangkan mengenai bentuk kerangka pikir penelitian seperti dalam bentuk gambar 2.1:

Gambar. 2.1 Kerangka Pikir



Keterangan:

- X1 : Karateristik Pekerjaan
 X2 : Beban Kerja
 X3 : Komitmen Organisasional
 Y : Kepuasan Kerja

D. Hipotesis Penelitian

Dengan mengacu pada kajian teori dan penelitian terdahulu serta hubungan antara variabel penelitian maka dapat diajukan hipotesis penelitian:

1. Semakin Tinggi dan Sesuai Karateristik Pekerjaan maka Akan Semakin Tiggi Kepuasan Kerja Pegawai
2. Semakin Tinggi Beban Kerja akan mengakibatkan Rendahnya Kepuasan Kerja Pegawai
3. Semakin Baik Komitmen Organisasional Maka Akan Semakin Tinggi Kepuasan Kerja Pegawai

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif yang merupakan penelitian asosiatif dengan bentuk hubungan kausal. Menurut Sugiyono (2012: 59) hubungan kausal yakni hubungan yang bersifat sebab akibat. Dalam hal ini terdapat variabel independen (mempengaruhi) dan variabel dependen (dipengaruhi). Dalam konteks penelitian ini, penelitian asosiatif dilakukan untuk mengungkap pengaruh parsial dan simultan karakteristik pekerjaan, beban kerja dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja pegawai.

B. Klasifikasi dan Definisi Operasional Variabel

1. Klasifikasi Variabel

Berdasarkan jenis penelitian maka terdapat dua variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen).

- a. Variabel independen dalam penelitian adalah karakteristik pekerjaan (X1), beban kerja (X2) dan komitmen oganisasional (X3).
- b. Yang termasuk dengan variabel dependen dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja dikonotasikan dengan (Y)

2. Definisi Operasional Variabel

a. Karakteristik Pekerjaan

Tanggapan responden yang berkaitan dengan karakteristik pekerjaan dalam penelitian ini baik pada jenis pekerjaan di Dinas Pertanian maupun pada jenis

pekerjaan pada dinas lain khususnya. Indikator yang dipakai merujuk pada kejadian yang dominan terjadi pada lokasi penelitian dan sekitarnya, yaitu berkaitan dengan *keragaman keterampilan, otonomi* dan *umpan balik*. Keragaman keterampilan berkaitan dengan jumlah dan jenis keterampilan yang dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu Pekerjaan. Otonomi berkaitan dengan sejauhmana kebebasan dalam hal kebijakan berkaitan dengan pekerjaan. Umpan balik berpatokan pada informasi tentang pegawai atau karyawan tersebut mengenai seberapa baik prestasi kerja yang telah dicapai selama bekerja.

b. Beban Kerja

Beban kerja dalam penelitian ini merupakan suatu persepsi responden berkaitan dengan sasaran dan capaian dari target yang ditentukan sebelumnya. Adapun Indikator-indikator yang digunakan adalah *target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan* dan *sasaran pekerjaan*. Indikator – indikator tersebut menjelaskan bahwa, sasaran yang harus diperoleh berkaitan dengan besarnya capaian kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan, sedangkan yang berkaitan dengan kondisi pekerjaan yaitu bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya. Indikator standar pekerjaan dalam variabel beban kerja menjelaskan tentang kesan yang dirasakan oleh individu terhadap pekerjaannya.

c. Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional adalah tanggapan responden yang berhubungan dengan sikap dan tindakan pegawai yang senantiasa berpihak dan ingin selalu berada pada Dinas Pertanian, meliputi *komitmen afektif* berhubungan dengan

adanya kehendak yang kokoh dari pegawai agar selalu bekerja bagi suatu organisasi. *Komitmen berkelanjutan* menyangkut pertimbangan untung rugi apa bila keluar dari organisasi. *Komitmen normatif* berkaitan dengan adanya keyakinan sehingga menjadi kewajiban agar selalu berada dalam organisasi. Ketiga indikator komitmen organisasional (*komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, komitmen normatif*) digunakan pada penelitian ini.

d. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah persepsi responden berkaitan dengan keadaan psikologis pegawai yang menggambarkan perasaan senang terhadap promosi jabatan, kepuasan terhadap rekan kerja dan kepuasan terhadap atasan. Indikator-indikator yang digunakan adalah "*Kepuasan atas kebijakan promosi, Kepuasan dalam hubungan interaksi dengan teman kerja, Kepuasan menyangkut kebijakan dan gaya komunikasi antara atasan dan bawahan*"

Pada variable kepuasan kerja tersebut menjelaskan bahwa, yang berkaitan dengan kepuasan terhadap kebijakan promosi jabatan menunjukkan perasaan yang menyenangkan atas peluang promosi dilakukan oleh pimpinan. Indikator kepuasan terhadap rekan kerja menunjukkan adanya hubungan antar sesama pegawai yang menyenangkan. Sedangkan kepuasan terhadap atasan merupakan sikap dan keputusan atasan yang dapat membangkitkan produktivitas kerja.

Tabel 3.1. Matrik Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item	Sumber
Karakteristik Pekerjaan (X1)	1. Ragamnya Keterampilan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan	1,2,3	Kardilla T., Sjahruddin, H., Heslina, (2016:52)
	2. Otonomi dalam mengambil keputusan dalam pekerjaan	4,5,6	
	3. Umpan balik menyangkut informasi tentang suatu pekerjaan yang dilakukan	7,8,9,10	
Beban Kerja (X2)	1. Target yang harus dicapai	1,2,3	Putra (2012). Rolos, J.K.R., Sambul, S.A.P., Rumawas, W., (2018)
	2. Kondisi Pekerjaan	4,5,6	
	3. Standar pekerjaan	7,8,9	
Komitmen Organisaional (X3)	1. komitmen ingin selalu berada dalam organisasi	1,2,3	Zurnali C., 2010:127) Griffin (2013:73) Luthans 012:249) Alwi dalam Nanda dkk (2013),
	2. komitmen keberlanjutan menyangkut pertimbangan asas manfaat jika keluar dari organisasi	4,5,6	
	3. komitmen normatif berkaitan dengan tidak ada hak untuk keluar dari organisasi	7,8,9	

Tabel 3.1. Matrik Definisi Operasional Variabel Lanjutan

Kepuasan Kerja (Y)	1. Kepuasan atas kebijakan promosi	1,2,3	Hendrayanti, (2017:5) Hasibuan (2013:202)
	2. Kepuasan dalam hubungan interaksi dengan teman kerja	4,5,6	
	3. Kepuasan menyangkut kebijakan dan gaya komunikasi antara atasan dan bawahan	7,8,9	
Jumlah Total		37	

C. Jenis dan Sumber Data Penelitian

1. Jenis Data

- a. Jenis data kuantitatif berupa angka-angka seperti data jumlah responden dan data angka-angka dari hasil kuesioner penelitian.
- b. Jenis Data kualitatif, yaitu data yang disajikan dalam bentuk kata verbal bukan dalam bentuk angka, yaitu gambaran umum mengenai obyek penelitian dan tanggapan responden atas pernyataan terbuka peneliti pada setiap variabel penelitian.

2. Sumber data

- a. Sumber data primer, yaitu data yang langsung dikumpulkan secara langsung oleh peneliti dari sumber pertamanya. Data primer ini dapat berbentuk informasi yang tertuang dalam kuesioner penelitian meliputi data tentang Karakteristik Pekerjaan, Komitmen Organisasional, Beban Kerja Dan

Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Perkebunana Kabupaten Bima.

- b. Sumber data skunder, yaitu data yang tidak langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai pendukung data primer, yaitu data-data dokumen mengenai Dinas Pertanian dan Perkebunana Kabupaten Bima dan referensi yang relevan dengan data-data hasil penelitian.

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Populasi adalah jumlah keseluruhan yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi terdiri dari orang maupun obyek dan benda-benda alam yang lain. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berstatus Aparat Sipil Negara yang bertugas pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima sebanyak 119 orang.

2. Sampel Penelitian

Untuk mengungkap permasalahan penelitian secara luas dan mendalam maka peneliti melakukan penelitian populasi dengan sampel dalam Pegawai Negeri Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima berjumlah 119 orang.

E. Teknik dan Alat Pengumpulan Data

Teknik dan alat pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mengumpulkan data. Teknik pengumpulan data meliputi Observasi, Angket dan dokumentasi. Sedangkan Alat pengumpulan data terdiri dari Chek-list, Kuesioner dan dokumen dokumen pendukung dalam penelitian ini.

1. Observasi

Peneliti menggunakan pengamatan (observasi) terhadap lokasi penelitian Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima yang berkaitan dengan data-data atau catatan fenomena penelitian yang akan diungkap dalam penelitian ini

2. Angket

Teknik pengumpulan data (Angket) yang dilakukan Peneliti dengan membuat pertanyaan-pertanyaan tertulis untuk memperoleh informasi dari responden, yakni dengan menggunakan alat berupa kuisioner kemudian dijawab oleh responden penelitian. Kuesioner berupa pertanyaan atau pernyataan yang menyediakan alternative jawaban sehingga responden tinggal memilih jawaban yang dikehendaki yang paling sesuai dengan dengan keadaan responden. Kuesioner ini merupakan alat yang digunakan untuk mengetahui karakterisitk pekerjaan, beban kerja dan komitmen organisasional serta kepuasan kerja pegawai.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data berupa catatan atau dokumen-dokumen yang berkaitan dengan nama-nama responden penelitian, laporan kerja dinas dan hal-hal yang berkaitan dengan tema penelitian.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen berupa kuesioner digunakan untuk menggali informasi tentang data-data penelitian dengan menggunakan pendekatan skala likert. Kuesioner disusun atas dasar teori yang dioperasionalkan menjadi indikator dari masing-masing variabel penelitian seperti dalam tabel 3.2.

Tabel 3.2. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Item	Skala
Karakteristik Pekerjaan (X1)	1. Ragamnya Keterampilan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan	1,2,3	Likert
	2. Otonomi dalam mengambil keputusan dalam pekerjaan	4,5,6	
	3. Umpan balik menyangkut informasi tentang suatu pekerjaan yang dilakukan	7,8,9,10	

Tabel 3.2. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Lanjutan

Beban Kerja (X2)	1. Target yang harus dicapai 2. Kondisi Pekerjaan 3. Standar pekerjaan	1,2,3 4,5,6 7,8,9	Likert
Komitmen Organisaional (X3)	1. komitmen ingin selalu berada dalam organisasi 2. komitmen keberlanjutan menyangkut pertimbangan asas manfaat jika keluar dari organisasi 3. komitmen normatif berkaitan dengan tidak ada hak untuk keluar dari organisasi	1,2,3 4,5,6 7,8,9	Likert

Tabel 3.2. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Lanjutan

Kepuasan Kerja (Y)	1. Kepuasan terhadap kebijakan promosi	1,2,3	Likert
	2. Kepuasan dalam hubungan interaksi dengan teman kerja	4,5,6	
	3. Kepuasan menyangkut kebijakan dan gaya komunikasi antara atasan dan bawahan	7,8,9	
Jumlah Total		37	

G. Prosedur Penelitian

1. Skala Pengukur Instrumen

Kuisisioner dalam penelitian ini menggunakan skala pengukuran *likert* lima. Skala *likert* adalah skala yang digunakan untuk menentukan lokasi kedudukan seseorang dengan suatu kontinum sikap terhadap objek sikap, mulai dari negatif sampai dengan sangat positif seperti dalam tabel 3.3:

Tabel 3.3 Skala Pengukuran/Pembobotan Item Instrumen Penelitian

Skala Sikap	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Cukup Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Diadaptasi dari Santoso dan Singgih (2013)

Kelas interval dihitung dengan menggunakan rumus berikut.

$$\text{Kelas Interval} = \frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{\text{Jumlah kelas}}$$

$$\text{Kelas Interval} = \frac{5 - 1}{5}$$

Kelas Interval = 4.8 dibulatkan menjadi 5

2. Validitas Instrumen

Untuk mengetahui apakah instrument dikatakan valid atau tidak menggunakan rumus korelasi *product moment*. Adapun ringkasan hasil analisis dari uji validasi instrumen di Kantor Dinas Pertanian Kota Bima, dengan jumlah responden (N) sebanyak 30 orang, sebagai berikut:

a. Karakteristik Pekerjaan

Tabel. 3.4. Ringkasan SPSS Validitas Instrumen karakteristik Pekerjaan

Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,652	0,300	Valid
2	0,633	0,300	Valid
3	0,600	0,300	Valid
4	0,837	0,300	Valid
5	0,846	0,300	Valid
6	0,817	0,300	Valid
7	0,550	0,300	Valid
8	0,580	0,300	Valid

Tabel. 3.4. Ringkasan SPSS Validitas Instrumen karakteristik Pekerjaan Lanjutan

9	0,871	0,300	Valid
10	0,745	0,300	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Tabel. 3.4. di atas dapat diketahui semua item instrumen penelitian pada variabel karakteristik pekerjaan dinyatakan valid karena semua r-hitung lebih besar dari r-tabel.

b. Beban Kerja

Tabel. 3.5 Ringkasan SPSS Hasil Validitas Instrumen Beban Kerja

Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,701	0,300	Valid
2	0,685	0,300	Valid
3	0,738	0,300	Valid
4	0,686	0,300	Valid
5	0,823	0,300	Valid
6	0,638	0,300	Valid
7	0,729	0,300	Valid
8	0,736	0,300	Valid
9	0,701	0,300	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Tabel 3.5 di atas dapat diketahui semua item instrumen penelitian pada variabel beban kerja dinyatakan valid karena semua r-hitung lebih besar dari r-tabel.

c. Komitmen Organisasi

Tabel 3.6 Hasil Ringkasan SPSS Validitas Instrumen Komitmen Organisasi

Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,460	0,300	Valid
2	0,705	0,300	Valid
3	0,742	0,300	Valid
4	0,650	0,300	Valid
5	0,491	0,300	Valid
6	0,649	0,300	Valid
7	0,644	0,300	Valid
8	0,397	0,300	Valid
9	0,590	0,300	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Tabel 3.6. di atas dapat diketahui semua item instrumen penelitian pada variabel Komitmen Organisasi dinyatakan valid karena semua r-hitung lebih besar dari r-tabel.

d. Kepuasan Kerja

Tabel 3.7 Ringkasan Hasil SPSS Validitas Instrumen Kepuasan Kerja

Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,448	0,300	Valid
2	0,761	0,300	Valid
3	0,805	0,300	Valid
4	0,820	0,300	Valid
5	0,820	0,300	Valid

Tabel 3.7 Ringkasan Hasil SPSS Validitas Instrumen Kepuasan Kerja Lanjutan

6	0,327	0,300	Valid
7	0,461	0,300	Valid
8	0,565	0,300	Valid
9	0,536	0,300	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Tabel 3.7. di atas dapat diketahui semua item instrumen penelitian pada variabel kepuasan kerja dinyatakan valid karena semua r-hitung lebih besar dari r-tabel.

3. Reliabilitas Instrumen

Untuk mengetahui apakah instrument memiliki nilai reliabel maka digunakan rumus *Alpha Cronbach*. Adapun ringkasan hasil analisis dari uji reliabilitas instrumen di Kantor Dinas Pertanian Kota Bima, dengan jumlah responden (N) sebanyak 30 orang, dapat dilihat pada tabel 3.8 di bawah ini.

Tabel 3.8 Ringkasan Hasil SPSS Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach's Alpha	Ketentuan	Keterangan
Karakteristik Pekerjaan	0,883	0,600	Reliabilitas
Beban Kerja	0,881	0,600	Reliabilitas
Komitmen Organisasional	0,770	0,600	Reliabilitas
Kepuasan Kerja	0,783	0,600	Reliabilitas

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Tabel 3.8 di atas maka dapat diketahui semua item instrumen penelitian pada variabel penelitian dinyatakan reliabel karena *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,600.

H. Analisis Data

1. Analisis Regresi Berganda

Dalam penelitian ini dilakukan analisis regresi berganda dan persamaan regresi:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja

α = Konstan

$\beta_1 X_1$ = Karakteristik Pekerjaan

$\beta_2 X_2$ = Beban Kerja

$\beta_3 X_3$ = Komitmen Organisasional

2. Uji Asumsi Klasik

- a. Linieritas menggambarkan sejauh mana kesetaraan hubungan antara variabel yang satu dengan variabel lain.
- b. Normalitas menggambarkan sejauhmana penyebaran data dikatakan normal secara statistik.
- c. Multikolinieritas dipakai pada sebuah model regresi untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antar variabel bebas (independen) dengan ketentuan membandingkan nilai VIF dan Tolerance.

- d. Heteroskedastisitas dilakukan untuk menjelaskan secara statistic tentang bagaimana gambaran sebaran data variabel penelitian sehingga diketahui kesalahan observasi yang satu ke observasi lain.

3. Analisis Uji T

Uji-t adalah suatu keharusan dalam mengkonfirmasi apakah hipotesis penelitian diterima atau ditolak dengan ketentuan: Jika $p\text{-value (sig.)} < 0.05$, maka H_0 ditolak sebaliknya jika $p\text{-value (sig.)} > 0.05$ maka H_0 diterima.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Pedoman dalam mengambil keputusan, interpretasi mengenai variasi variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat mengacu pada tabel 3.9 berikut ini.

