

KARAKTERISTIK INDIVIDU, KARAKTERISTIK PEKERJAAN, DAN KARAKTERISTIK ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA *EVENT ORGANIZER REBORN CREATIVE CENTER* MANADO

Oleh:
Eva L. Tumewu¹
Bode Lumanauw²
Imelda Ogi³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

email: ¹eva.tumewu@gmail.com
²bode.lumanauw@yahoo.co.id
³ogi_imelda@yahoo.com

ABSTRAK

Kepuasan kerja sangat tergantung dari tiga komponen utamanya yaitu individu sebagai pelaksana pekerjaan, pekerjaan yang dilakukan, dan organisasi tempat individu tersebut bekerja. Karakteristik dari masing-masing komponen tersebut haruslah diperhatikan untuk menciptakan kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik organisasi baik secara simultan maupun parsial terhadap kepuasan kerja karyawan *Reborn Creative Center (Event Organizer)* Manado. Metode penelitian yang digunakan asosiatif bertujuan untuk melihat keterhubungan antar variabel. Populasi dalam penelitian ini 45 karyawan dan semuanya dijadikan sampel. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dan alat analisis yang digunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan baik secara simultan maupun parsial dan yang paling dominan berpengaruh yaitu karakteristik organisasi. Bagi pihak manajemen perlu melakukan perbaikan baik berupa kebijakan maupun hal-hal yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan terlebih khususnya untuk karakteristik individu, dan karakteristik pekerjaan yang dilakukan.

Kata kunci: karakteristik; individu, pekerjaan, organisasi, kepuasan kerja

FAKULTAS EKONOMI
ABSTRACT

Job satisfaction depends on three main components, namely the individual as executing the work, the work performed, and the organization in which the individual works. The characteristics of each of these components must be considered to create job satisfaction. This study aims to determine the effect of individual characteristics, job characteristics, and organizational characteristics either simultaneously or partially on employee's job satisfaction Reborn Creative Center (Event Organizer) Manado. The method used associative aims to look at the linkages between variables. The population in this study and all 45 employees were sampled. Data was collected by distributing questionnaires and analysis tools used multiple linear regression. The results showed indicate individual characteristics, job characteristics, and organizational characteristics have a positive effect on employee job satisfaction either simultaneously or partially dominant and most influential is organizational characteristic. For the management needs to make improvements in the form of policies and things that are directly related to the work performed by the employee first, especially for individual characteristics and job characteristics performed.

Keywords: characteristics; individual, job, organization, employee's job satisfaction

PENDAHULUAN

Latar Belakang

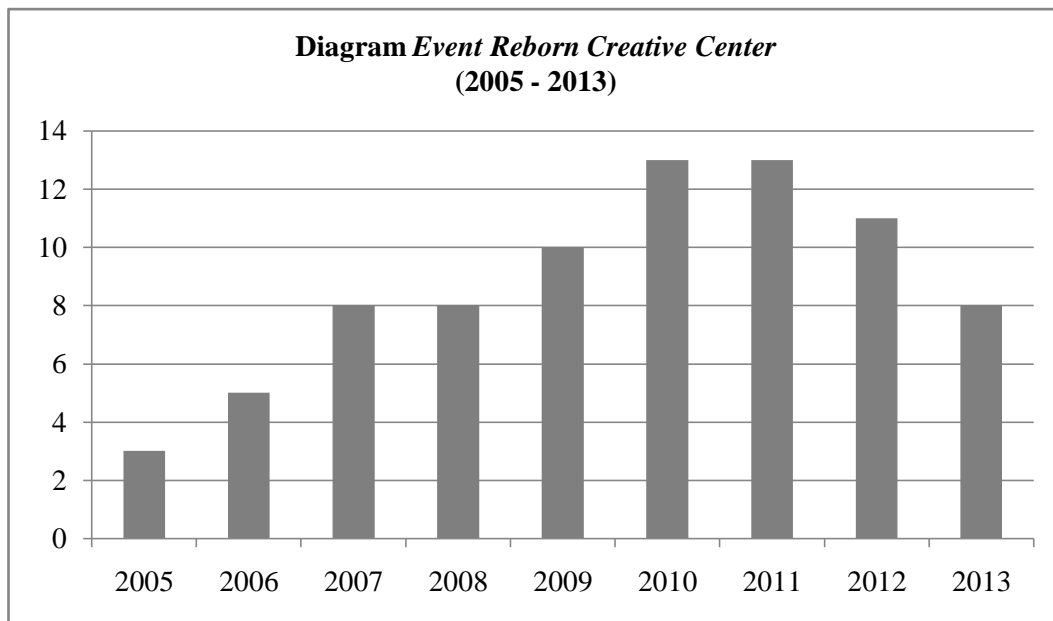
Globalisasi yang terjadi dalam berbagai aspek kehidupan manusia telah menjadi fenomena baru. Gerak perubahan jaman senantiasa terus berkembang dari waktu ke waktu yang sesuai dengan tuntutan kebutuhan hidup manusia. Secara ekonomi, hal ini dapat membawa banyak efek untuk berbagai industri di Indonesia terlebih khususnya industri jasa yaitu industri yang bergerak dalam bidang pelayanan atau jasa, baik untuk melayani dan menunjang aktifitas industri yang lain maupun langsung memberikan pelayanan/jasa kepada konsumen.