Tabel 3.9 Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Cukup
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2014:5)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

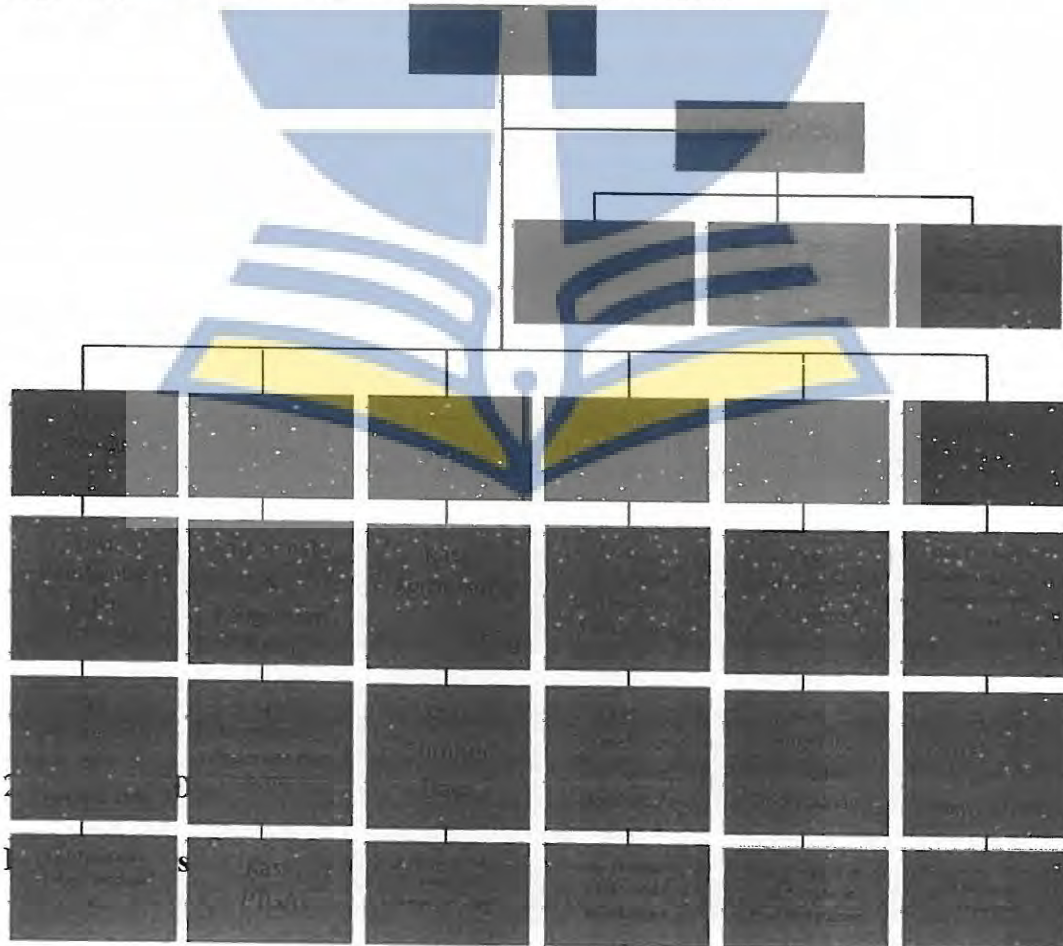
Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima memiliki Dasar hukum pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi, yaitu Peraturan Daerah Kabupaten Bima Nomor 04 Tahun 2016 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kabupaten Bima Nomor 7 Tahun 2010 tentang Pembentukan, Susunan, Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Bima. OPD ini sebelumnya bernama Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura kemudian berubah nama menjadi Dinas Pertanian dan Perkebunan, merupakan unsur pelaksana otonomi daerah yang dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah, mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah bidang Pertanian dan Perkebunan berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan.

Struktur organisasi Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima terdiri atas Eselon II/b sebanyak 1 (satu) orang sebagai Kepala Dinas, Eselon III/a sebanyak 1 (satu) orang sebagai sekretaris, Eselon III/b sebanyak 7 (tujuh) orang sebagai Kepala Bidang, Eselon IV/a sebanyak 39 (tiga puluh sembilan) orang sebagai Kepala Seksi dan Kasubag serta Kepala UPTD, ditambah kelompok jabatan fungsional yang belum diatur dengan Peraturan Daerah, sedangkan Rincian Jabatan Dinas diuraikan sebagai berikut :

1. Kepala Dinas.
2. Sekretariat terdiri dari :
 - a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
 - b. Sub Bagian Program dan Pelaporan;
 - c. Sub Bagian Keuangan.
3. Bidang Tanaman Pangan terdiri dari :
 - a. Seksi Pembenihan dan Produksi Tanaman Pangan;
 - b. Seksi Pembenihan dan Pembibitan Tanaman Pangan;
 - c. Seksi Penyiapan Paket Teknologi Tanaman Pangan;
4. Bidang Rehabilitasi, Pengembangan Lahan dan Perlindungan Tanaman, terdiri dari :
 - a. Seksi Rehabilitasi dan Pengelolaan Lahan;
 - b. Seksi Monitoring, Prakiraan dan Pengendalian Organisme Pengganggu Tanaman;
 - c. Seksi Pengkajian Iklim dan Tata Guna Air.
5. Bidang Pengolahan dan Pemasaran Hasil Pertanian, terdiri dari :
 - a. Seksi Agrobisnis;
 - b. Seksi Sumber Daya;
 - c. Seksi Panen, Pasca Panen dan Pengolahan Hasil Pertanian;
6. Bidang Hortikultura terdiri dari :
 - a. Seksi Pembenihan dan Pembibitan Hortikultura;
 - b. Seksi Pengembangan Produksi Hortikultura.
 - c. Seksi Penyiapan Paket Teknologi Hortikultura.
7. Bidang Perkebunan terdiri dari :

- a. Seksi Perlindungan Perkebunan;
 - b. Seksi Pengembangan Komoditi Perkebunan;
 - c. Seksi Pengolahan dan Pemasaran Hasil Perkebunan;
8. Bidang Penyuluhan terdiri dari :
- a. Seksi Pembinaan Kelembagaan dan Pengembangan SDM;
 - b. Seksi Penyelenggaraan Penyuluhan;
 - c. Seksi Sarana Prasarana dan Kerjasama Penyuluhan;
9. Unit Pelaksana Teknis Dinas;
- a. Unit Penyuluhan pada kecamatan (BPP)
 - b. Kelompok Jabatan Fungsional;

Struktur organisasi Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima dapat digambarkan dalam bentuk bagan sebagai berikut:



B. Analisis Deskriptif

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, pendidikan terakhir, latar belakang akademik, umur, dan masa kerja didapat dari hasil pengumpulan data di lapangan melalui jawaban kuesioner yang diperoleh dari responden.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dapat dilihat pada tabel. 4.1.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	47	39%
Perempuan	72	61%
Total	119	100%

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.1 di atas bahwa responden terbanyak adalah berjenis kelamin perempuan sejumlah 72 responden, sedangkan responden laki-laki 47 orang. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai kebanyakan berjenis kelamin perempuan dan kecenderungan responden perempuan lebih teliti.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur (Usia)

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur (Usia) dalam penelitian ini dibagi menjadi empat kelompok umur, yaitu responden dengan kelompok umur di bawah 30 tahun, kelompok umur antara 30-40 tahun dan kelompok umur antara lebih dari 40-50 tahun serta di atas 50 tahun. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur (Usia) dapat dilihat pada table 4.2.

Dari responden yang berjumlah 119 orang terdiri atas 11 orang responden yang berumur kurang dari 30 tahun, 24 orang responden yang berumur antara 30-40 tahun, 48 orang responden yang berumur lebih dari 40-50 tahun dan 36 orang responden yang berumur lebih dari 50 tahun.

Berdasarkan tabel 4.2. diketahui bahwa responden terbanyak adalah pegawai yang usianya 40-50 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa usia para pegawai berada pada usia dewasa sehingga mampu melakukan seluruh pekerjaan yang diberikan.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur (Usia)

Umur	Jumlah	Persentase
< 30 tahun	11	9.2%
30 - 40 tahun	24	20.2%
40 - 50 tahun	48	40.3%
>50 tahun	36	30.3%
Total	119	100%

Sumber: Data Primer Diolah (2019)

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan terakhir responden dibedakan menjadi tiga kelompok yaitu ASN dengan pendidikan terakhir SMA & D-III, ASN dengan pendidikan terakhir S-1, dan ASN dengan pendidikan terakhir S-2. Dari 119 orang responden dalam penelitian ini, 18 orang responden merupakan ASN yang memiliki tingkat pendidikan terakhir SMA & D-III, 96 orang responden memiliki tingkat pendidikan terakhir S-1, dan 5 orang responden memiliki tingkat pendidikan terakhir S-2. Hal ini menjelaskan bahwa responden memiliki kemampuan yang

baik terkait pekerjaan yang dilakukan. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan dapat dilihat pada table 4.3

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA & D-III	18	15%
S-1	96	81%
S-2	5	4%
Total	119	100%

Sumber: Data Primer Diolah (2019)

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Latar Belakang Akademik

Latar belakang akademik responden terdiri dari 2 kelompok besar yaitu teknis dan social. Pada tingkat pendidikan SMA dan DIII, kategori IPA dan Diploma teknis masing masing 8 dan 3 orang, sedangkan jurusan IPS sebanyak 7 responden. Ditingkat pendidikan S1, latar belakang teknis sebanyak 63% dengan jurusan pertanian berada pada urutan tertinggi sebanyak 67 responden. Pada pendidikan S1 responden dengan latar belakang akademik sosial sebanyak 18%, dengan jurusan terbanyak administrasi negara sebanyak 10 orang yang diikuti oleh jurusan ekonomi 8 orang responden. Pada tingkat pendidikan S2 relatif masih sedikit dengan jurusan yang cenderung tidak linear dengan jumlah responden sebanyak 5 orang. Berdasarkan tabel 4.4, Latar belakang akademik yang bervariasi dan didominasi oleh jurusan pertanian menandakan memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dalam organisasi dengan kondisi dinamika yang terjadi di Dinas Pertanian dan Perkebunan

Kabupaten Bima. Karakteristik Responden Berdasarkan Latar Belakang Akademik dapat dilihat pada tabel 4.4.

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Latar Belakang Akademik

Tingkat Pendidikan	Latar Belakang Akademik	Jumlah	Persentase
SMA & D-III	<ul style="list-style-type: none"> - IPA - IPS - DIPLOMA TEKNIS 	<ul style="list-style-type: none"> 8 7 3 	15%
S-1	1. Teknis <ul style="list-style-type: none"> - Pertanian, - pengairan - perikanan, - peternakan 	<ul style="list-style-type: none"> 67 1 1 6 	63%
	2. Sosial <ul style="list-style-type: none"> - Administrasi negara - Ilmu hukum - Ekonomi - Pendidikan 	<ul style="list-style-type: none"> 10 1 8 2 	18%
S-2	<ul style="list-style-type: none"> - Pendidikan-Manajemen Lingkungan - Peternakan – Manajemen SDM - Ekonomi – Manajemen ekonomi - Teknik pengairan 	<ul style="list-style-type: none"> 1 2 1 1 	4%
Total		119	100%

Sumber: Data Primer Diolah (2019)

e. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan masa kerja, responden penelitian ini dibedakan menjadi empat yaitu ASN yang memiliki masa kerja < 3 tahun, ASN yang memiliki masa kerja antara 3-5 tahun, ASN yang memiliki masa kerja lebih dari 5-8 tahun dan ASN yang memiliki masa kerja 8 tahun. Responden terbanyak adalah yang memiliki masa kerja antara >8 tahun, yaitu sebanyak 76 orang. Responden yang memiliki masa kerja antara 5-8 tahun sebanyak 24 orang. Responden yang memiliki masa

kerja 3-5 tahun sebanyak 15 orang dan Responden yang memiliki masa kerja < 3 tahun yaitu 4 orang. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja dapat dilihat pada tabel 4.5. Artinya pegawai yang masa kerjanya lebih dari 8 tahun memiliki pengetahuan dan pengalaman yang memadai terkait variable yang diteliti serta mengetahui keadaan di lapangan yang sesungguhnya terjadi pada organisasi tersebut. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja dapat dilihat pada tabel 4.5.

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja	Jumlah	Persentase
< 3 tahun	4	3.3%
3-5 tahun	15	12.6%
5-8 tahun	24	20.2%
> 8 tahun	76	63.9%
Total	119	100%

Sumber: Data Primer Diolah (2019)

C. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif dilakukan untuk menggambarkan secara statistik mengenai sebaran data variabel penelitian yang terkumpul melalui kuesioner penelitian. Di dalam analisis ini peneliti menggunakan langkah-langkah analisis dengan menghitung nilai harapan tertinggi dikurangi dengan nilai kemungkinan paling terendah kemudian dibagi dengan skor tertinggi item kuesioner dan hasilnya adalah jumlah rentang kelas (kelas interval).

1. Karakteristik Pekerjaan

Jumlah item hasil kuesioner variabel Karakteristik Pekerjaan diketahui ($55-11/5=8,8$), kelas interval dalam analisis deskriptif penelitian ini dibulatkan menjadi 9. Berikut deskriptif tanggapan responden terhadap variabel karakteristik pekerjaan sebagai berikut pada Tabel 4.6

Tabel 4.6. Deskriptif Tanggapan Responden Terhadap Variabel Karakteristik Pekerjaan

Kelas Interval	Frekuensi	Persen	Kategori
11-22	-	-	Rendah
23-32	7	6	Cukup
33-42	71	60	Tinggi
43-55	41	34	Sangat Tinggi
Jumlah	119	100	

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Hasil analisis deskriptif dalam Tabel 4.6. tersebut di atas menunjukkan bahwa rata-rata memberi penilaian mengenai karakteristik pekerjaan pada kategori tinggi, yaitu 71 orang atau 60%, ada 41 orang atau 34% berada pada kategori sangat tinggi dan yang paling sedikit berada pada kategori cukup yaitu 7 orang atau 6%. Untuk lebih jelasnya tentang variabel karakteristik pekerjaan dibuat dalam bentuk Gambar 4.1 di bawah ini.

Gambar 4.1. Deskriptif Tanggapan Responden Terhadap Variabel Karakteristik Pekerjaan



Kategori variabel karakteristik pekerjaan berdasarkan indikator karakteristik pekerjaan yang diuraikan melalui distribusi tanggapan responden dari 10 (sepuluh) item pertanyaan pada variabel karakteristik pekerjaan sesuai tabel 4.7

Tabel. 4.7. Kategori Tanggapan Responden Terhadap Karakteristik Pekerjaan

No	Pernyataan	Rerata	Kategori
1	Dalam menyelesaikan pekerjaan dibutuhkan tingkat keterampilan yang beragam	4.47	Sangat Tinggi
2	Pegawai memiliki keterampilan baik sehingga sangat membantu menyelesaikan pekerjaan	4.21	Tinggi
3	Tingkat pekerjaan dilakukan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan	4.19	Tinggi
4	Setiap pekerjaan yang dilakukan memperhatikan tahapan pekerjaan	4.05	Tinggi
5	Secara pribadi pegawai memiliki rasa tanggungjawab yang besar atas tiap pekerjaan	4.11	Tinggi
6	Pimpinan selalu menilai pekerjaan bawahan	4.22	Tinggi
7	Pegawai diberikan kewenangan untuk menyelesaikan pekerjaannya	4.26	Tinggi
8	Pegawai diberikan keleluasan dalam menyelesaikan pekerjaan oleh pimpinan	4.20	Tinggi
9	Informasi pekerjaan yang disampaikan atasan membantu pegawai menyelesaikan pekerjaan	4.20	Tinggi
10	Pimpinan melakukan evaluasi terhadap pekerjaan pegawai	4.03	Tinggi
Jumlah		4.19	Tinggi

Sumber: Data Primer diolah (2019)

Jawaban responden terhadap komponen pertanyaan koesioner pada variabel karakteristik pekerjaan pada tabel 4.7 di atas menunjukkan pada kategori tinggi dengan nilai rata-rata 4,19. Hal ini menjelaskan bahwa karakteristik pekerjaan yang dirasakan tergolong baik. Indikator karakteristik pekerjaan digunakan untuk mencerminkan tingkat karakteristik pekerjaan pegawai. Indikator karakteristik pekerjaan terdiri dari keragaman keterampilan, otonomi dan umpan balik.

Keragaman keterampilan (*skill variety*) dalam indikator karakteristik pekerjaan dimaksudkan banyaknya keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan. Demikian pula tentang otonomi dalam indikator karakteristik pekerjaan dimaksudkan pekerjaan yang memberikan kebijakan atau keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan. Umpan balik (*feed back*) tentang seberapa baik prestasi kerja.

2. Beban Kerja

Jumlah item hasil kuesioner variabel beban kerja diketahui ($45-9/5=7,2$ dibulatkan menjadi 7). Berikut deskriptif tanggapan responden terhadap variabel beban kerja sebagai berikut pada tabel 4.8.

Tabel 4.8. Deskriptif Tanggapan Responden Terhadap Variabel Beban Kerja

Kelas Interval	Frekuensi	Persen	Kategori
9-16	23	19	Rendah
17-24	65	55	Cukup
25-32	31	26	Tinggi
33-45	-	-	Sangat Tinggi
Jumlah	119	100	

Sumber: Data Primer Analisis, 2019

Hasil analisis deskriptif dalam tabel 4.8 tersebut di atas menunjukkan bahwa rata-rata responden pegawai memberi penilaian mengenai beban kerja pada kategori cukup, yaitu 65 orang atau 55%, ada 23 orang atau 19% berada pada kategori rendah dan ada pula pegawai yaitu sebanyak 31 orang atau 26% memberi penilaian beban kerja berkategori tinggi. Untuk lebih jelasnya tentang variabel beban kerja dibuat dalam bentuk gambar 4.2 di bawah ini.

Gambar 4. 2. Deskriptif Tanggapan Responden Terhadap Variabel Beban Kerja



Kategori variabel beban kerja berdasarkan indikator beban kerja yang diuraikan melalui distribusi tanggapan responden dari 9 (sembilan) item pertanyaan pada variabel beban kerja sesuai tabel 4.9

Tabel. 4.9. Kategori Tanggapan Responden Terhadap Beban Kerja

No	Pernyataan	Rata-rata	Kategori
1	Waktu yang diberikan oleh atasan tidak cukup untuk menyelesaikan pekerjaan saya.	2.08	Cukup
2	Saya merasa target kerja yang harus diselesaikan sangat memaksa.	2.34	Cukup
3	Waktu untuk menyelesaikan pekerjaan saya sudah cukup	2.30	Cukup

Tabel. 4.9. Kategori Tanggapan Responden Terhadap Beban Kerja Lanjutan

4	Saya selalu mengerjakan pekerjaan yang sama tiap harinya	2.32	Cukup
5	Pada saat jam istirahat saya juga mengerjakan pekerjaan saya	2.40	Cukup
6	Pada saat-saat tertentu saya menjadi sangat sibuk dengan pekerjaan saya	2.31	Cukup
7	Saya sangat menikmati pekerjaan atau bidang tugas yang diberikan oleh atasan saya	2.24	Cukup
8	Beban kerja saya sehari-hari sudah sesuai dengan standar pekerjaan saya	2.33	Cukup
9	Saya dapat meninggalkan kantor ketika waktu kerja telah selesai	2.19	Cukup
Jumlah		2.28	Cukup

Sumber: Data Primer diolah (2019)

Jawaban responden terhadap komponen pertanyaan koesioner pada variabel beban kerja pada tabel 4.9 di atas menunjukkan pada kategori cukup dengan nilai rata-rata 2,28. Hal ini menjelaskan bahwa beban kerja yang dirasakan tergolong cukup. Indikator beban kerja digunakan untuk mencerminkan tingkat beban kerja pegawai. Indikator beban kerja terdiri dari target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan dan standar pekerjaan.

Target yang harus dicapai dalam indikator beban kerja dimaksudkan besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Demikian pula tentang kondisi pekerjaan dalam indikator pekerjaan dimaksudkan bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi

pekerjaannya. Sedangkan standar pekerjaan dalam indikator beban kerja dimaksudkan tentang kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya.

3. Komitmen Organisasional

Jumlah item hasil kuesioner variabel komitmen organisasi diketahui ($45-9/5=7,2$), kelas interval dalam analisis deskriptif penelitian ini dibulatkan menjadi 7. Berikut deskriptif tanggapan responden terhadap variabel komitmen organisasional pada tabel 4.10 di bawah ini

Tabel. 4.10 Deskriptif Tanggapan Responden Terhadap Variabel Komitmen Organisasional

Kelas Interval	Frekuensi	Persen	Kategori
9-16	-	-	Rendah
17-24	-	-	Cukup tinggi
25-32	17	14	Tinggi
33-45	102	86	Sangat Tinggi
Jumlah	119	100	

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Hasil analisis deskriptif dalam Tabel 4.10. tersebut di atas menunjukkan bahwa dari masing-masing responden memiliki komitmen organisasional rata-rata memberi penilaian pada kategori sangat tinggi, yaitu 102 orang atau 86%, ada 17 orang atau 14% berada pada kategori tinggi. Untuk lebih jelasnya tentang variabel komitmen organisasi dibuat dalam bentuk Gambar 4.3 di bawah ini.

Gambar 4. 3. Deskriptif Tanggapan Responden Terhadap Variabel



Kategori variabel komitmen organisasional berdasarkan indikator komitmen organisasional yang diuraikan melalui distribusi tanggapan responden dari 9 (sembilan) item pertanyaan pada variabel komitmen organisasional sesuai tabel 4.11

Tabel. 4.11. Kategori Tanggapan Responden Terhadap Komitmen Organisasional

No	Pernyataan	Rata-rata	Kategori
1	Saya akan merasa sangat berbahagia menghabiskan berkarir di dinas ini.	3.83	Sangat Tinggi
2	Jika ada orang/kelompok yang suka mencari-cari kesalahan dinas ini saya merasa tersinggung dan tidak terima.	4.19	Sangat Tinggi
3	Saya merasa menjadi bagian yang tidak terpisah dengan dinas ini.	3.98	Sangat Tinggi
4	Saya sulit meninggalkan dinas ini karena takut tidak akan mendapatkan lingkungan/budaya kerja yang sama dengan dinas ini.	4.01	Sangat Tinggi

Tabel. 4.11. Kategori Tanggapan Responden Terhadap Komitmen Organisasional Lanjutan

5	Saya merasa sangat rugi jika saya dipindahkan pada dinas lain	3.84	Sangat Tinggi
6	Saya mendapatkan tunjangan/penghasilan yang mencukupi bekerja di dinas ini.	4.17	Sangat Tinggi
7	Saya merasa dinas ini telah banyak berjasa bagi hidup dan kehidupan saya dan keluarga saya.	4.08	Sangat Tinggi
8	Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi dinas ini jika dibandingkan dengan jasa dinas ini terhadap karir dan kesejahteraan hidup saya.	4.20	Sangat Tinggi
9	Dinas ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya.	4.20	Sangat Tinggi
Jumlah		4.05	Sangat Tinggi

Sumber: Data Primer diolah (2019)

Jawaban responden terhadap komponen pertanyaan kuesioner pada variable komitmen organisasional pada tabel 4.11 di atas menunjukkan kategori sangat tinggi, yaitu rata-rata sebesar 4,05. Hal ini menjelaskan bahwa komitmen organisasi yang dapat dirasakan oleh pegawai sangat tinggi.

Indikator komitmen organisasi digunakan untuk mencerminkan tingkat komitmen organisasional pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Indikator komitmen organisasi terdiri dari komitmen afektif, komitmen kontinyu dan komitmen normative

Indikator komitmen afektif yang ditetapkan dipersepsikan sebagai kuat keinginan karyawan/pegawai untuk tetap bekerja pada instansi Dinas Pertanian. Demikian pula tentang indikator komitmen kontinyu menunjukkan bahwa komitmen pegawai dinas tersebut didasarkan pada pertimbangan tentang resiko

apabila meninggalkan organisasi tersebut. Indikator komitmen normative lebih pada kewajiban untuk tetap berada dalam instansi organisasi.

4. Kepuasan Kerja

Item hasil kuesioner variabel kepuasan kerja diketahui ($45-9/5=7,2$), kelas interval dalam analisis deskriptif penelitian ini dibulatkan menjadi 7. Berikut deskriptif tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 4.12, sebagai berikut:

Tabel. 4.12 Deskriptif Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja

Kelas Interval	Frekuensi	Persen	Kategori
9-16	-	-	Rendah
17-24	-	-	Cukup tinggi
25-32	6	5	Tinggi
33-45	113	95	Sangat Tinggi
Jumlah	119	100	

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Hasil analisis deskriptif dalam Tabel 4.12 tersebut di atas menunjukkan bahwa responden pegawai memiliki penilaian kepuasan kerja rata-rata pada kategori sangat tinggi, yaitu 113 orang atau 95%, dan 6 orang atau 5% berada pada kategori tinggi. Untuk lebih jelasnya tentang variabel kepuasan kerja dibuat dalam bentuk Gambar 4.4 di bawah ini.

Gambar 4.4. Deskriptif Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja



Kategori variabel kepuasan kerja berdasarkan indikator kepuasan kerja yang diuraikan melalui distribusi tanggapan responden dari 9 (sembilan) item pertanyaan pada variabel kepuasan kerja sesuai tabel 4.13

Tabel. 4.13. Kategori Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Rata-Rata	Kategori
1	Peluang promosi jabatan dilakukan secara profesional sesuai dengan prosedur.	4.29	Sangat Tinggi
2	Jika melaksanakan pekerjaan dengan baik maka akan mendapat perhatian dari pimpinan sebagai pertimbangan dalam promosikan jabatan.	4.24	Sangat Tinggi
3	Promosi jabatan akan diberikan pada pegawai yang berprestasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.	4.13	Sangat Tinggi
4	Rekan kerja sekantor selalu memberikan dukungan dan motivasi dalam bekerja	4.21	Sangat Tinggi

Tabel. 4.13. Kategori Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja Lanjutan

5	Rekan kerja terkadang mendengarkan keluhan-kesan dalam menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan.	4.18	Sangat Tinggi
6	Bekerja dengan teman-teman dengan sekantor sangat menyenangkan.	4.06	Sangat Tinggi
7	Atasan senantiasa memberi motivasi terhadap bawahan.	4.02	Sangat Tinggi
8	Hubungan atasan dengan pegawai baik	4.11	Sangat Tinggi
9	Pimpinan selalu memberi perhatian terhadap pegawai/bawahan.	4.08	Sangat Tinggi
Jumlah		4.15	Sangat Tinggi

Sumber: Data Primer diolah (2019)

Jawaban responden terhadap komponen pertanyaan kuesioner pada variable kepuasan kerja pada tabel 4.13 di atas menunjukkan pada kategori sangat tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 4,15. Hal ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai sangat tinggi. Indikator kepuasan kerja digunakan untuk mencerminkan bentuk kepuasan kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Indikator tersebut yang berkaitan dengan kepuasan terhadap promosi jabatan, kepuasan terhadap rekan kerja dan kepuasan terhadap atasan. Kepuasan terhadap promosi jabatan menunjukkan perasaan yang menyenangkan atas peluang promosi dilakukan pimpinan, sedangkan kepuasan terhadap rekan kerja menunjukkan adanya hubungan antar sesama pegawai yang menyenangkan. Demikian pula yang berkaitan dengan kepuasan terhadap atasan yang menunjukkan tentang sikap dan keputusan atasan yang dapat

membangkitkan produktifitas kerja. Menurut As'ad (2000:104) bahwa, indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja yang berkaitan dengan interaksi sosial yang terjalin antara sesama karyawan, dengan atasan maupun antar karyawan yang berbeda (jenis pekerjaan atau tingkatan jabatan), dan dengan lingkungan sekitar perusahaan.

D. Analisis Regresi Berganda

Adapun hasil analisis regresi berganda mengenai pengaruh parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, dapat dilihat pada Tabel. 4.14. yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.14 Analisis Regresi Pengaruh Parsial

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.370	.244		9.731	.000
	Karakteristik Pekerjaan	.304	.066	.442	4.625	.000
	Beban Kerja	-.141	.034	-.252	-4.103	.000
	Komitmen Organisasi	.203	.076	.252	2.666	.009

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Persamaan Regresi:

$$\hat{Y} = \alpha (2,370) + \beta_1 X_1 (0,304) + \beta_2 X_2 (-0,141) + \beta_3 X_3 (0,203)$$

menjadi:

$$Y = 2,370 + 0,304X_1 - 0,141X_2 + 0,203X_3$$

Tabel 4. 15. Penjelasan Persamaan Regresi

Simbol	Penjelasan
α	Mengisyaratkan bahwa jika tidak ada karakteristik pekerjaan, beban kerja dan komitmen organisasional dalam pelaksanaan tugas maka kepuasan kerja pegawai sebesar 2,370
$\beta_1 X_1$	Mengisyaratkan bahwa jika ada karakteristik pekerjaan bergeser sebesar 1 unit maka akan menggeser kepuasan kerja pegawai sebesar 0,304
$\beta_2 X_2$	Mengisyaratkan bahwa jika beban kerja bergeser sebesar 1 unit maka akan menggeser kepuasan kerja pegawai sebesar - 0,141 .
$\beta_3 X_3$	Mengisyaratkan bahwa jika komitmen organisasi bergeser sebesar 1 unit maka akan menggeser kepuasan kerja pegawai sebesar 0,203

Dari tabel 4.14 di atas, ketiga variable independen (Karakteristik pekerjaan X_1 , Beban kerja X_2 , Komitmen Organisasional X_3) secara parsial mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja Y sebagai variable dependen. Hal ini didasarkan pada hasil uji analisis regresi berganda nilai signifikansi lebih

kecil dari 0,05 atau t hitung lebih besar dari t tabel 1,980. Pada kolom Beta (B) yang bertanda positif menggambarkan variable independen berpengaruh positif terhadap variable dependen. Demikian pula koefisien pada kolom Beta (B) bertanda negative seperti beban kerja menggambarkan bahwa variable independen tersebut berpengaruh negative terhadap kepuasan kerja sebagai variable dependen

E. Uji Asumsi Klasik

1. Linieritas

a. Karakteristik Pekerjaan dengan Kepuasan Kerja

Tabel 4.16 Tabel ANOVA Hasil Uji Linearitas (X1 – Y)

		Sum of		Mean		
		Squares	df	Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja *	Between (Combined)	9.031	18	.502	8.873	.000
	Groups					
	Linearity	8.130	1	8.130	143.776	.000
Karakteristik Pekerjaan	Deviation from					
	Linearity	.902	17	.053	.938	.533
Within Groups		5.654	100	.057		
Total		14.686	118			

Berdasarkan Tabel 4.16, taraf signifikan sebesar 0,533 yang berarti nilai tersebut lebih dari ($>$) 0,05, artinya variabel karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja memiliki hubungan yang linier.

b. Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja

Tabel 4.17. ANOVA Table Hasil Uji Linieritas (X2-Y)

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Beban Kerja	Between Groups	(Combined)	5.403	16	.338	3.711	.000
		Linearity	3.970	1	3.970	43.631	.000
		Deviation from Linearity	1.433	15	.096	1.050	.412
Within Groups			9.282	102	.091		
Total			14.686	118			

Berdasarkan Tabel 4.17 di atas, taraf signifikan 0,412 lebih dari ($>$) 0,05 maka variabel beban kerja dengan kepuasan kerja memiliki hubungan yang linier.

c. Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja

Tabel 4.18 ANOVA Table Ringkasan Hasil Uji Linieritas (X3-Y)

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Komitmen Organisasional	Between Groups	(Combined)	7.926	17	.466	6.966	.000
		Linearity	7.221	1	7.221	107.893	.000
		Deviation from Linearity	.705	16	.044	.658	.828
Within Groups			6.760	101	.067		
Total			14.686	118			

Keputusan:

Karena taraf signifikan sebesar 0,828 artinya nilai tersebut lebih dari ($>$) 0,05 dengan maksud variabel komitmen organisasional dengan kepuasan kerja memiliki hubungan yang linier.

2. Normalitas

Tabel 4.19 Ringkasan Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		119	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	.21251617	
Most Extreme Differences	Absolute	.083	
	Positive	.083	
	Negative	-.078	
Test Statistic		.083	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.041 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.360 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.347
		Upper Bound	.372

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Uji normalitas Kolmogorof Smirnov merupakan bagian dari uji klasik.

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak, dimana model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang berdistribusi normal. Dasar pengambilan keputusan:

1. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka nilai residual berdistribusi normal.
2. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka residual tidak berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil uji normalitas Kolmogorof Smirnof, maka dapat diketahui hasil sebagai berikut :

Berdasarkan data Tabel 4.18 di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi monte carlo sig. (2-tailed) sebesar 0,360 lebih besar dari 0,05 maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorof-Smirnov, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi terpenuhi (Imam Ghozali, 2011)

3. Multikolinieritas

Adapun hasil uji multikolinieritas dalam penelitian menggunakan bantuan SPSS 22 diketahui bahwa semua variabel penelitian tidak terjadi multikolinieritas karena nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Tabel 4.19 hasil analisis ditampilkan di bawah ini.

Tabel. 4. 20 Ringkasan Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a			Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.370	.244			
	Karakteristik Pekerjaan	.304	.066	.442	.345	2.897
	Beban Kerja	-.141	.034	-.252	.836	1.196
	Komitmen Organisaional	.203	.076	.252	.352	2.842

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Pada tabel 4.20 di atas, hasil analisis uji multikolinearitas bahwa Nilai VIF dari ketiga variabel independen (Karakteristik pekerjaan, beban kerja dan komitmen organisasional) masing-masing 2,897, 1,96 dan 2,842 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 10, demikian pula nilai toleransinya masing-masing nilai lebih besar dari 0,05. Ini berarti bahwa sesuai kaidah tidak terjadi gejala multikolinearitas.

4. Heteroskedastisitas

Pengujian untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan uji *Glejser*. Data dikatakan terbebas dari apabila secara statistik variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Absolut Ut (AbsUt). Kaidah pengambilan keputusan jika sig. > 0,05 maka data tidak mengalami heteroskedastisitas.