Bidang usaha dalam industri jasa ini salah satunya adalah *Event Organizer* yang merupakan jasa yang menyediakan/menyelenggarakan berbagai kebutuhan dalam perencanaan, pengaturan, desain konsep, maupun praktek dari berbagai *event/kegiatan* yang beragam. *Event Organizer* (EO) adalah istilah untuk penyedia jasa profesional penyelenggara acara yang pada dasarnya memiliki tugas utama yaitu membantu klien untuk dapat menyelenggarakan acara yang diinginkan.

Susunan organisasi EO sebagai sebuah perusahaan, tidak berbeda dengan institusi bisnis lainnya seperti terdiri dari Direktur, para Manajer yang membawahi masing – masing divisi seperti *marketing*, administrasi, keuangan, operasional, produksi, dan lain sebagainya. Namun ketika berbicara EO dalam sebuah proyek penyelenggara *event*, maka struktur organisasi akan menyesuaikan dengan kebutuhan proyek tersebut. Beberapa contoh fungsi yang biasanya ada dalam sebuah proyek *event* diantaranya: *Project Manager/Event Manager, Field Officer, Talent Officer, Show Director, Art Director, Stage Manager, Sound Engineer / Soundman, Lightingman, Security, Runner, Client Service, Multimedia Crew, Tim Dokumentasi, Public Relation*, dan lain sebagainya. Jika ada salah satu dari beberapa fungsi EO dalam sebuah *event* tidak bekerja dengan baik, maka akan memberi dampak buruk untuk *event* yang diselenggarakan. Bisa jadi karena begitu banyak tuntutan pekerjaan yang diberikan, ataupun penempatan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam fungsi – fungsi tersebut yang kurang tepat sehingga menimbulkan ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya itu.

Masalah kepuasan kerja sangat tergantung dari tiga komponen utamanya yaitu individu sebagai pelaksana pekerjaan, pekerjaan yang dilakukan, dan organisasi tempat individu tersebut bekerja. Oleh sebab itu karakteristik dari masing-masing komponen tersebut haruslah diperhatikan untuk menciptakan kepuasan kerja. Bagi karyawan, kepuasan kerja akan menimbulkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja. Sedangkan bagi perusahaan, kepuasan kerja bermanfaat dalam usaha meningkatkan produksi, perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan.

Reborn Creative Center bergerak di bidang *Event Organizer* dan *Talent Center*. Dimana selain mengadakan berbagai *event* tingkat daerah maupun berskala nasional juga merupakan tempat bernaung generasi muda di Sulawesi Utara dalam mengembangkan bakat dan kreatifitasnya di bidang *Modeling–Acting–Presenting–Dancing* juga merupakan salah satu *Event Organizer* yang ada di Kota Manado yang dapat menyelenggarakan berbagai permintaan acara baik skala daerah maupun nasional seperti *launching product, gathering, MICE*, kompetisi, *wedding planner/consultant, grand opening, prom night, party, road to school/goes to campus*, dan lain sebagainya.