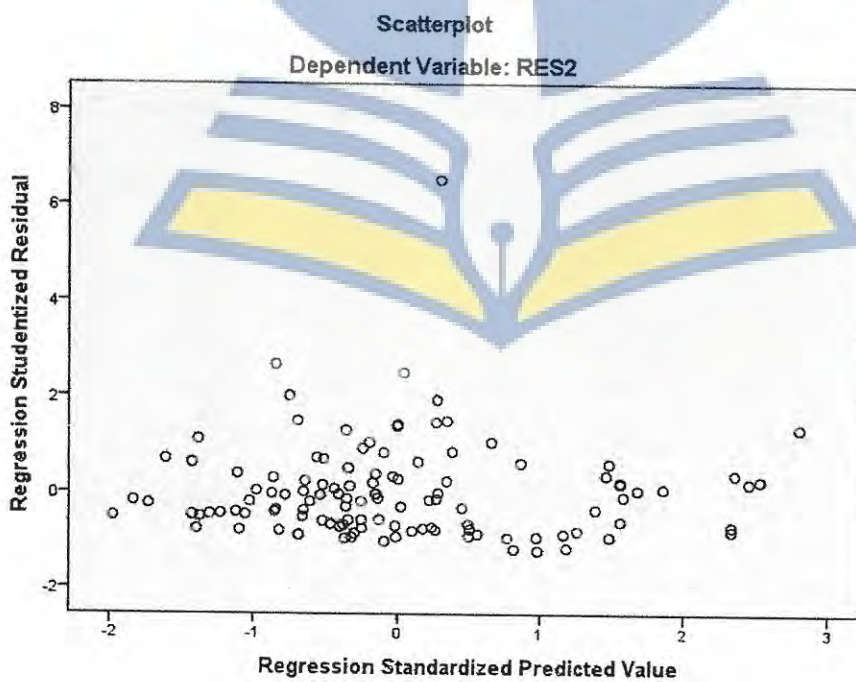
Tabel 4.21 Ringkasan Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
	B	Std. Error	Beta	
1 (Constant)	.318	.154		.041
Karakteristik Pekerjaan	-.049	.045	-.168	.283
Beban_kerja	-.081	.043	-.190	.060
Komitmen Organisasional	.025	.052	.073	.635

a. Dependent Variable: RES2

Dari output tabel 4.21 di atas, maka tampak bahwa ketiga variabel tidak ada gejala heteroskedastisitas karena ketiga variable independen yang diteliti memiliki nilai Signifikansi lebih dari (>) 0,05, artinya tidak terjadi heteroskedastisitas

Gambar 4.5. Scatterplot



Memperkuat Uji heteroskedastisitas, dilakukan uji dengan menggunakan scatterplot pada Gambar 4.5 di atas dan tidak menunjukkan pola tertentu, titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

F. Pengujian Hipotesis

1. Uji F

Uji-F pada penelitian ini digunakan untuk menguji kevalidan dan kelayakan persamaan regresi linear berganda. Pengambilan keputusan hasil uji-F dimana nilai F-hitung didapat dari tabel ANOVA. Hasil Uji-F model regresi linier berganda pada penelitian ini sesuai Tabel 4.22

Tabel 4.22. ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	9.356	3	3.119	67.300	.000 ^b
Residual	5.329	115	.046		
Total	14.686	118			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional, Beban Kerja, Karakteristik Pekerjaan

Hasil uji-F berdasarkan tabel 4.22 di atas menjelaskan bahwa variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini memiliki tingkat goodness of fit yang baik. Hal ini dibuktikan dengan nilai F-tabel lebih kecil dari F-hitung yaitu $2,68 < 67,300$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hal tersebut menjelaskan bahwa variabel-variabel bebas layak untuk diterima.

b. Pengaruh Parsial Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Setelah dilakukan perhitungan diketahui bahwa t-hitung variabel beban kerja sebesar 4,103 lebih besar dari t-tabel 1.980 dengan taraf signifikan 0,00. Ini artinya hipotesis nihil (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) yang berbunyi bahwa “Beban Kerja Berpengaruh Negatif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja” dapat diterima.

c. Pengaruh Parsial Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Setelah dilakukan perhitungan diketahui bahwa t-hitung variabel komitmen organisasi sebesar 2,666 lebih besar dari t-tabel 1.980 dengan taraf signifikan 0,009 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian hipotesis nihil (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, artinya “Komitmen Organisasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja”.

3. Uji Koefisien Determinan (R^2)

Menurut Ghozali (2012:97) koefisien determinan (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variable dependen. Nilai koefisien determinan adalah antara nol atau satu. Nilai Koefisien memberikan gambaran tentang kesesuaian variabel Karakteristik Pekerjaan, Beban Kerja dan Komitmen Organisasional dalam memprediksi variabel Kepuasan Kerja. Hasil uji koefisien determinan (R^2) pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.24.

2. Uji-t (Parsial)

Jika taraf signifikan $< 0,05$ atau $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ maka hipotesis yang diajukan/alternatif (H_a) dapat diterima, artinya hipotesis nihil (H_0) ditolak demikian juga sebaliknya.

Tabel 4.23 Ringkasan Hasil Uji -t (Pengaruh Parsial)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.370	.244		9.731	.000
	Karakteristik Pekerjaan	.304	.066	.442	4.625	.000
	Beban Kerja	-.141	.034	-.252	-4.103	.000
	Komitmen Organisasional	.203	.076	.252	2.666	.009

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis SPSS 22 pada tabel 4.23 di atas dapat disimpulkan bahwa:

a. Pengaruh Parsial Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja

Setelah dilakukan perhitungan diketahui bahwa $t\text{-hitung}$ karakteristik pekerjaan sebesar 4,625 lebih besar dari $t\text{-tabel}$ 1,980, Artinya hipotesis nihil (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) yang berbunyi bahwa “Karakteristik Pekerjaan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja”, diterima.

Tabel 4.24 Hasil Uji Koefisien Determinan (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.798 ^a	.637	.628	.21527

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional, Beban Kerja, Karakteristik Pekerjaan

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Hasil uji Koefisien Determinan (R^2) tabel 4.24 di atas menunjukkan bahwa nilai R^2 $(0,798)^2 = 63,7\%$, artinya besarnya persentase variasi yang diberikan variabel karakteristik pekerjaan, beban kerja dan komitmen organisasional adalah sebesar 63,7%. Variabel karakteristik pekerjaan, beban kerja dan komitmen organisasional mampu menjelaskan variasi sebesar 63,7% terhadap variabel kepuasan kerja pegawai. Semakin besar nilai R^2 maka semakin besar variasi variabel dependen (Y) dalam hal ini variabel kepuasan kerja, yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel-variabel independen (X) dalam hal ini variabel karakteristik pekerjaan, beban kerja dan komitmen organisasional, sebaliknya semakin kecil R^2 maka semakin kecil variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen. Sedangkan sisa perhitungan sebesar 36,3% dijelaskan oleh variasi variabel lainnya yang tidak termasuk dalam model penelitian ini. Adapun variabel lain yang dimaksud, seperti lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, dukungan keluarga, tuntutan kerja dan faktor lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Tabel 4.25 Tabel Interval Koefisien Determinan (R^2)

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat kuat

Berdasarkan tabel 4.25 di atas maka dapat diketahui bahwa koefisien derminan dalam penelitian yaitu 0,798 atau 63,7% dan angka ini tergolong **KUAT** karena berada pada kelas interval (0,60-0,799).

G. Pembahasan

Hasil penelitian berdasarkan analisis statistik regresi linear berganda diketahui bahwa model regresi yang terbentuk layak dimana variabel karakteristik pekerjaan (X_1), beban kerja (X_2) dan komitmen organisasional (X_3) dapat memprediksi variable kepuasan kerja (Y) dan berpengaruh signifikan. Pembahasan ini akan membahas mengenai hasil analisis statistik yang dilakukan berdasarkan pengujian hipotesis. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik, beban kerja dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima

1. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini berarti hipotesis pertama di terima. Dari hasil analisis tersebut menjelaskan bahwa jika

karakteristik pekerjaan pegawai meningkat maka kepuasan kerja pegawai tersebut meningkat pula, demikian juga sebaliknya.

Organisasi yang dinamis harus memperhatikan kepuasan kerja anggotanya. Kepuasan itu sendiri tidak muncul dengan sendirinya melainkan melalui serangkaian proses evaluasi oleh pegawai. Kepuasan kerja sangat tergantung dari tiga komponen utamanya yaitu individu sebagai pelaksana pekerjaan dan pekerjaan itu sendiri. Karakteristik pekerjaan menjadi bagian penting untuk meningkatkan kepuasan kerja (Robbins 2008:99 dalam Hardiansyah, A.T., Amelia,A., Santika,M., 2018). Karakteristik pekerjaan termasuk dalam perspektif pemerdayaan pekerjaan, yaitu berusaha merancang pekerjaan dengan cara membantu para pemangku jabatan dalam memuaskan kebutuhan, pertumbuhan, pengakuan dan tanggung jawab. Pemerdayaan pekerjaan menambah sumber kepuasan kepada pekerjaan, metode ini dapat meningkatkan tanggung jawab, otonomi, dan kerja secara vertikal (*vertikal job loading*), Mulyani dan Soliha (2014:49). Variabel Karakteristik pekerjaan berdasarkan hasil penelitian melalui penyebaran kuesioner tergolong tinggi, yang berarti baik, artinya: *Pertama*, Keragaman Keterampilan. Variasi keterampilan yang digunakan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dapat mengurangi kejenuhan dalam bekerja. Kejenuhan membuat pegawai menjadi kurang fokus pada pekerjaan yang pada gilirannya akan mengurangi produktivitas dalam bekerja. Semakin ragam keterampilan yang pakai maka semakin tinggi kinerja pegawai. *Kedua*, Otonomi. Karakteristik pekerjaan dapat memberikan kebijakan dan kendali tertentu bagi pegawai atas keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan. *Ketiga*, Umpan balik. Hal ini penting dilakukan karena sejauh mana

suatu pekerjaan yang dilakukan didasari pada evaluasi, menjadi sumber informasi sehingga dari hasil pekerjaan dapat diketahui sisi baik dan kelemahannya, oleh karena itu apabila ditemukan ada kekurangan maka akan dilakukan perbaikan pada kegiatan selanjutnya.

Karakteristik pekerjaan berdampak pada kepuasan pekerjaan, dimana hasil analisis deskriptif diketahui kepuasan kerja pegawai tergolong tinggi berarti Antara karakteristik pekerjaan memiliki hubungan dan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Sesuai dengan hasil pengujian hipotesis penelitian bahwa karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, artinya hipotesis alternative yang diajukan pada Bab II diterima. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Sumarnik (2014:2) bahwa karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Kapuas Hulu. Mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Novita dan Victor (2017:1) bahwa karakteristik pekerjaan memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Kantor Cabang (Area Manado).

2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Ini berarti hipotesis kedua di terima. Hasil analisis menjelaskan bahwa beban kerja pegawai meningkat maka kepuasan kerja pegawai pada organisasi tersebut menurun. Demikian pula sebaliknya.

Hasil penelitian diketahui bahwa beban kerja pegawai cukup rendah, artinya pada setiap saat pegawai dihadapkan dengan sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang tinggi akan mempengaruhi kepuasan kerja. Beban kerja yang berlebihan akan dapat menimbulkan kelelahan (baik fisik maupun mental) dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit akan menimbulkan kebosanan dan rasa monoton. Rasa bosan dalam bekerja atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerja, Andri Wijaya (2018:280)

Komaruddin (2011:81), menjelaskan beban kerja merupakan suatu proses yang ditetapkan mengenai jumlah dan waktu kerja yang harus digunakan dalam menyelesaikan suatu jenis pekerjaan sehingga dalam konteks tersebut dapat dilakukan analisis beban kerja apakah sesuai dengan kemampuan pekerja dan waktu yang digunakan dalam melaksanakan pekerjaan. Senada dengan itu Simamora (2012:57) menjelaskan beban kerja harus dianalisis dalam mengidentifikasi baik jumlah maupun kualifikasi pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Para Pegawai selama menjalankan tugasnya selain harus patuh pada atasan juga harus melayani kepentingan masyarakat. Pegawai bertugas melayani keluhan dan kebutuhan petani agar dapat meningkatkan kesejahteraan hidup. Dalam pelaksanaannya dihadapkan dengan berbagai hambatan dan penyelesaian tugas yang tidak mudah dan tidak semua orang dapat melakukan sehingga menyita perhatian, waktu, dan konsentrasi serta tenaga yang merupakan beban kerja bagi

pegawai. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Beban kerja adalah sesuatu yang dirasakan berada di luar kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaannya. Kapasitas seseorang yang dibutuhkan untuk mengerjakan tugas sesuai dengan harapan (performa harapan) berbeda dengan kapasitas yang tersedia pada saat itu (performa aktual). Perbedaan diantara keduanya menunjukkan taraf kesukaran tugas yang mencerminkan beban kerja (Moekijat, 2012:28).

Kaitan dengan penelitian ini, beban kerja meliputi; (a) target yang harus dicapai, pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk mendesain, mencetak, dan *finishing*. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. (b) kondisi pekerjaan, mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan; (c) standar pekerjaan, kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu maupun penggunaan waktu kerja yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi dan lain-lain

Hasil pengujian hipotesis diketahui beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Artinya jika beban kerja terlalu

tinggi maka kepuasan kerja akan menjadi lebih rendah karena faktor tekanan kerja yang memungkinkan terjadinya stress kerja (Manuaba, 2012). Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putu dan Surya (2012:1) bahwa beban kerja memiliki pengaruh negative dan signifikan dengan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Andri Wijaya (2018:1) bahwa pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja bersifat negatif dan signifikan. Semakin besar beban kerja, semakin tinggi tingkat stress dan kepuasan kerja karyawan pun menurun.

3. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Ini berarti hipotesis ketiga diterima. Hasil analisis ini menjelaskan bahwa komitmen organisasi yang tinggi bagi pegawai maka kepuasan kerja pegawainya pun tinggi. Demikian sebaliknya komitmen organisasional rendah maka kepuasan kerja pegawai pun semakin rendah.

Pegawai merupakan salah satu sumber daya penting dalam organisasi, meskipun memiliki sarana dan prasarana yang baik, namun jika tidak memiliki pegawai yang kompeten dan berkinerja baik, akan sulit bagi organisasi untuk bersaing dalam mencapai visi besar organisasi. Pegawai menjadi perencana, pelaksanaan dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi. Apabila pegawai memiliki kinerja yang baik/tinggi maka organisasi dapat terdorong untuk meraih keberhasilan yang diharapkan. Sebaliknya bila kinerja pegawai menurun maka hal tersebut dapat merugikan organisasi.

Pegawai yang memiliki kemungkinan untuk tetap bertahan di organisasi ialah yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi jika dibanding dengan pegawai yang tidak memiliki komitmen. Kecenderungan yang menunjukkan keterlibatan tinggi dalam bentuk sikap dan perilaku, mencerminkan pegawai yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi. Komitmen organisasi yang membawa seseorang pada pemberian kontribusi terbaik bagi kemajuan organisasi. Pegawai akan cenderung tetap bekerja pada organisasi yang memiliki nilai dan tujuan serupa dengan dirinya dan akan melahirkan kepuasan tersendiri dalam bekerja. Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan menyenangkan, yakni hasil dari yang dilakukan oleh individu dalam rangka menyelesaikan tugas untuk memenuhi kebutuhan yang diperoleh dari nilai nilai kerja (Wijono, 2012: 122).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan tergolong tinggi, ini mengisyaratkan tingginya: *Pertama, Affective Commitment*. lebih mengarah pada hubungan emosional antara anggota terhadap dinas pertanian. Pegawai yang selalu ingin terus bekerja dalam Dinas Pertanian dan Perkebunan, mereka akan bekerja sesuai tujuan dan nilai-nilai serta aturan dalam dinas pertanian. *Kedua, Continuance Commitment* yaitu keinginan pegawai untuk senantiasa bekerja karena ada perhitungan atau analisis mengenai untung-rugi yang mana nilai ekonomi yang dirasa bertahan dalam dinas pertanian dan perkebunan daripada meninggalkannya.

Ketiga, Normative Commitment lebih mengarah pada perasaan pegawai untuk tetap tinggal dalam dinas pertanian dan perkebunan karena selain ada faktor kenyamanan dan ekonomi, juga menyangkut mempertahankan eksistensinya dalam organisasi dinas pertanian dan perkebunan. Pegawai yang mempunyai

tingkat komitmen normatif tinggi akan selalu memperhatikan apa yang dinyatakan orang lain tentang mereka jika meninggalkan organisasi tersebut, mereka tidak ingin mengecewakan pimpinan dan kekhawatiran apabila rekan kerja mereka memiliki pikiran buruk terhadap pengunduran dirinya.

Dengan adanya komitmen organisasi maka pegawai akan memiliki nilai kepuasan tersendiri dalam dirinya selama bekerja dalam dinas pertanian dan perkebunan, sebagai dampak dari kepuasan kerja yang tergolong tinggi. Hal ini sesuai hasil pengujian hipotesis penelitian bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima. Hasil penelitian tersebut mendukung penelitian Dina Arsita Widiari dan Endang Tjahjaningsih (2019), komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Demikian juga mendukung hasil penelitian dilakukan Widya Parimita (2014) yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

H. Implikasi

Implikasi hasil penelitian terdiri dari implikasi secara teoritis dan implikasi praktis

1. Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis berkaitan dengan kontribusi pada perkembangan teori-teori dan pengetahuan tentang karakteristik pekerjaan, beban kerja dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini memberikan kontribusi pengetahuan terkait kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh faktor

karakteristik pekerjaan, beban kerja dan komitmen organisasional. Hal ini membuktikan hipotesis sekaligus memperkuat teori maupun penelitian sebelumnya, yang menjelaskan bahwa karakteristik pekerjaan, beban kerja dan komitmen organisasional dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

Implikasi yang berkaitan dengan teori kepuasan kerja, dari hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor faktor tersebut adalah karakteristik pekerjaan, beban kerja dan komitmen organisasional. Hal ini selaras dengan faktor -faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut:

- Sugianto dan Hermanto (2018:2) bahwa karakteristik pekerjaan memiliki hubungan dengan kepuasan kerja.
- Menurut Nele dan Hans (2016) beban kerja yang tinggi akan berdampak kepuasan kerja dan kinerja seseorang.
- Menurut Amir Sohail dan Robina Safdar (2014:1) bahwa komitmen organisasional menjadi faktor berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

a. Implikasi yang berkaitan dengan Teori Karakteristik Pekerjaan

Hasil penelitian ini membuktikan hipotesis karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Sejalan dengan hasil penelitian Prima Aprilyani Rambe (2018:2) bahwa karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh positif signifikan dengan kepuasan kerja dan kinerja.

Karakteristik pekerjaan merupakan jenis pekerjaan yang perlu dipahami dan disesuaikan dengan pegawai agar dapat mencapai tingkat kepuasan kerja optimal. Mangkunegara (2011:118) menyebutkan karakteristik pekerjaan juga

menyangkut kemampuan dan keterampilan kerja yang baik serta tidak membebani pekerjaan atau sesuai dengan bidangnya untuk mengemukakan ide ide dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya mendukung.

b. Implikasi yang berkaitan dengan Teori Beban Kerja

penelitian ini membuktikan hipotesis beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya oleh Putu dan Surya (2012:1) bahwa beban kerja memiliki pengaruh negative dan signifikan dengan kepuasan kerja. Demikian pula dilakukan oleh Andri Wijaya (2018:1) bahwa pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja bersifat negative dan signifikan. Semakin besar beban kerja, semakin tinggi tingkat stress dan kepuasan kerja karyawan pun menurun.

c. Implikasi yang berkaitan dengan Teori Komitmen Organisasional

Penelitian ini membuktikan hipotesis komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian sebelumnya, yaitu Amir Sohail, Robina Safdar (2014:2), bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan juga Widya Parimita (2014) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

2. Implikasi Praktis

Implikasi praktis berkaitan dengan peningkatan kepuasan kerja pegawai yang dapat dilakukan dengan memperhatikan dan mengelola kepuasan kerja

pegawai sehingga dapat memberikan kontribusi dan mempengaruhi tingkat produktifitas suatu organisasi. Manajemen dalam mengelolah kepuasan kerja pegawai dengan memperhatikan karakteristik pekerjaan, beban kerja dan komitmen organisasional yang didapat oleh masing-masing pegawai terpenuhi dapat memberikan kontribusi terhadap perkembangan dan pencapaian hingga jangka panjang, dimana para pegawai dapat bekerja dengan baik tanpa terbebani dengan pekerjaannya.

a. Implikasi praktis yang berkaitan dengan karakteristik pekerjaan

Implikasi praktis yang berkaitan dengan karakteristik pekerjaan berdasarkan tanggapan responden ketegori “tinggi” . Hal ini disebabkan pegawai yang memiliki kemampuan terhadap pekerjaan maka akan memungkinkan seseorang dapat untuk lebih rajin dan termotivasi dalam bekerja termasuk perasaan kebermaknaan terhadap tiga-tugasnya. Oleh karena itu hasil penelitian ini penting bagi Dinas Pertanian dalam meningkatkan kepuasan pekerjaan pegawai dengan memperhatikan karakteristik pekerjaan sebab karakteristik pekerjaan menjadi faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja. Oleh karena itu hendaknya memastikan bahwa indikator dari masing-masing karakteristik pekerjaan seperti keragaman keterampilan, otonomi dan umpan balik dalam menyelesaikan pekerjaan menjadi hal penting yang dapat meningkatkan kepuasan kerja.

b. Implikasi praktis yang berkaitan dengan beban kerja

Implikasi praktis yang berkaitan dengan beban kerja berdasarkan tanggapan responden kategori “cukup rendah” . Hasil Analisa deskriptif beban

kerja tergolong cukup rendah sehingga mengakibatkan kepuasan kerja tinggi. Beban kerja yang tinggi membuat orang menjadi kurang fokus dalam bekerja yang pada gilirannya akan berpengaruh pada kepuasan kerja. Demikian juga dengan beban kerja yang sangat rendah membuat pegawai menjadi malas untuk bekerja yang akan mempengaruhi kepuasan kerja pula.

Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Beban kerja adalah sesuatu yang dirasakan berada di luar kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaannya. Kapasitas seseorang yang dibutuhkan untuk mengerjakan tugas sesuai dengan harapan (performa harapan) berbeda dengan kapasitas yang tersedia pada saat itu (performa aktual). Perbedaan diantara keduanya menunjukkan taraf kesukaran tugas yang mencerminkan beban kerja (Moekijat, 2012).

Dapat dikatakan bahwa, sesuai dengan hasil penelitian penting bagi Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima untuk memperhatikan dan memberlakukan jam kerja bagi pegawai, disatu sisi pegawai tidak boleh memiliki pekerjaan yang rendah, maka oleh karena itu setiap ada tugas dan pekerjaan harus menetapkan jangka waktu penyelesaian yang tidak terlalu cepat dan tidak terlalu lama. Kemudian pegawai tidak boleh bekerja secara monoton karena akan berdampak pada kejenuhan yang dapat berpengaruh pada kepuasan kerja.

c. Implikasi praktis yang berkaitan dengan komitmen organisasional

Implikasi praktis yang berkaitan dengan komitmen organisasional berdasarkan tanggapan responden kategori “ sangat tinggi ” Pegawai yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi memiliki kemungkinan untuk tetap bertahan bekerja pada tempat tersebut sebagian dampaknya akan memperbaiki kepuasan kerja dan kinerja agar selalu dibutuhkan oleh organisasi sekaligus sebagai bentuk kontribusinya terhadap organisasi tempat bekerja. Sopiah, (2008:155) menyatakan komitmen organisasi sebagai keadaan dimana seseorang percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya.

Oleh karena itu Dinas Pertanian merupakan dinas yang menjadi incaran banyak pegawai lain karena dinas pertanian memiliki keunggulan tersendiri diantaranya berhubungan dengan petani, dimana kegiatan pertanian merupakan faktor utama bagi kehidupan masyarakat Kabupaten Bima. Dengan demikian pegawai dinas pertanian dan perkebunan merasa memiliki nilai lebih dan kebanggaan tersendiri sebagai pegawai yang bertugas pada dinas pertanian dan perkebunan karena mereka akan selalu membantu dan melayani kebutuhan petani dalam meningkatkan kesejahteraan petani. Mengingat hasil penelitian, maka perlu dan penting untuk memperhatikan perkembangan komitmen organisasi pertanian dan perkebunan karena akan berdampak pada kepuasan kerja pegawai sebagaimana dengan hasil penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

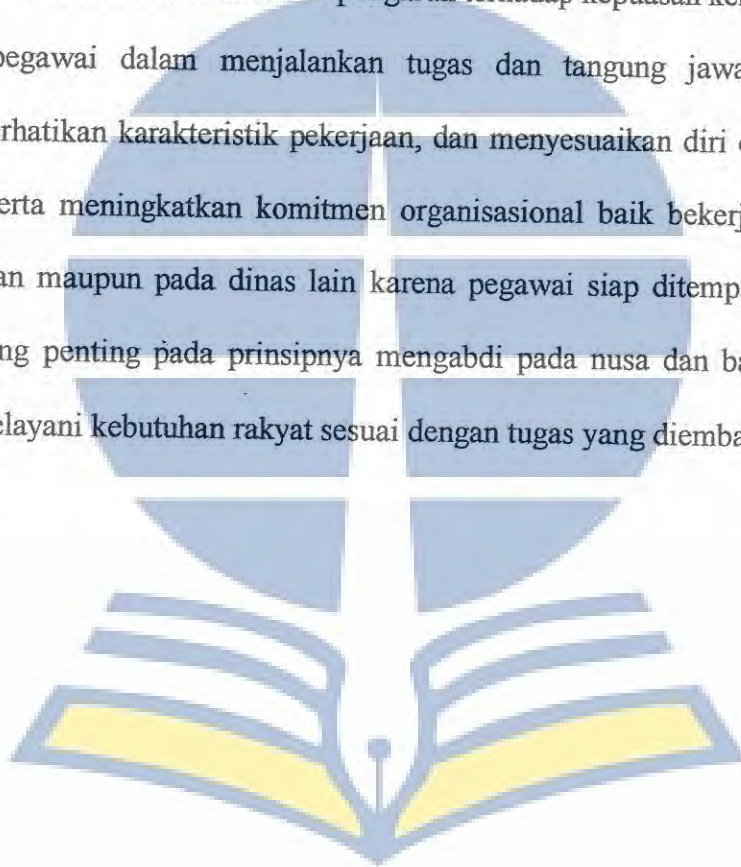
Kesimpulan dari hasil penelitian mengenai pengaruh karakteristik pekerjaan, beban kerja dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja pegawai adalah:

1. Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima. Ini menunjukkan semakin tinggi karakteristik pekerjaan akan semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai.
2. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima. Ini menjelaskan semakin tinggi beban kerja semakin rendah kepuasan kerja pegawai.
3. Komitmen Organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima. Ini dapat dijelaskan bahwa pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima memperhatikan komitmen organisasional dalam meningkatkan kepuasan kerja karena kesadaran bahwa mereka adalah abdi negara, dan dinas pertanian adalah organisasi yang mengurus hajat hidup manusia.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat dikemukakan beberapa saran:

1. Pemerintah daerah agar memperhatikan karakteristik pekerjaan, menempatkan para pegawai sesuai tupoksi dengan latar belakang akademik yang berkaitan, termasuk perhatian terhadap beban kerja karena berdasarkan hasil penelitian, kedua variabel tersebut memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.
2. Bagi pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab senantiasa memperhatikan karakteristik pekerjaan, dan menyesuaikan diri dengan beban kerja serta meningkatkan komitmen organisasional baik bekerja pada dinas pertanian maupun pada dinas lain karena pegawai siap ditempatkan dimana saja yang penting pada prinsipnya mengabdikan pada nusa dan bangsa dengan cara melayani kebutuhan rakyat sesuai dengan tugas yang diemban.



DAFTAR PUSTAKA

- Adekola, B. (2012). *The Impact of Organizational Commitment on Job Satisfaction : a Study of Employees of Nigerian Universities*. International Journal of Human Resource Studies, Vol. 2, No.2, ISSN 2162-3058.
- Aida dan Fallahi. 2015. The Effect of Income on Job Satisfaction and Residential Satisfaction: A Literature Review. *Journal of Educational, Health and Community Psychology Vol. 4, No. 1, 2015*.
- Alifiulahtin Utaminingsih. 2018. *Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Pengalaman Kerja, Pengaruhnya Terhadap Kemampuan, Motivasi Dan Kinerja Dosen Tetap Fisip Universitas Brawijaya Malang*. Jurnal Administrasi dan Bisnis, Vol. 12 No.2 Hal. 93-103. Diakses 11 Juli 2019. <http://j-adbis.polimena.ac.id/>.
- Altahtoo. 2018. *The Effect of Job Satisfaction and Workload on IT Project Employee Turnover Intention in the Madinah Government of Saudi Arabia*. International Journal of Business and Social Science Vol. 9 • No. 8 • August 2018 doi:10.30845/ijbss.v9n8p12.
- Arikunto, S. 2012. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Amir Sohail, Robina. Safdar. 2014. *Effect of Work Motivation and Organizational Commitment on Job Satisfaction: (A Case of Education Industry in Pakistan)*. Global Journal of Management and Business Research: Volume 14 Issue 6 Version 1.0 Year 2014.
- Ardana dkk, 2012. *Perilaku Keorganisasian, Edisi kedua*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Azizah, S.N., Ma'rifah, D., 2018. *Analisis Pengaruh Etika Kerja Islami Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Organization Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan di Yayasan Al Huda Kebumen*
- Azman Ismail. Yusrizal Sufardi Mohd Yunan. (2016). *Service Quality As A Predictor Of Satisfaction And Customer Loyalty*. University Kebangsaan Malaysia
- Baraweri, S.A, Suharnomo, 2015. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi (Studi pada karyawan Kantor Wilayah Bank BRI Semarang)*. Diponegoro Journal Of Management Volume 4, Nomor 4, Tahun 2015
- Bawono dan Nugraheni. 2015. *Analisis Pengaruh Pemberian Insentif, Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat (Studi Pada Perawat Ruang RSUD Kota Semarang)*. Diponegoro Journal Of

- Management Volume 4, Nomor 3, Tahun 2015, Halaman 1-14
<http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr> ISSN (Online): 2337-3792
- Colquitt et al. 2013. *Organizational Behavior: Essentials for Improving Performance and Commitment*. McGraw-Hill Higher Education.
- Cuyper, Nele De dan Witte, Hans De., 2016. *Autonomy And Workload Among Temporary Workers: Their Effect on Job Satisfaction, Organisation Commytment, Life Sattisfaction, and Self-Rated Performance*.
- Darmawan, H. D. (2013). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- Durukan dan Kose. 2017. *The Effect of Job Satisfaction on Organizational Commitment of Healthcare Personnel*. IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM) e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 19, Issue 1. Ver. II (Jan. 2017), PP 54-59.
- Fauzi, M.I , Akbar, M., 2017. *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Penyidik Direktorat Reserse Kriminal Umum Kepolisian Daerah Kalimantan Selatan*. Administrasus - Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen Vol 4 No. 1 – Januari 2020 E-Issn 2580-9695
- Gibson, James L., et.al. 2007. *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses, Terjemahan: Djoerban Wahid*, Jakarta: Erlangga.
- Griffin, R.W. (2011). *Management, 7 th Edition*. Massachusetts: Houghton Mifflin Company.
- Griffith, Danie and Kranenburg. 2013. *"The Effect Of Organizational Culture and Leadership Style On Organizational Commitment Within Smesh In Suriname, With Job Satisfaction As A Mediator"*. Suriname.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro
- Hamza, NH. 2018. *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan KERJA Karyawan Pada PT. Mahakam Sawit Plantation Site Tanjung harapan di Tenggarong*. Journal Administrasi Bisnis, Volume 6, Nomor 1, 2018: 115-124.
- Hardiansyah, A.T., Amelia,A., Santika,M., 2018. *Kepuasan Kerja Sebagai Faktor Terbentuknya Sikap Kerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Kecamatan Klampis, Bangkalun*. Universitas Trunojoyo Madura. Jurnal Kompetensi, Vol 12, No 2, Oktober 2018.
- Hasibuan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hasibuan, Malayu S.P, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, PT.Bumi Aksara Jakarta
- Hasibuan S.P Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Personalia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hendrayanti, Endang. 2010. *Analisis beban kerja sebagai dasar perencanaan kebutuhan SDM*. Jakarta : Salemba Empat
- Hendrayanti, E, 2017. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pada Tenaga Kependidikan Unisma Bekasi*. Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan Vol.11 No.1 2017
- Ilahi dan Mukzam. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 44 No.1 Maret 2017|administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id
- Irwandy, 2007. *Faktor-faktor yang berhubungan dengan beban kerja perawat Di unit Rawat Inap RSJ Dadi Makassar tahun 2005*. Magister Administrasi Rumah Sakit. Program Pasca sarjana Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Hasanudin
- Jovita Marlin Langko dan Hari Rarindo. 2018. *Effects of Workload and Job Satisfaction On Work Performance Among Health Workers At Siloam Hospital, East Nusa Tenggara*. The 4th International Conference on Public Health Best Western Premier Hotel, Solo, Indonesia, August 29-30, 2018
- Kardilla T., Sjahrudin, H., Hesnina, 2016. *Dampak Karakteristik Pekerjaan dan Individu Pada Kepuasan Kerja Karyawan*. E-Library STIE YPBUP Bongaya 2016.
- Khalil. 2017. *Effects of Job Characteristics on Employee Satisfaction in the Public Radio Stations in Syria*. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences 2017, Vol. 7, No. 9 ISSN: 2222-6990.
- Khan et. al. (2012). *Impact of Job Satisfaction on Employee Performance: An Empirical Study of Autonomous Medical Institution of Pakistan*. African Journal of Business Management, Vol. 6 (7), 2697-2705.
- Komarudin, Ahmad. (2011). *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: Rineka. Cipta.
- Kreitner dan Kiniski. 2013. *Organization Behavioral*-Ed.5 McGraw-Hill Boston.
- Luthans, F. 2011. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-hill.

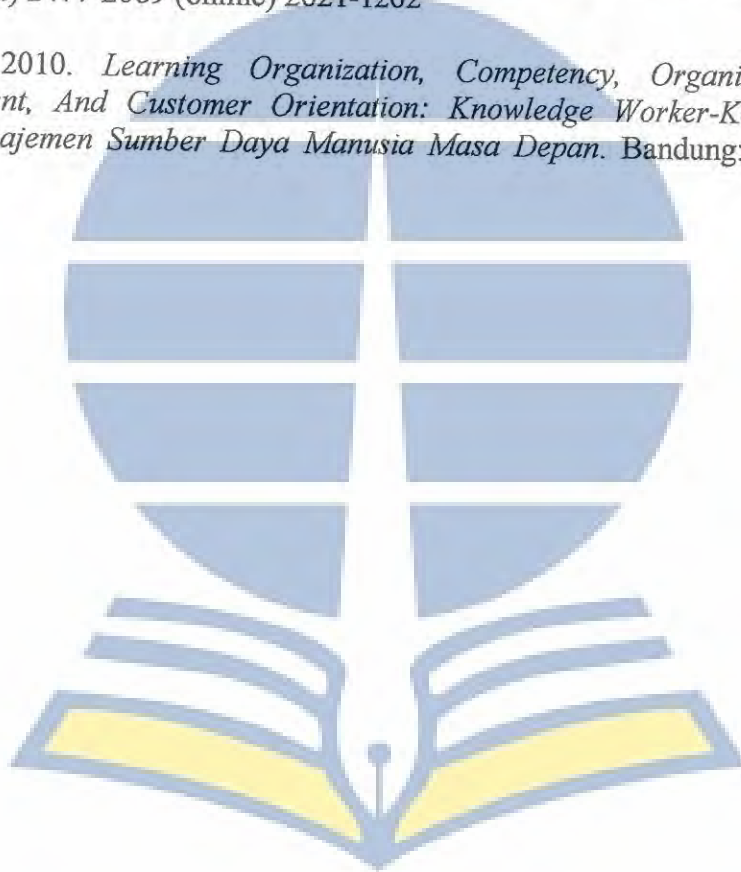
- Luthans, Fred. 2012. "Perilaku Organisasi" edisi 10. Yogyakarta: Penerbit ANDI
- Mahendrawan, I. G., & Indrawati, A. D. (2015). *Pengaruh Beban kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja PT. Panca Dewata Denpasar*. E-Jurnal Manajemen UNUD. Vol. 4, No. 11, 3936-3961.
- Mahesa, D. (2010). *Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja sebagai Variabel Moderating (studi pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia (Central Java))*. Retrieved March, 20, 2013 from Universitas Diponegoro, [http://eprints.undip.ac.id/23448/1/Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja sebagai.pdf](http://eprints.undip.ac.id/23448/1/Analisis%20Pengaruh%20Motivasi%20dan%20Kepuasan%20Kerja%20terhadap%20Kinerja%20Karyawan%20dengan%20Lama%20Kerja%20sebagai.pdf).
- Mathis, R.L. 2011. *Human Resource Management*. Terjemahan. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, AP, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Manuaba, A. (2010). *Ergonomi, Kesehatan dan Keselamatan Kerja. Dalam: Wigny Osvebroto, S & Wiratno, SE, Eds, Procendings Seminar Nasional Ergonomi*. PT. Guna Widya. Surabaya.
- Moekijat. 2012. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: Pioner Jaya.
- Mulyani, Sri dan Euis Soliha. (2014). "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Guru (Studi Di SMP Negeri 21 Dan SMP Negeri 26 Semarang)". *Performance*. Vol. 20. No. 2. Hal. 46-71. Semarang: Universitas Stikubank.
- Munandar, A. S. (2011). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press)
- Ngari Evelyne, Stephan Muathe, James Kilika. 2018. *Mediating Effect of Motivation on Employees Performance in Private Equity Firms, Kenya*.
- Nongkeng, H., Armanu., Eka, A.T. dan Margono, S. 2011. Pengaruh Pemberdayaan, Komitmen Organisasional terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Dosen (Persepsi Dosen Dipekerjakan PTS Kopertis Wilayah IX Sulawesi di Makassar). *Jurnal Aplikasi Manajemen*. 10 (3). pp: 547-588.