Gambar 1. Diagram Event
Sumber: Data Profil *Reborn Creative Center* (2013)

Tahun 2005 hingga tahun 2013, *Reborn Creative Center* telah menangani sebanyak 79 *event* selama 8 tahun berjalan. Sejak tahun 2005 hingga 2011 mengalami peningkatan yang signifikan mulai dari 3 – 13 *event* per tahun. Pada tahun 2012 mulai mengalami penurunan hanya dapat meng – *handle* 11 *event* dan pada tahun 2013 menurun menjadi 8 *event*.

Eksistensi sebuah perusahaan harus dipertahankan dengan meningkatkan daya saing serta mendukung berjalannya setiap program kegiatan yang akan dilaksanakan akan melibatkan karyawan sebagai motor penggerakannya. Namun demikian, tindakan nyata dari karyawan baru dapat diungkapkan dalam sikap kerja ketika mereka memperoleh suatu kepuasan atas kerja mereka dan atas faktor–faktor organisasional. Kepuasan itu sendiri tidak muncul dengan sendirinya melainkan melalui serangkaian proses evaluasi yang dilakukan oleh karyawan.

Pemilik industri jasa ini harus membuat kondisi yang baik untuk memberikan kebebasan kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya (misalnya ide–ide pribadi, membuat keputusan penting, dan lain sebagainya), memberikan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang, meningkatkan keterampilan karyawan, serta memberikan penghargaan sesuai dengan hasil yang diberikan secara jujur dan terbuka pada waktu yang tepat sehingga kepuasan kerja dapat dicapai.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh :

1. Karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik organisasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Karakteristik individu secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Karakteristik pekerjaan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Karakteristik organisasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kajian Teori

Karakteristik Individu

Karakteristik Individu (X_1) adalah perilaku atau karakter yang ada pada diri seorang karyawan baik yang bersifat positif maupun negatif (Thoha, 2003:27). Karakteristik individu merupakan pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain dari setiap orang. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama. Karakteristik individu dalam penelitian ini meliputi: (1) Kemampuan, (2) Nilai, (3) Sikap (Robbins dan Judge, 2008:57), (4) Minat (As'ad, 2004:115)

Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan (X_2) merupakan sebuah model atau pendekatan dari suatu tindakan dalam merancang pekerjaan. Rancangan pekerjaan adalah proses penentuan tugas-tugas yang akan dilaksanakan, metode-metode yang digunakan untuk melaksanakan tugas ini, dan bagaimana pekerjaan tersebut berkaitan dengan pekerjaan lainnya di dalam perusahaan (Rivai, 2005:137). Menurut Robbins (2001:446) model karakteristik pekerjaan berupaya mengidentifikasi pekerjaan, bagaimana karakteristik itu digabung untuk membentuk pekerjaan yang berbeda, dan hubungan dari karakteristik tersebut dengan motivasi, kepuasan, dan kinerja karyawan. Model karakteristik pekerjaan ini memunculkan motivasi internal akibat adanya suatu pengalaman dan penghayatan psikologis pekerja setelah melakukan pekerjaannya. Indikator dari karakteristik pekerjaan: (1) *Skill Variety* (Variasi Ketrampilan), (2) *Task Identity* (Identitas tugas), (3) *Task Significance* (Signifikansi tugas), (4) *Autonomy*, dan (5) *Feedback from job* (Umpan balik pekerjaan).

Karakteristik Organisasi

Karakteristik organisasi (X_3). Wahab (2008:4) menjelaskan beberapa karakteristik dari organisasi diantaranya adalah 1) Sebuah entitas sosial; 2) Bertujuan atau diarahkan oleh tujuan (*goal directed*) 3) Memiliki sistem kegiatan terstruktur yang disengaja dan; 4) dengan batas-batas yang jelas. Indikator dari karakteristik organisasi adalah: (1) Struktur Organisasi, (2) Budaya Organisasi.

Kepuasan Kerja

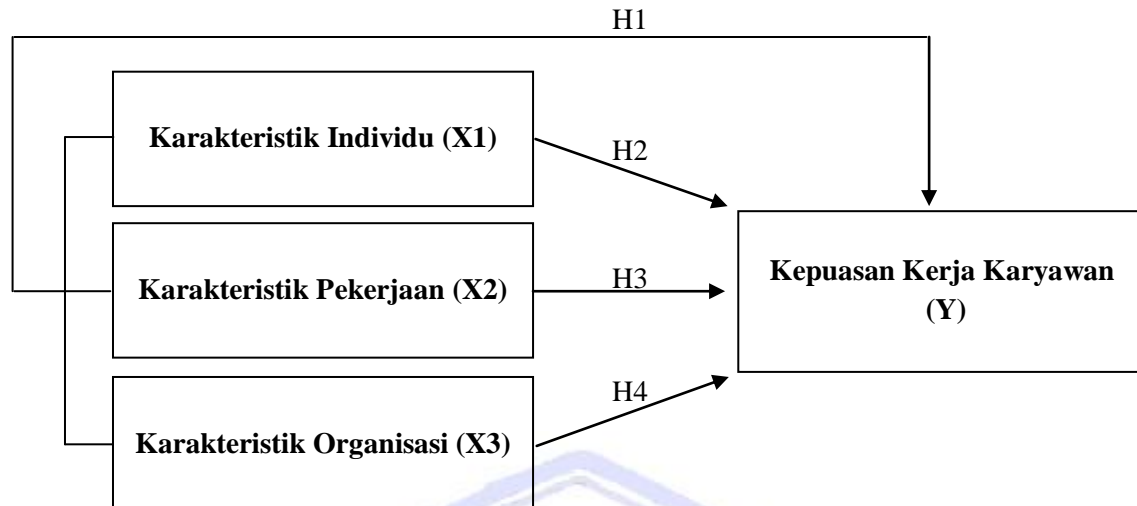
Kepuasan kerja (Y) merupakan kebutuhan manusia diartikan sebagai segala sesuatu yang ingin dimiliki, dicapai, dan dinikmati. Untuk itu, manusia terdorong untuk melakukan aktivitas yang disebut dengan kerja. Meskipun tidak semua aktivitas dikatakan kerja (Rivai, 2005:475). Menurut pendapat Robbins (2003:91) istilah kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu; seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. Karena pada umumnya apabila orang berbicara mengenai sikap karyawan, lebih sering mereka memaksudkan kepuasan kerja. Indikator dari kepuasan kerja adalah: (1) Upah, (2) Keterjaminan pekerjaan, (3) Teman – teman sekerja yang menyenangkan, (4) Penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan, (5) Pekerjaan yang berarti, (6) Kesempatan untuk maju, (7) Kepemimpinan yang mampu dan adil, (8) Perintah dan pengarahan yang masuk akal, (9) Suatu organisasi yang relevan secara sosial.

Penelitian Terdahulu

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (tahun)	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan
1.	Abdi Akbar Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin (2009)	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi, dan Karakteristik Individu terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Swasta di Propinsi Sulawesi Selatan	Karakteristik organisasi, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik individu memiliki signifikan dan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Selain itu, penelitian ini juga menunjukkan bahwa karakteristik organisasi mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap karakteristik individu daripada karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu.	Penelitian sebelumnya melakukan penelitian yang sama yaitu mengenai Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi, dan Karakteristik Individu terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan menggunakan metode analisis Regresi Linier Berganda
2.	Heri Sudarsono Universitas Teknologi Surabaya (2010)	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Puskesmas Kecamatan Sumbermanjing Wetan di Malang	Hasil analisis secara simultan menunjukkan variabel karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja antara karyawan. Sementara itu, analisis parsial menunjukkan bahwa variabel karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.	Menggunakan metode analisis yang sama dan meneliti tentang arti pentingnya kepuasan kerja demi kemajuan organisasi/perusahaan/badan usaha
3.	Monika Yuliany dan Natalia Cahya Universitas Kristen Petra (2009)	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan <i>Food and Beverages</i> di Novotel Surabaya Hotel and Suites	Diperoleh pengaruh yang signifikan secara simultan pada karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu terhadap kepuasan kerja karyawan, secara parsial terhadap karakteristik pekerjaan, dan secara dominan karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan <i>Food and Beverages</i> di Novotel Surabaya Hotel and Suites.	Memiliki kesamaan variabel mengenai variabel yang diteliti dari Karakteristik Pekerjaan yaitu variasi ketrampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik pekerjaan
4.	Indi Djastuti Universitas Diponegoro (2010)	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Manajerial pada Perusahaan Konstruksi di Jawa tengah	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi sebagai variabel intervening yang menjembatani hubungan antara variabel karakteristik pekerjaan dan variabel kinerja karyawan manajerial. Koefisien jalur variabel komitmen organisasi lebih besar daripada variabel kepuasan kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan manajerial. Oleh karena itu, dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan manajerial, pembangunan komitmen organisasi yang kuat terutama komitmen afektif sangatlah diperlukan.	Sama-sama meneliti tentang variabel karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja organisasi