- Parimita, Widya., Larasati, Dianty., Handaru, A.W. 2014. *Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Tata Usaha (Studi Pada Tujuh Fakultas Di Universitas Negeri Jakarta)*. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) | Vol. 5, No.1, 2014
- Pitasari dan Perdhana. 2018. *Kepuasan Kerja Karyawan : Studi Literatur. Diponegoro Journal Of Management* volume 7, Nomor 4, Tahun 2018, Halaman 1-11.
- Prima Aprilyani Rambe Fakultas. 2018. *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Dimensi, VOL. 7, NO. 2 : 368-392 Juli 2018 ISSN: 2085-9996.
- Purbaningrat, Putu. M., Surya, I.B.K. 2015. *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 5, 2015 : 1149-1165
- Putra, A. S. (2012). *Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok*. Skripsi. Institut Pertanian Bogor.
- Rolos, J.K.R., Sambul, S.A.P., Rumawas, W., 2018. *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota*. Jurnal Administrasi Bisnis ISSN : 2338 - 9605 Vol. 6 No. 4 Tahun 2018.
- Rikiawan, Nanda I., Al Musadied, M., Utami, H.N., 2013. *Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan Ajb Bumiputera Kantor Cabang Batu)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) | Vol. 6 No. 2 Desember 2013. | administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id
- Rivai, Vaithzal, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori ke Praktik Edisi ke 2*. Jakarta : Rajawali Pers
- Rivai, Vaithzal dan Ella Djauhari Sagala, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Robbins, dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba empat.
- Sarwoko, E. 2012. *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Motivasi, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Distribusi JATIM AREA Pelayanan dan Jaringan Malang)*. Modernisasi, Volume 1, Nomor 1, Februari 2012

- Sedarmayanti, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima), Bandung PT. Refika Aditama
- Setyawan, A. A., dan Kuswati, R. (2016). *Teknologi Informasi dan Reposisi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jurnal Manajemen dan Bisnis. ISSN.1410 – 4571.
- Sobia Ali dan Yasir Aftab Farooqi. 2015. *Effect of Work Overload on Job Satisfaction, Effect of Job Satisfaction on Employee Performance and Employee Engagement (A Case of Public Sector University of Gujranwala Division)*. International Journal Of Multidisciplinary Sciences And Engineering, Vol. 5, NO. 8, August 2014.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R dan D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugianto dan Bambang Hermanto. 2018. *The Effect Of Job Characteristics On Job Satisfaction And Its Impact On Employee Performance*. Advances in Social Sciences Research Journal – Vol.5, No.9. Publication Date: Sep. 25, 2018. DoI: 10.14738/assrj.59.5172
- Schultz, D. & Schultz, E. S. 2010. *Psychology and work today (10 edition)*. New York: Pearson.
- Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Cetakan Keempat. Prenada Media Group. Jakarta.
- Simamora, Henry. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YKPN.
- Sumarnik, (2014) *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan Peternakan Kabupaten Kapuas Hulu*. Masters thesis, Universitas Terbuka
- Sugianto dan Hermanto. 2018. *The Effect Of Job Characteristics On Job Satisfaction And Its Impact On Employee Performance*. Advances in Social Sciences Research Journal-Vol.5, No.9. Publication Date: Sep. 25, 2018. DoI: 10.14738/assrj.59.5172.
- Suwati, Yuli. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tuntas Hijau Samarinda. *E-jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, Volume 1, Nomor 1. 2013: 41-55*.

- Suwanto, Ariani., N , Lina Novikasari, L, 2013. *Hubungan Beban Kerja Dengan Minat Pindah Kerja Pada Perawat Tenaga Kerja Sukarela (Tks) Di Rumah Sakit Tk Iv 02.07.04 Bandar Lampung Tahun 2013*. *Jurnal Kesehatan Holistik* Vol 8, No 3, Juli 2014 : 131-137
- Tamaka, Novita Ch., Lengkong, Victor P.K., Uhing, Yantje. 2017. *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt.Bank Mandiri (Persero) Tbk. Kantor Cabang (Area Manado)*. *Jurnal Emba*. Vol.5 No.3 Hal.3138-3147
- Tamalero, Y., Swasto B., Hamid, D. (2012). *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Intention To Quit (Studi Pada Karyawan Pt. Manado Media Grafika)*. *Jurnal Profit*.6(2).
- Tarwaka.2010. *Ergonomi Industri Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi Di Tempat Kerja*. Harapan Press : Surakarta
- Tarwaka. 2014. *Ergonomi Industri (dasar-dasar pengetahuan ergonomic dan aplikasi ditempat kerja)*. Surakarta: Harapan Press
- Triyono, Ayon. 2012. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: Oryza
- Utaminingsih, A., 2018. *Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Pengalaman Kerja, Pengaruhnya Terhadap Kemampuan, Motivasi Dan Kinerja Dosen Tetap Fisip Universitas Brawijaya Malang*. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, Volume : 12, Nomor : 2, Desember 2018, ISSN 1978-726X
- Voon, M.L., Lo, M.C., Ngui, K.S. dan Ayob, N.B. 2011. *The influence of Leadership Styles on Employee Job Satisfaction in Public Sector Organization Malaysia*. *International Journal of Business, Management and Social Sciences*. 2(1). pp: 24-32
- Waqas, A., Khan, S., Sharif, W., Khalid, U., Ali, A., 2014. *Association of academic stres with sleeping difficulties in medical students of a Pakistani medical school: a cross sectional survey*. *PeerJ*, vol. 2, pp.2-11
- Widiari,D.A., Tjahjaningsih., 2019. *Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Career Plateau Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kendal)*. *Proceedings 6th NCAB (National Conference on Applied Business)*
- Wijaya, Andri. 2018. *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pekerja di Hotel Maxone Kota Malang*. *Jurnal Parsimonia Universitas Ma Chung Malang*. Vol 4, No. 3.

- Wijono, S. (2012). *Psikologi Industri dan Organisasi Edisi Revisi*. Jakarta: Kencana
- Wirawan. 2013. *Kepemimpinan. Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian. Edisi 1*. Cetakan 1. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Yogilianto. (2018). *Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Injaplast Surabaya*. Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Petra-Surabaya
- Zetli, S., 2019. *Hubungan Beban Kerja Mental Terhadap Stres Kerja Pada Tenaga Kependidikan Di Kota Batam*. Jurnal, Volume 4. No. 2 Mei 2019 ISSN (print) 2477-2089 (online) 2621-1262
- Zurnali, Cut. 2010. *Learning Organization, Competency, Organizational Commitment, And Customer Orientation: Knowledge Worker-Kerangka Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Depan*. Bandung: Unpad Press





Lampiran 1 : Kuisisioner Penelitian

Kepada

Yth. Bapak/Ibu Responden

di-

Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan tuntutan akademik, yaitu melakukan Penelitian Tesis pada Program Pascasarjana Universitas Terbuka, Jurusan Manajemen. Bersama ini dengan hormat memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menjadi responden penelitian. Kuesioner ini merupakan instrumen penelitian yang dilakukan oleh:

Peneliti : **HELMIYATI**
NIM : 530013128
Progran : Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Terbuka
Judul Penelitian : Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Beban Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima.

Mohon bantuan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini dengan sebenarnya atau apa adanya, dan demi menjaga kerahasiaan informasi Bapak/Ibu cukup mencatatumkan inisial saja.

Atas perhatian dan kerja samanya, diucapkan terima kasih yang tak terhingga.

Bima, 2019

Hormat Saya,
Peneliti,

HELMIYATI
NIM. 530013128

KUESIONER PENELITIAN TESIS

IDENTITAS RESPONDEN

Inisial :
 Umur :
 Jenis Kelamin :
 Pendidikan Terakhir :
 Lama Bekerja :

PETUNJUK PENGISIAN

Isilah kuesioner di bawah ini dengan memberi tanda *check list* (√) pada setiap alternatif jawaban sebagai berikut:

STS : Sangat Tidak Setuju
 TS : Tidak Setuju
 CS : Cukup Setuju
 S : Setuju
 SS : Sangat Setuju

No	KARAKTERISTIK PEKERJAAN					
	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1	Dalam menyelesaikan pekerjaan dibutuhkan tingkat keterampilan yang beragam					
2	Pegawai memiliki keterampilan baik sehingga sangat membantu menyelesaikan pekerjaan					
3	Tingkat pekerjaan dilakukan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan					
4	Setiap pekerjaan yang dilakukan memperhatikan tahapan pekerjaan					
5	Secara pribadi pegawai memiliki rasa tanggungjawab yang besar atas tiap pekerjaan					
6	Pimpinan selalu menilai pekerjaan bawahan					

7	Pegawai diberikan kewenangan untuk menyelesaikan pekerjaannya					
8	Pegawai diberikan keleluasan dalam menyelesaikan pekerjaan oleh pimpinan					
9	Informasi pekerjaan yang disampaikan atasan membantu pegawai menyelesaikan pekerjaan					
10	Pimpinan melakukan evaluasi terhadap pekerjaan pegawai					
Jumlah						

Apa yang paling menarik bekerja pada Dinas Pertanian Kabupaten Bima jika dibandingkan dengan dinas lain?

.....

Alasannya!

.....



No	BEBAN KERJA					
	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1	Waktu yang diberikan oleh atasan tidak cukup untuk menyelesaikan pekerjaan saya.					
2	Saya merasa target kerja yang harus diselesaikan sangat memaksa.					
3	Waktu untuk menyelesaikan pekerjaan saya sudah cukup					
4	Saya selalu mengerjakan pekerjaan yang sama tiap harinya					
5	Pada saat jam istirahat saya juga mengerjakan pekerjaan saya					
6	Pada saat-saat tertentu saya menjadi sangat sibuk dengan pekerjaan saya					
7	Saya sangat menikmati pekerjaan atau bidang tugas yang diberikan oleh atasan saya					
8	Beban kerja saya sehari-hari sudah sesuai dengan standar pekerjaan saya					
9	Saya dapat meninggalkan kantor ketika waktu kerja telah selesai					
Jumlah						

Selama bekerja pada Dinas Pertanian yang paling membebankan pikiran dan tenaga Bapak/Ibu itu apa ?

.....

Alasannya!

.....

No	KOMITMEN ORGANISASIONAL					
	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1	Saya akan merasa sangat berbahagia menghabiskan berkarir di dinas ini.					
2	Jika ada orang/kelompok yang suka mencari-cari kesalahan dinas ini saya merasa tersinggung dan tidak terima.					
3	Saya merasa menjadi bagian yang tidak terpisah dengan dinas ini.					
4	Saya sulit meninggalkan dinas ini karena takut tidak akan mendapatkan lingkungan/budaya kerja yang sama dengan dinas ini.					
5	Saya merasa sangat rugi jika saya dipindahkan pada dinas lain					
6	Saya mendapatkan tunjangan/penghasilan yang mencukupi bekerja di dinas ini.					
7	Saya merasa dinas ini telah banyak berjasa bagi hidup dan kehidupan saya dan keluarga saya.					
8	Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi dinas ini jika dibandingkan dengan jasa dinas ini terhadap karir dan kesejahteraan hidup saya.					
9	Dinas ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya.					
Jumlah						

Bagaimana tanggapan Bapak/Ibu jika suatu saat akan dipindahkan pada Dinas lain?

.....

Alasannya!

No	KEPUSAN KERJA					
	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1	Peluang promosi jabatan dilakukan secara profesional sesuai dengan prosedur.					
2	Jika melaksanakan pekerjaan dengan baik maka akan mendapat perhatian dari pimpinan sebagai pertimbangan dalam promosikan jabatan.					
3	Promosi jabatan akan diberikan pada pegawai yang berprestasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.					
4	Rekan kerja sekantor selalu memberikan dukungan dan motivasi dalam bekerja					
5	Rekan kerja terkadang mendengarkan keluh-kesan dalam menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan.					
6	Bekerja dengan teman-teman dengan sekantor sangat menyenangkan.					
7	Atasan senantiasa memberi motivasi terhadap bawahan.					
8	Hubungan atasan dengan pegawai baik					
9	Pimpinan selalu memberi perhatian terhadap pegawai/bawahan.					
Jumlah						

Bagaimana tanggapan Bapak/Ibu terhadap kesejahteraannya selama bekerja pada Dinas

Pertanian?.....

Alasannya!

Lampiran 2 : Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel Penelitian

Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel Karakteristik Pekerjaan (X1)

NO RESPONDEN	KARAKTERISTIK PEKERJAAN (X1)										Total X1	Rata2
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X.9	X1.10		
1	3	5	5	4	3	3	5	4	4	3	39	3.9
2	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42	4.2
3	4	4	5	4	3	4	3	3	4	4	38	3.8
4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49	4.9
5	5	4	4	4	3	4	3	3	4	4	38	3.8
6	5	4	5	4	4	5	3	3	4	4	41	4.1
7	4	3	5	4	3	4	5	5	4	4	41	4.1
8	5	5	4	3	3	4	5	5	4	4	42	4.2
9	5	3	4	4	3	4	4	5	5	4	41	4.1
10	5	5	4	3	4	4	3	4	4	4	40	4
11	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	36	3.6
12	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	32	3.2
13	3	3	4	4	4	4	4	5	4	5	40	4
14	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49	4.9
15	5	3	5	3	3	5	4	3	4	4	39	3.9
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
17	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	40	4
18	5	3	5	3	4	4	5	5	4	3	41	4.1
19	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	48	4.8
20	5	4	5	2	4	4	4	4	4	3	39	3.9
21	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49	4.9
22	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	48	4.8
23	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	40	4
24	5	5	5	3	4	4	4	3	4	3	40	4
25	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41	4.1
26	5	5	4	5	4	5	4	3	3	3	41	4.1
27	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	38	3.8
28	4	4	2	3	4	3	5	4	4	3	36	3.6
29	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	32	3.2
30	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	40	4
31	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49	4.9
32	5	3	3	4	4	4	5	4	4	5	41	4.1
33	5	5	4	3	4	5	4	5	4	2	41	4.1
34	5	5	3	3	4	3	5	5	4	2	39	3.9
35	4	4	3	3	4	3	4	5	4	2	36	3.6
36	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	32	3.2
37	4	3	3	3	4	5	5	5	4	5	41	4.1
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
39	4	2	3	3	4	4	5	5	4	4	38	3.8

40	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	45	4.5
41	4	4	4	3	4	4	5	5	4	3	40	4
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
43	4	4	3	3	4	3	5	5	4	3	38	3.8
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
46	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49	4.9
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
48	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49	4.9
49	4	5	3	4	4	3	4	5	4	4	40	4
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
51	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	47	4.7
52	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48	4.8
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49	4.9
55	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48	4.8
56	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	40	4
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
58	5	5	3	4	3	5	4	4	3	5	41	4.1
59	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	41	4.1
60	4	2	4	4	5	3	3	4	4	5	38	3.8
61	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	36	3.6
62	3	2	3	4	5	4	3	3	3	2	32	3.2
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
64	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49	4.9
65	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	41	4.1
66	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41	4.1
67	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	39	3.9
68	4	3	4	3	3	4	3	3	4	5	36	3.6
69	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	32	3.2
70	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	41	4.1
71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
72	5	4	3	4	4	4	4	4	3	3	38	3.8
73	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	44	4.4
74	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	39	3.9
75	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	40	4
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
77	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	40	4
78	5	4	4	4	4	3	4	3	3	3	37	3.7
79	4	4	3	4	3	3	3	4	3	2	33	3.3
80	5	5	5	3	4	4	4	3	4	4	41	4.1
81	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
82	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	39	3.9
83	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	45	4.5