Sumber: Tinjauan Pustaka, 2014

Kerangka Konseptual**Gambar 2. Kerangka Konseptual**

Sumber: Konsep diolah, 2014

Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik organisasi secara simultan diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Karakteristik individu secara parsial diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan
3. Karakteristik pekerjaan secara parsial diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Karakteristik organisasi secara parsial diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan *Reborn Creative Center* yang berjumlah 45 orang yang juga dijadikan sampel. Metode pengumpulan data menggunakan Kuesioner tertutup dengan mengikuti instrument skala likert. Pengujian dilakukan berdasarkan Uji Validitas dan Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik dengan menggunakan metode Analisis Regresi Linier Berganda.

Operasionalisasi Variabel

1. Variabel bebas (*independent*) dalam penelitian ini adalah:
 - Karakteristik Individu (X_1) adalah perilaku atau karakter yang ada pada diri seorang karyawan baik yang bersifat positif maupun negatif (Thoha, 2003:27), indikator yang digunakan pada variabel ini adalah: $X_{1,1}$: Kemampuan (*ability*), $X_{1,2}$: Nilai, $X_{1,3}$: Sikap (*attitude*), $X_{1,4}$: Minat (*interest*)
 - Karakteristik Pekerjaan (X_2) merupakan sebuah model atau pendekatan dari suatu tindakan dalam merancang pekerjaan (Rivai, 2005:137). Indikator untuk variabel ini adalah $X_{2,1}$: *Skill Variety* (Variasi Keterampilan), $X_{2,2}$: *Task Identity* (Identitas tugas), $X_{2,3}$: *Task Significance* (Signifikansi tugas), $X_{2,4}$: *Otonomy* (Otonomi), $X_{2,5}$: *Feedback from job* (Umpan balik pekerjaan)
 - Karakteristik Organisasi (X_3). Wahab (2008:4) menjelaskan beberapa karakteristik dari organisasi diantaranya adalah 1) Sebuah entitas sosial; 2) Bertujuan atau diarahkan oleh tujuan (*goal directed*) 3) Memiliki sistem kegiatan terstruktur yang disengaja dan; 4) dengan batas-batas yang jelas. Indikator untuk variabel ini adalah $X_{3,1}$: Struktur Organisasi, $X_{3,2}$: Budaya organisasi
2. Variabel terikat
 - Kepuasan Kerja Karyawan (Y) merupakan kebutuhan manusia diartikan sebagai segala sesuatu yang ingin dimiliki, dicapai, dan dinikmati. Untuk itu, manusia terdorong untuk melakukan aktivitas yang disebut dengan kerja. Meskipun tidak semua aktivitas dikatakan kerja (Rivai, 2005:475). Indikator

kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah: 1) upah, 2) keterjaminan pekerjaan, 3) teman – teman sekerja yang menyenangkan, 4) penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan, 5) pekerjaan yang berarti, 6) kesempatan untuk maju, 7) kepemimpinan yang mampu dan adil, 8) perintah dan pengarahan yang masuk akal, 9) suatu organisasi yang relevan secara sosial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Valid atau tidaknya sebuah kuesioner yang digunakan dilihat dari r yang diperoleh (r_{hitung}) dikonsultasikan dengan (r_{tabel}) maka instrumen dikatakan valid, dan apabila $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka instrumen dikatakan valid, dan apabila $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka instrumen dikatakan tidak valid. Uji validitas dapat diperoleh menggunakan bantuan program SPSS.