84	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	41	4.1
85	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	41	4.1
86	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	38	3.8
87	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
88	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49	4.9
89	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48	4.8
90	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49	4.9
91	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	48	4.8
92	5	5	3	4	3	5	5	4	3	4	41	4.1
93	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
94	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	45	4.5
95	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	46	4.6
96	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49	4.9
97	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	48	4.8
98	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	46	4.6
99	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	42	4.2
100	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
101	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	45	4.5
102	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41	4.1
103	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44	4.4
104	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	43	4.3
105	3	2	4	3	4	4	4	5	5	5	39	3.9
106	4	4	5	4	4	5	5	3	4	3	41	4.1
107	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	46	4.6
108	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	41	4.1
109	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	41	4.1
110	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	47	4.7
111	5	4	4	4	3	3	3	3	4	3	36	3.6
112	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	31	3.1
113	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	40	4
114	5	5	5	3	3	4	4	4	4	3	40	4
115	5	4	5	3	3	5	4	3	4	3	39	3.9
116	5	4	3	4	3	4	3	3	4	3	36	3.6
117	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	39	3.9
118	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	40	4
119	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	29	2.9
TOTAL	532	501	499	482	489	502	507	500	500	480	4992	
RATA-RATA	4.47	4.21	4.19	4.05	4.11	4.22	4.26	4.20	4.20	4.03		

Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel Beban Kerja (X2)

NO RESPONDEN	BEBAN KERJA (X2)									Total X2	Rata2
	X2.1	X.2.2	X.2.3	X.2.4	X.2.5	X.2.6	X.2.7	X.2.8	X.2.9		
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2
2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	22	2.44
3	3	2	3	2	4	4	3	3	3	27	3
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2
6	2	4	2	4	3	3	2	3	2	25	2.78
7	4	2	2	3	2	2	3	3	2	23	2.56
8	3	2	4	2	2	1	2	2	3	21	2.33
9	4	4	3	2	2	4	2	3	3	27	3
10	2	4	4	2	4	2	4	4	2	28	3.11
11	2	3	3	2	3	2	3	2	3	23	2.56
12	2	2	3	3	2	3	3	3	2	23	2.56
13	3	3	3	2	3	2	2	2	3	23	2.56
14	3	3	2	3	3	2	3	2	2	23	2.56
15	3	3	2	3	3	2	3	2	3	24	2.67
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1
17	2	3	3	2	3	2	3	2	3	23	2.56
18	3	2	3	3	2	3	3	3	2	24	2.67
19	3	3	3	1	3	1	2	1	2	19	2.11
20	2	3	3	3	3	3	3	3	2	25	2.78
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1
22	3	2	2	2	3	2	1	3	3	21	2.33
23	2	4	3	2	3	3	2	3	3	25	2.78
24	2	2	2	2	3	2	3	3	3	22	2.44
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1
26	1	3	3	1	3	2	3	3	2	21	2.33
27	1	2	2	2	3	3	3	2	2	20	2.22
28	2	2	1	2	1	3	2	3	3	19	2.11
29	2	3	3	3	1	3	3	3	3	24	2.67
30	2	4	2	2	3	3	2	3	2	23	2.56
31	1	2	2	2	4	2	2	3	3	21	2.33
32	2	2	2	3	3	3	2	2	2	21	2.33
33	2	2	2	2	3	3	2	3	3	22	2.44
34	3	2	2	3	2	2	3	3	2	22	2.44
35	3	3	2	2	3	2	2	3	2	22	2.44
36	2	3	3	3	2	2	1	1	2	19	2.11
37	2	2	2	2	2	2	2	1	2	17	1.89
38	2	2	2	3	2	2	2	2	2	19	2.11
39	2	3	2	2	2	2	2	2	3	20	2.22
40	3	2	2	2	2	2	1	2	2	18	2
41	2	2	3	2	2	2	2	3	2	20	2.22

42	2	2	3	2	3	3	2	2	3	22	2.44
43	2	3	3	3	3	2	3	3	1	23	2.56
44	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1
45	3	2	4	3	3	2	3	3	2	25	2.78
46	3	1	3	3	3	2	3	2	2	22	2.44
47	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1
48	2	2	2	2	2	4	1	2	1	18	2
49	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1
50	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1
51	2	2	1	1	3	3	3	2	2	19	2.11
52	1	2	2	4	3	2	1	1	3	19	2.11
53	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1
54	1	2	2	3	2	1	4	4	2	21	2.33
55	2	2	1	4	3	3	4	4	2	25	2.78
56	1	2	2	1	1	2	1	4	2	16	1.78
57	1	3	3	2	2	2	2	3	3	21	2.33
58	2	2	3	1	3	3	1	3	2	20	2.22
59	2	4	1	3	3	3	3	3	3	25	2.78
60	2	2	2	4	2	4	3	3	4	26	2.89
61	4	2	4	4	4	4	4	4	2	32	3.56
62	2	1	4	4	1	4	4	3	2	25	2.78
63	1	2	3	2	5	2	2	3	2	22	2.44
64	3	2	3	2	3	1	3	2	3	22	2.44
65	3	2	1	2	3	3	3	1	2	20	2.22
66	3	4	4	3	3	3	3	2	1	26	2.89
67	3	4	2	4	4	2	2	2	2	25	2.78
68	4	4	4	4	2	3	3	3	2	29	3.22
69	2	3	2	2	3	2	3	2	2	21	2.33
70	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1
71	2	3	4	3	1	3	3	2	2	23	2.56
72	1	3	3	1	2	1	3	2	2	18	2
73	1	1	3	1	3	1	2	2	2	16	1.78
74	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1
75	3	3	3	3	3	4	2	2	3	26	2.89
76	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1
77	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	2.89
78	2	2	2	3	2	3	2	3	3	22	2.44
79	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3
80	1	1	3	3	3	3	1	3	2	20	2.22
81	1	1	1	2	2	2	2	2	2	15	1.67
82	2	4	1	1	3	2	3	2	3	21	2.33
83	2	3	2	3	3	3	3	3	3	25	2.78
84	1	1	1	2	3	3	3	3	2	19	2.11
85	3	3	2	3	3	3	2	2	3	24	2.67

86	1	3	1	2	3	1	2	2	1	16	1.78
87	1	3	1	2	1	3	1	2	2	16	1.78
88	2	3	3	3	3	3	4	3	4	28	3.11
89	2	1	1	2	1	3	2	2	2	16	1.78
90	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1
91	3	3	3	3	3	2	2	1	3	23	2.56
92	1	2	2	3	2	3	1	3	2	19	2.11
93	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1
94	1	3	2	3	2	3	3	3	3	23	2.56
95	2	1	2	2	3	3	2	2	3	20	2.22
96	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1
97	1	3	3	3	1	3	2	2	2	20	2.22
98	2	3	3	2	3	3	3	3	1	23	2.56
99	3	3	3	3	4	2	2	3	2	25	2.78
100	2	3	3	4	3	3	2	3	3	26	2.89
101	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1
102	3	3	2	2	2	2	2	2	2	20	2.22
103	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3
104	3	3	3	3	2	2	3	2	3	24	2.67
105	2	3	3	2	2	3	2	2	2	21	2.33
106	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3
107	3	3	3	3	3	2	3	3	3	26	2.89
108	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3
109	3	3	3	3	3	2	2	3	3	25	2.78
110	2	2	3	3	3	3	3	3	1	23	2.56
111	4	3	3	3	2	2	2	3	2	24	2.67
112	3	3	3	3	3	2	2	2	2	23	2.56
113	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3
114	3	2	2	2	3	3	2	2	3	22	2.44
115	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3
116	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3
117	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2
118	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1
119	2	3	4	3	4	3	2	3	3	27	3
TOTAL	248	278	274	276	286	275	266	277	261	2441	
RATA-RATA	2.08	2.34	2.30	2.32	2.40	2.31	2.24	2.33	2.19		

Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel Komitmen Organisasional (X3)

NO RESPONDEN	KOMITMEN ORGANISASIONAL (X3)									Total X3	Rata2
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9		
1	4	3	4	4	4	4	3	4	4	34	3.78
2	4	5	4	5	5	4	4	4	5	40	4.44
3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	34	3.78
4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	42	4.67
5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	43	4.78
6	4	5	5	4	3	4	4	4	4	37	4.11
7	4	4	3	3	4	4	4	5	5	36	4
8	4	4	4	4	4	5	3	4	5	37	4.11
9	3	3	5	4	5	5	5	4	4	38	4.22
10	3	4	4	5	4	4	3	4	4	35	3.89
11	3	3	2	3	3	3	3	5	5	30	3.33
12	4	3	3	3	3	3	4	3	3	29	3.22
13	4	4	4	5	5	4	4	4	4	38	4.22
14	4	5	5	5	3	5	5	3	5	40	4.44
15	4	3	4	3	4	4	4	5	3	34	3.78
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5
17	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37	4.11
18	5	5	5	5	3	3	3	4	4	37	4.11
19	4	5	4	5	3	5	5	5	5	41	4.56
20	5	5	3	3	3	3	4	4	4	34	3.78
21	4	5	5	4	5	5	5	5	4	42	4.67
22	4	3	5	5	5	5	5	4	5	41	4.56
23	4	4	4	4	4	4	4	5	5	38	4.22
24	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35	3.89
25	5	5	4	4	3	4	4	3	4	36	4
26	5	4	3	3	4	4	4	4	4	35	3.89
27	3	3	3	3	4	4	4	4	4	32	3.56
28	4	3	3	3	4	4	4	5	4	34	3.78
29	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28	3.11
30	4	4	4	5	5	4	4	4	4	38	4.22
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5
32	5	5	4	5	4	4	4	3	4	38	4.22
33	5	5	4	4	4	4	4	4	4	38	4.22
34	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35	3.89
35	4	4	3	3	4	5	4	3	3	33	3.67
36	3	3	3	5	3	4	3	3	3	30	3.33
37	5	5	5	3	3	3	3	4	5	36	4
38	5	5	5	5	5	5	4	4	5	43	4.78
39	4	3	4	3	3	3	4	4	5	33	3.67
40	4	4	4	5	3	5	4	5	4	38	4.22
41	4	4	5	5	4	3	3	4	4	36	4

42	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35	3.89
43	5	3	4	4	3	4	4	3	3	33	3.67
44	5	5	5	5	3	5	5	5	5	43	4.78
45	5	5	5	5	5	5	4	5	5	44	4.89
46	5	5	5	5	5	5	4	5	3	42	4.67
47	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44	4.89
48	5	5	4	4	5	5	5	5	5	43	4.78
49	4	3	2	4	5	4	4	4	4	34	3.78
50	5	5	5	5	3	5	4	5	5	42	4.67
51	5	5	5	4	5	5	4	5	3	41	4.56
52	5	5	5	5	5	5	4	5	3	42	4.67
53	5	5	5	3	5	5	5	5	5	43	4.78
54	4	5	5	3	5	3	5	5	5	40	4.44
55	4	4	5	5	5	4	5	5	5	42	4.67
56	4	4	4	4	4	4	2	4	4	34	3.78
57	4	4	4	4	4	4	3	4	4	35	3.89
58	5	5	5	5	4	4	3	4	3	38	4.22
59	5	5	3	4	5	5	4	4	4	39	4.33
60	5	4	4	4	3	3	4	4	4	35	3.89
61	4	4	3	3	3	5	4	4	4	34	3.78
62	4	3	3	3	3	3	3	4	3	29	3.22
63	5	5	4	5	3	3	4	4	4	37	4.11
64	2	5	2	4	5	5	5	5	5	38	4.22
65	2	5	2	4	3	3	5	3	3	30	3.33
66	1	4	3	4	3	4	5	4	4	32	3.56
67	4	5	4	3	4	4	4	3	3	34	3.78
68	4	4	3	4	5	3	3	4	4	34	3.78
69	2	4	4	4	5	3	3	3	3	31	3.44
70	4	3	4	4	5	5	5	4	3	37	4.11
71	2	5	4	4	3	4	5	5	5	37	4.11
72	4	4	3	4	3	3	4	5	5	35	3.89
73	3	4	5	5	5	5	3	5	4	39	4.33
74	2	5	4	2	4	5	5	5	5	37	4.11
75	4	3	3	4	3	4	3	4	5	33	3.67
76	3	4	4	4	3	4	4	4	4	34	3.78
77	5	5	2	5	3	4	4	4	3	35	3.89
78	4	5	4	5	3	3	2	3	5	34	3.78
79	3	2	3	4	3	3	3	3	5	29	3.22
80	2	4	5	4	3	3	3	4	5	33	3.67
81	3	5	3	5	3	5	5	5	5	39	4.33
82	2	3	3	3	2	5	3	5	5	31	3.44
83	5	4	3	2	5	5	4	4	4	36	4
84	4	5	4	5	2	5	5	3	5	38	4.22
85	3	3	5	4	3	5	4	5	5	37	4.11

86	4	4	4	3	4	3	4	3	3	32	3.56
87	2	5	4	3	3	5	4	4	5	35	3.89
88	3	5	5	5	5	5	5	4	5	42	4.67
89	4	5	4	2	5	4	4	5	5	38	4.22
90	4	5	4	4	5	4	5	5	5	41	4.56
91	2	5	2	2	3	5	5	5	3	32	3.56
92	4	5	4	4	3	5	3	3	3	34	3.78
93	4	5	4	4	3	5	5	5	5	40	4.44
94	2	4	5	5	3	5	5	5	4	38	4.22
95	4	4	4	4	5	5	5	5	5	41	4.56
96	3	5	3	4	5	5	4	5	5	39	4.33
97	5	5	4	4	3	5	5	5	5	41	4.56
98	5	4	5	5	5	5	5	4	4	42	4.67
99	3	4	4	5	4	4	4	4	5	37	4.11
100	2	4	5	5	2	2	5	4	4	33	3.67
101	4	4	4	4	3	5	5	5	4	38	4.22
102	1	4	5	5	4	4	4	5	5	37	4.11
103	5	4	5	2	5	5	5	5	3	39	4.33
104	3	4	3	4	4	5	4	5	5	37	4.11
105	3	5	4	2	5	3	5	5	5	37	4.11
106	3	4	4	3	4	4	4	3	4	33	3.67
107	3	5	4	4	5	5	4	3	5	38	4.22
108	2	4	4	2	3	5	4	3	3	30	3.33
109	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37	4.11
110	5	3	4	4	3	4	4	4	3	34	3.78
111	4	2	4	4	2	5	5	4	5	35	3.89
112	4	3	4	4	3	5	3	3	3	32	3.56
113	2	4	5	4	4	3	4	4	4	34	3.78
114	3	4	4	4	4	3	4	4	3	33	3.67
115	3	3	4	4	4	4	3	4	4	33	3.67
116	4	4	4	4	3	4	4	3	3	33	3.67
117	4	5	4	3	3	2	4	5	2	32	3.56
118	4	5	4	3	3	5	4	5	3	36	4
119	2	4	4	5	3	2	3	3	3	29	3.22
TOTAL	456	499	474	477	457	496	485	500	495	4339	
RATA-RATA	3.83	4.19	3.98	4.01	3.84	4.17	4.08	4.20	4.16		

Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y)

NO RESPONDEN	KEPUASAN KERJA (Y)									Total Y	Rata2
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9		
1	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37	4.11
2	5	4	4	4	5	4	4	4	4	38	4.22
3	4	4	3	5	5	4	4	4	4	37	4.11
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44	4.89
5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	40	4.44
6	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37	4.11
7	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37	4.11
8	5	4	4	4	5	4	4	5	4	39	4.33
9	5	4	4	4	4	4	4	5	4	38	4.22
10	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37	4.11
11	4	4	3	3	3	4	4	4	5	34	3.78
12	4	3	3	3	3	4	4	4	5	33	3.67
13	4	4	4	4	4	5	5	5	5	40	4.44
14	4	5	5	5	5	4	4	4	4	40	4.44
15	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35	3.89
16	5	5	5	5	5	4	4	4	4	41	4.56
17	4	4	4	4	4	4	5	5	5	39	4.33
18	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37	4.11
19	3	5	5	5	5	4	4	4	4	39	4.33
20	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35	3.89
21	4	5	5	5	5	4	4	5	4	41	4.56
22	4	5	5	5	5	4	4	4	4	40	4.44
23	4	4	4	4	4	4	5	5	5	39	4.33
24	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35	3.89
25	5	4	4	4	4	5	5	5	5	41	4.56
26	5	4	4	4	4	4	3	3	3	34	3.78
27	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35	3.89
28	4	4	3	3	3	4	4	4	4	33	3.67
29	4	3	3	3	3	3	4	4	4	31	3.44
30	4	4	4	4	4	4	3	4	4	35	3.89
31	4	5	5	5	5	4	4	4	4	40	4.44
32	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37	4.11
33	5	4	4	4	4	5	5	5	3	39	4.33
34	4	4	4	4	4	5	4	4	4	37	4.11
35	4	4	3	3	3	4	4	4	4	33	3.67
36	5	3	3	3	3	5	4	4	4	34	3.78
37	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37	4.11
38	5	5	5	5	5	4	4	4	4	41	4.56
39	4	4	3	4	4	5	5	5	5	39	4.33
40	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37	4.11
41	4	4	4	4	4	5	5	4	4	38	4.22

42	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35	3.89
43	5	4	4	4	4	4	3	3	3	34	3.78
44	5	5	5	5	5	4	5	5	4	43	4.78
45	5	5	5	5	5	4	2	3	4	38	4.22
46	5	5	5	5	5	4	4	4	4	41	4.56
47	5	5	5	5	5	4	4	4	4	41	4.56
48	5	5	5	5	5	3	3	4	3	38	4.22
49	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37	4.11
50	5	5	5	5	5	4	4	4	4	41	4.56
51	5	4	4	5	5	4	4	4	4	39	4.33
52	5	4	5	5	4	4	4	4	4	39	4.33
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5
54	4	5	5	5	5	4	4	4	4	40	4.44
55	4	5	5	5	5	4	4	4	4	40	4.44
56	4	4	4	4	4	4	2	4	4	34	3.78
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4
58	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37	4.11
59	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37	4.11
60	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35	3.89
61	4	4	3	3	3	4	4	4	4	33	3.67
62	4	3	3	3	3	4	4	4	4	32	3.56
63	4	4	4	4	4	3	3	4	2	32	3.56
64	4	5	5	5	5	3	4	4	4	39	4.33
65	5	4	4	4	4	4	4	5	4	38	4.22
66	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37	4.11
67	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35	3.89
68	4	4	3	3	3	4	5	4	4	34	3.78
69	5	3	3	3	3	4	4	4	4	33	3.67
70	5	4	4	4	4	5	5	5	5	41	4.56
71	5	5	5	5	5	4	4	2	5	40	4.44
72	4	4	3	4	4	5	4	4	4	36	4
73	4	5	4	4	4	4	4	4	5	38	4.22
74	4	5	5	5	5	5	4	5	4	42	4.67
75	4	4	4	4	4	5	5	5	5	40	4.44
76	4	4	4	4	4	5	5	5	4	39	4.33
77	5	4	4	4	4	4	2	4	4	35	3.89
78	5	4	3	3	3	4	4	4	4	34	3.78
79	5	3	3	3	3	4	4	4	4	33	3.67
80	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37	4.11
81	5	5	5	5	5	5	4	4	4	42	4.67
82	5	4	3	4	4	5	4	4	2	35	3.89
83	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37	4.11
84	5	4	4	4	4	5	3	2	4	35	3.89
85	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37	4.11

86	5	4	4	4	4	3	3	5	4	36	4
87	5	5	5	5	5	4	4	5	3	41	4.56
88	4	5	5	5	5	4	4	4	4	40	4.44
89	4	5	5	5	5	2	4	4	4	38	4.22
90	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44	4.89
91	4	5	5	5	5	2	4	4	4	38	4.22
92	5	4	4	5	4	5	5	4	4	40	4.44
93	5	5	5	5	5	4	4	5	4	42	4.67
94	3	4	4	5	5	4	4	4	4	37	4.11
95	4	4	5	5	4	4	4	4	4	38	4.22
96	4	5	5	5	5	4	5	4	5	42	4.67
97	4	5	5	5	5	4	2	5	5	40	4.44
98	4	4	5	4	5	4	4	4	4	38	4.22
99	4	4	5	4	4	5	5	4	5	40	4.44
100	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4
101	4	5	4	5	5	4	5	5	5	42	4.67
102	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35	3.89
103	3	5	5	4	4	4	4	4	4	37	4.11
104	3	5	5	5	5	5	4	4	5	41	4.56
105	4	5	5	5	5	4	4	4	4	40	4.44
106	5	4	4	5	4	4	3	4	3	36	4
107	4	4	5	5	4	4	4	4	4	38	4.22
108	5	4	4	4	4	2	4	2	4	33	3.67
109	5	4	4	4	4	4	4	4	5	38	4.22
110	3	4	4	4	4	4	4	4	5	36	4
111	4	4	3	3	3	4	4	2	4	31	3.44
112	4	3	3	3	3	3	5	5	4	33	3.67
113	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4
114	4	4	4	4	4	5	4	4	4	37	4.11
115	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4
116	4	4	3	3	3	3	5	4	4	33	3.67
117	2	3	3	3	3	4	2	3	3	26	2.89
118	4	4	4	4	4	3	3	5	5	36	4
119	2	3	3	3	3	5	4	4	4	31	3.44
TOTAL	510	505	492	501	498	483	478	489	486	4442	
RATA-RATA	4.29	4.24	4.13	4.21	4.18	4.06	4.02	4.11	4.08		

Lampiran 3: Hasil Uji Validitas

a. Variabel Karakteristik Pekerjaan (X1)

	Correlations										Karakteristik Pekerjaan	
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10		
X1.1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 .476** 30	.541** .002 30	.491** .006 30	.516** .004 30	.622** .000 30	.299 .109 30	.144 .446 30	.481** .007 30	.292 .117 30	.652** .000 30	
X1.2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.476** .008 30	1 .140 30	.276 .140 30	.547** .002 30	.618** .000 30	.421* .021 30	.224 .233 30	.354 .055 30	.579** .001 30	.133 .484 30	.633** .000 30
X1.3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.541** .002 30	.276 .140 30	1 .035 30	.387* .035 30	.364* .048 30	.643** .000 30	.109 .565 30	.447* .013 30	.401* .028 30	.600** .000 30	
X1.4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.491** .006 30	.547** .002 30	.387* .035 30	1 .000 30	.779** .000 30	.671** .000 30	.341 .139 30	.277 .000 30	.610** .000 30	.837** .000 30	
X1.5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.516** .004 30	.618** .000 30	.364* .048 30	.779** .000 30	1 .001 30	.395 .031 30	.540** .002 30	.763** .000 30	.559** .001 30	.846** .000 30	
X1.6	Pearson Correlation	.622**	.421*	.643**	.671**	.555**	1	.272	.286	.590**	.666**	.817**

	Sig. (2-tailed)	.000	.021	.000	.000	.000	.001	.001	.145	.126	.001	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.7	Pearson Correlation	.299	.224	.000	.341	.395*	.272	1	.662**	.560**	.409*	.550**	
	Sig. (2-tailed)	.109	.233	1.000	.065	.031	.145		.000	.001	.025	.002	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.8	Pearson Correlation	.144	.354	.109	.277	.540**	.286	.662**	1	.665**	.285	.580**	
	Sig. (2-tailed)	.446	.055	.565	.139	.002	.126	.000	.000	.000	.126	.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.9	Pearson Correlation	.481**	.579**	.447*	.610**	.763**	.590**	.560**	.665**	1	.622**	.871**	
	Sig. (2-tailed)	.007	.001	.013	.000	.000	.001	.001	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.10	Pearson Correlation	.292	.133	.401*	.710**	.559**	.666**	.409*	.285	.622**	1	.745**	
	Sig. (2-tailed)	.117	.484	.028	.000	.001	.000	.025	.126	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Karakteristik Pekerjaan	Pearson Correlation	.652**	.633**	.600**	.837**	.846**	.817**	.550**	.580**	.871**	.745**	1	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.001	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

b. Variabel Beban Kerja (X2)

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	Beban Kerja
X2.1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 .445* 30	.562** .014 30	.409* .025 30	.436* .016 30	.281 .132 30	.568** .001 30	.500** .005 30	.315 .090 30	.701** .000 30
X2.2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.445* 30	1 .427* 30	.337 .068 30	.568** .001 30	.386* .035 30	.392* 30	.377* 30	.497** 30	.685** .000 30
X2.3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.562** 30	.427* 30	1 .551** 30	.513** .004 30	.328 .077 30	.502** 30	.432* 30	.433* 30	.738** .000 30
X2.4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.409* 30	.337 30	.551** 30	1 .457* 30	.409* .025 30	.418* 30	.349 30	.458* 30	.686** .000 30
X2.5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.436* 30	.568** 30	.513** 30	.457* 30	1 .491** 30	.545** 30	.555** 30	.748** 30	.823** .000 30
X2.6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.281 30	.386* 30	.328 30	.409* 30	.491** 30	1 30	.556** 30	.315 30	.638** .000 30
X2.7	Pearson Correlation	.568**	.392*	.502**	.418*	.343	1	.529**	.374*	.729**

	Sig. (2-tailed)	.001	.032	.005	.022	.002	.064		.003	.042	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.8	Pearson Correlation	.500**	.377*	.432*	.349	.555**	.556**	.529**	1	.428*	.736**
	Sig. (2-tailed)	.005	.040	.017	.058	.001	.001	.003		.018	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.9	Pearson Correlation	.315	.497**	.433*	.458*	.748**	.315	.374*	.428*	1	.701**
	Sig. (2-tailed)	.090	.005	.017	.011	.000	.090	.042	.018		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Beban Kerja	Pearson Correlation	.701**	.685**	.738**	.686**	.823**	.638**	.729**	.736**	.701**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

c. Variabel Komitmen Organisasional (X3)

		Correlations						Komitmen Organisasional			
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	
X3.1	Pearson Correlation	1	.690**	.280	.111	.041	-.007	.261	-.007	.134	.460*
	Sig. (2-tailed)		.000	.134	.558	.829	.970	.164	.970	.481	.011
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.2	Pearson Correlation	.690**	1	.507**	.513**	.000	.289	.325	.000	.376*	.705**
	Sig. (2-tailed)	.000		.004	.004	1.000	.121	.080	1.000	.040	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.3	Pearson Correlation	.280	.507**	1	.668**	.288	.359	.377*	.066	.280	.742**
	Sig. (2-tailed)	.134	.004		.000	.123	.051	.040	.727	.134	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.4	Pearson Correlation	.111	.513**	.668**	1	.214	.376*	.125	-.002	.228	.650**
	Sig. (2-tailed)	.558	.004	.000		.257	.041	.510	.992	.225	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.5	Pearson Correlation	.041	.000	.288	.214	1	.391*	.326	.265	.110	.491**
	Sig. (2-tailed)	.829	1.000	.123	.257		.033	.079	.157	.564	.006
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.6	Pearson Correlation	-.007	.289	.359	.376*	.391*	1	.605**	.198	.283	.649**
	Sig. (2-tailed)	.970	.121	.051	.041	.033		.000	.294	.130	.000

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.7	Pearson Correlation	.261	.325	.377*	.125	.326	.605**	1	.230	.342	.644**							
	Sig. (2-tailed)	.164	.080	.040	.510	.079	.000	.221	.064	.000	.000							
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.8	Pearson Correlation	-.007	.000	.066	-.002	.265	.198	.230	1	.500**	.397*							
	Sig. (2-tailed)	.970	1.000	.727	.992	.157	.294	.221	.005	.005	.030							
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.9	Pearson Correlation	.134	.376*	.280	.228	.110	.283	.342	.500**	1	.590**							
	Sig. (2-tailed)	.481	.040	.134	.225	.564	.130	.064	.005	.001	.001							
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Komitmen Organisasional	Pearson Correlation	.460*	.705**	.742**	.650**	.491**	.649**	.644**	.397*	.590**	1							
	Sig. (2-tailed)	.011	.000	.000	.000	.006	.000	.000	.030	.001	.001							
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

d. Variabel Kepuasan Kerja (Y)

		Correlations									
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Kepuasan Kerja
Y.1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1	.321 .083	.252 .179	.266 .156	.286 .156	-.212 .260	.267 .153	.004 .984	.193 .306	.448* .013
Y.2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.321 .083	1	.853** .000	.879** .000	.879** .000	.103 .588	.090 .638	.078 .681	.097 .609	.761** .000
Y.3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.252 .179	.853** .000	1	.961** .000	.961** .000	.134 .481	.008 .967	.211 .263	.147 .437	.805** .000
Y.4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.266 .156	.879** .000	.961** .000	1	1.000** .000	.147 .439	.005 .978	.216 .251	.135 .475	.820** .000
Y.5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.266 .156	.879** .000	.961** .000	1.000** .000	1	.147 .439	.005 .978	.216 .251	.135 .475	.820** .000
Y.6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.212 .260	.103 .588	.134 .481	.147 .439	.147 .439	1	.086 .652	.279 .135	.147 .437	.327 .077

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.7	Pearson Correlation	.267	.090	.008	.005	.005	.086	1	.470**	.567**	.461*							
	Sig. (2-tailed)	.153	.638	.967	.978	.978	.652		.009	.001	.010							
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.8	Pearson Correlation	.004	.078	.211	.216	.216	.279	.470**	1	.581**	.565**							
	Sig. (2-tailed)	.984	.681	.263	.251	.251	.135	.009		.001	.001							
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.9	Pearson Correlation	.193	.097	.147	.135	.135	.147	.567**	.581**	1	.536**							
	Sig. (2-tailed)	.306	.609	.437	.475	.475	.437	.001	.001		.002							
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.448*	.761**	.805**	.820**	.820**	.327	.461*	.565**	.536**	1							
	Sig. (2-tailed)	.013	.000	.000	.000	.000	.077	.010	.001	.002								
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

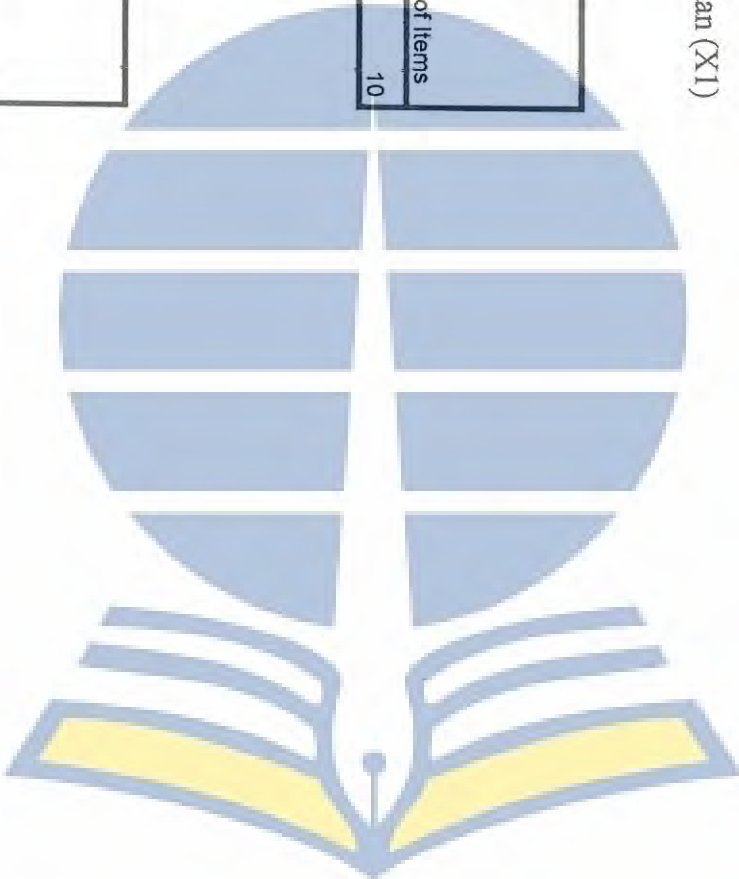
Lampiran 4: Hasil Uji Reliabilitas

a. Variabel Karakteristik Pekerjaan (X1)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.883	.894	10

b. Variabel Beban Kerja (X2)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.881	.881	9

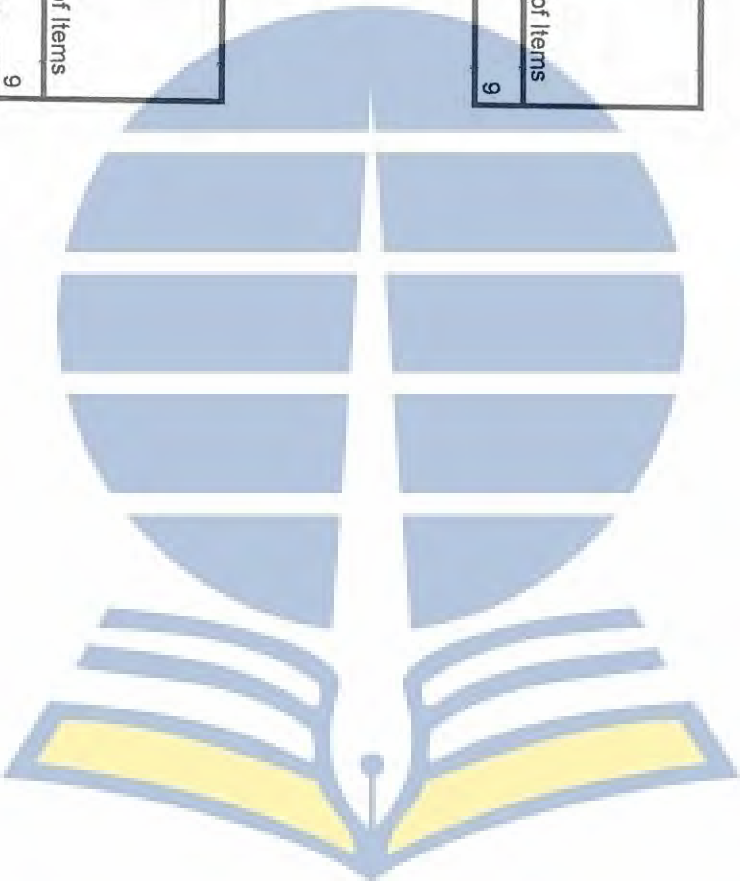


c. Variabel Komitmen Organisasional (X3)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.770	.770	9

d. Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.783	.796	9



Lampiran 5 : Hasil Uji Analisis Statistika

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.798 ^a	.637	.628	.21527

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional, Beban Kerja, Karakteristik Pekerjaan

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	9.356	3	3.119	67.300	.000 ^b
	Residual	5.329	115	.046		
	Total	14.686	118			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional, Beban Kerja, Karakteristik Pekerjaan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Std. Error	Standardized Coefficients	Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B							Tolerance	VIF
1									
(Constant)	2.370		.244			9.731	.000		
Karakteristik Pekerjaan	.304		.066	.442		4.625	.000	.345	2.897
Beban Kerja	-.141		.034	-.252		-4.103	.000	.836	1.196
Komitmen Organisasional	.203		.076	.252		2.666	.009	.352	2.842

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Karakteristik Pekerjaan	9.031	18	.502	8.873	.000
Between Groups (Combined)	8.130	1	8.130	143.776	.000
Linearity	.902	17	.053	.938	.533
Deviation from Linearity					
Within Groups	5.654	100	.057		
Total	14.686	118			

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Beban Kerja	(Combined)	5.403	.338	3.711	.000
	Linearity	3.970	3.970	43.631	.000
	Deviation from Linearity	1.433	.096	1.050	.412
Within Groups	9.282	102	.091		
Total	14.686	118			

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Komitmen Organisasional	(Combined)	7.926	.466	6.966	.000
	Linearity	7.221	7.221	107.893	.000
	Deviation from Linearity	.705	.044	.658	.828
Within Groups	6.760	101	.067		
Total	14.686	118			