Uji Reliabilitas

Suatu instrumen pengukuran yang menghasilkan koefisien *alpha cronbach* kurang dari 0,6 dipertimbangkan kurang baik, 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 baik. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS.

Tabel 2
Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas

NO	Variabel/Indikator	r_{hitung}	r_{Table}	Keterangan
Karakteristik Individu				
1.	X1.1	0.576	0.304	Valid
2.	X1.2	0.763	0.304	Valid
3.	X1.3	0.509	0.304	Valid
4.	X1.4	0.612	0.304	Valid
<i>Cronbach's Alpha</i> = 0.741				Reliabel
Karakteristik Pekerjaan				
1.	x2.1	0.697	0.304	Valid
2.	x2.2	0.721	0.304	Valid
3.	x2.3	0.480	0.304	Valid
4.	x2.4	0.561	0.304	Valid
5.	x2.5	0.442	0.304	Valid
<i>Cronbach's Alpha</i> = 0.766				Reliabel
Karakteristik Organisasi				
1.	X3.1	0.474	0.304	Valid
2.	X3.2	0.502	0.304	Valid
3.	X3.3	0.451	0.304	Valid
4.	X3.4	0.503	0.304	Valid
5.	X3.5	0.348	0.304	Valid
<i>Cronbach's Alpha</i> = 0.737				Reliabel
Kepuasan Kerja Karyawan				
1.	Y1	0.796	0.304	Valid
2.	Y2	0.690	0.304	Valid
3.	Y3	0.533	0.304	Valid
4.	Y4	0.510	0.304	Valid
5.	Y5	0.458	0.304	Valid
6.	Y6	0.637	0.304	Valid
<i>Cronbach's Alpha</i> = 0.707				Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2014

Tabel 2 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dan menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Covariance dari masing – masing data variabel yang diteliti perlu diuji apakah terdapat multikolinieritas atau tidak dalam penelitian ini. Jika covariance sama dengan 0, maka terjadi multikolinieritas data antara variabel penelitian, sehingga data penelitian tidak dapat digunakan sebagai data untuk melakukan estimasi.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficient Correlations^a

Model		Karakteristik Organisasi	Karakteristik Individu	Karakteristik Pekerjaan	
1	<i>Correlations</i>	Karakteristik Organisasi	1.000	-.066	-.390
		Karakteristik Individu	-.066	1.000	-.400
		Karakteristik Pekerjaan	-.390	-.400	1.000
	<i>Covariances</i>	Karakteristik Organisasi	.034	-.001	-.011
		Karakteristik Individu	-.001	.015	-.008
		Karakteristik Pekerjaan	-.011	-.008	.024

a. *Dependent Variable*: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2014

Hasil statistik *covariance* masing-masing variabel bebas adalah:

1. Variabel Karakteristik Organisasi – 0.034
2. Variabel Karakteristik Individu – 0.001
3. Variabel Karakteristik Pekerjaan – 0.011

Dari hasil tersebut *covariance* ketiga variabel bebas (Karakteristik Organisasi, Karakteristik Individu, dan Karakteristik Pekerjaan) $\neq 0$. Dengan demikian data penelitian tidak terjadi multikolinieritas (singular). Jadi dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini dapat digunakan untuk dijadikan estimasi.

Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas antar variabel diuji dari kolinieritas. Jika $VIF > 2$ maka terjadi herokedastisitas tapi jika $VIF < 2$ maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Tabel 3. Hasil Uji Heterokedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.595	.706		2.259	.029					
Karakteristik Individu	.247	.121	.207	2.044	.034	.118	.007	.006	.782	1.278
Karakteristik Pekerjaan	.381	.155	.275	2.460	.028	.182	-.072	-.061	.666	1.502
Karakteristik Organisasi	.684	.183	.557	3.730	.001	.524	.503	.495	.789	1.267

a. *Dependent Variable*: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2013

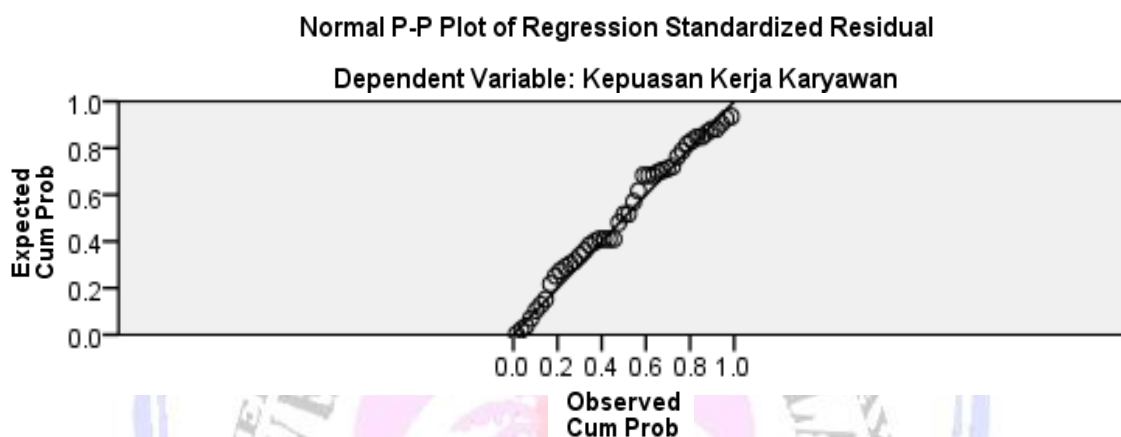
Hasil perhitungan statistik menunjukkan VIF yang diperoleh dari masing – masing variabel adalah:

1. Variabel Karakteristik Individu, VIF 1.278,
2. Variabel Karakteristik Pekerjaan VIF 1.502, dan
3. Motivasi Karakteristik Organisasi VIF 1.267

Ketiga variabel bebas memiliki VIF < 2, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas. Dengan demikian model memenuhi syarat untuk dijadikan model estimasi.

Uji Normalitas

Data yang digunakan dalam penelitian harus memenuhi syarat yaitu data harus terdistribusi normal. Untuk itu perlu dilakukan uji normalitas data yaitu jika data berada disepanjang garis diagonal dan bergerak searah dengan garis diagonal, maka data dapat dikatakan terdistribusi normal.



Gambar 3. Uji Normalitas
Sumber: Data primer diolah, 2014

Pengujian Hipotesis

Hipotesis yang diajukan apakah diterima atau ditolak, diuji melalui *coefficients* dengan melihat t_{hitung} . Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, dan menerima H_a yang menyatakan ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Dari hasil perhitungan statistik, diperoleh;

1. Secara simultan dapat dilihat dari uji f_{hitung} 5.292 berarti $f_{hitung} > f_{tabel(df\ 41, .05)}$ 3.2257. Dengan demikian menolak H_0 yang menyatakan Diduga karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan Karakteristik Organisasi secara simultan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dan menerima H_a yang menyatakan Diduga karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan Karakteristik Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Variabel Karakteristik Individu, t_{hitung} 2.044 > $t_{tabel(df41,0.05)}$ 1.6829, dengan demikian H_0 ditolak, yang menyatakan Diduga karakteristik individu secara parsial tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, dan menerima H_a yang menyatakan Diduga karakteristik individu secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Variabel Karakteristik Pekerjaan, t_{hitung} 2.460 > $t_{tabel(df41,0.05)}$ 1.6829, dengan demikian H_0 ditolak, yang menyatakan Diduga karakteristik Pekerjaan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, dan menerima H_a yang menyatakan Diduga karakteristik Pekerjaan secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Variabel Karakteristik Organisasi, t_{hitung} 3.730 > $t_{tabel(df41,0.05)}$ 1.6829, dengan demikian H_0 ditolak, yang menyatakan Diduga karakteristik Organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, dan menerima H_a yang menyatakan Diduga karakteristik Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
5. Model persamaan regresi linier yang terbentuk adalah sbb; $Y = 1.595 + 0.247X_1 + 0.381X_2 + 0.684X_3$

Pembahasan

Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil perhitungan statistik menandakan bahwa karakteristik individu (X_1), karakteristik pekerjaan (X_2), dan Karakteristik Organisasi (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Akbar (2009) Ini berarti bahwa setiap peningkatan skor variabel karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi, dan karakteristik individu akan meningkatkan skor kepuasan kerja karyawan. Demikian pula sebaliknya, dengan asumsi faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dianggap konstan.

Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama. Hal ini menunjang hasil penelitian dan mendukung penelitian sebelumnya oleh Yuliany dan Cahya (2009) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara karakteristik individu terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan yang dilihat dari variasi ketrampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik pekerjaan karena secara umum rancangan pekerjaan yang baik dan tepat akan berakibat pada tingkat efisiensi, efektivitas, produktivitas dan kepuasan yang tinggi. Sebaliknya, jika rancangan pekerjaan kurang baik akan berakibat fatal, seperti pekerja berhenti kerja, mangkir bahkan pemogokan kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Yuliany dan Cahya (2009) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Karakteristik Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Karakteristik organisasi merupakan kondisi internal dalam suatu organisasi yang dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator struktur organisasi dan budaya organisasi. Simamora (2006:507) mengatakan bahwa sumber daya, iklim, tujuan dan struktur organisasi mempengaruhi manajemen karir yang akhirnya berdampak pada pengembangan karir. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik organisasi yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Sudarsono (2010).

FAKULTAS EKONOMI
DIPONEGARAWATI
PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini adalah:

1. Karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada *event organizer Reborn Creative Center*.
2. Karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada *event organizer Reborn Creative Center*.
3. Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada *event organizer Reborn Creative Center*.
4. Karakteristik organisasi berpengaruh positif dan paling dominan terhadap kepuasan kerja karyawan pada *event organizer Reborn Creative Center*.

Saran

Saran-saran yang dapat disampaikan penulis adalah:

1. Tanggapan sebagian besar karyawan terhadap karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik organisasi menunjukkan adanya kepuasan dalam bekerja. Namun masih ada sebagian kecil karyawan yang menunjukkan rasa tidak puas sehingga tidak menutup kemungkinan bagi pihak manajemen perlu melakukan perbaikan baik berupa kebijakan maupun hal – hal yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan terlebih khususnya untuk karakteristik organisasi itu sendiri. Hendaknya perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan lebih memperhatikan karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan juga karakteristik organisasi dilihat dari kuesioner yang telah diisi oleh karyawan *Reborn Creative Center* tersebut dan hasil penelitian.
2. Penelitian – penelitian lebih lanjut, hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, karena dengan semakin baik kepuasan kerja dari karyawan maka akan berpengaruh baik juga bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Abdi. 2009. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi, dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Swasta di Propinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Pascasarjana Unhas* ISSN 0852-8144, Vol.6 No.2. Universitas Hasanuddin. <http://pasca.unhas.ac.id/jurnal/files/e3fe857ee1cc0eeb73bbbd4cfa2944bf.pdf> diakses pada Tanggal 1 November 2013. Hal.189
- As'ad, Moh. 2004. *Psikologi Industri*. Liberti. Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Murai Kencana, PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Organizational Behaviour, 9th edition*. Upper Saddle River, New Jersey, 07458: Prentice-Hall Inc.
- Robbins Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi buku 1 (Alih Bahasa Tim Indeks)*. Indeks. Jakarta.
- Robbins Stephen P. dan Timothy A . Judge. 2008. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)* Buku 1 Edisi 12. Salemba Empat. Jakarta.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi ketiga, Cetakan kedua, Yogyakarta: Penerbitan STIE YKPN.
- Sudarsono, Heri. 2010. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Puskesmas Kecamatan Sumbermanjing Wetan di Malang. *Jurnal Aplikasi Manajemen* Vol. 8 No. 3, ISSN: 1693-5241. Universitas Teknologi Surabaya. <http://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/223> diakses pada Tanggal 17 Oktober 2013 Hal.856
- Thoha, Miftah. 2003. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Wahab, Abdul Azis. 2008. *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Yuliany Monika dan Natalia Cahya. 2009. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Food and Beverages di Novotel Surabaya Hotel and Suites. *Jurnal Ilmiah*, ISSN. 3340-5044. Universitas Kristen Petra. <http://repository.petra.ac.id/2030/> diakses pada Tanggal 3 Oktober 2013. Hal.xxi