

EFEK MODERASI MASA KERJA TERHADAP HUBUNGAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN KEPUASAN KERJA (Studi pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Malang)

Maria Yeni Tuas¹, Muclis H Mas'ud², Tuti Hastuti³

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widyagama Malang, Email :
yenituas@gmail.com

²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widyagama Malang, Email :
masudmuchlis@gmail.com

³Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widyagama Malang, Email :
xxx.yyy@gmail.com

Presenting Author: yenituas@gmail.com;

*Corresponding Author: yenituas@gmail.com

Abstrak

Riset ini memiliki tujuan dalam menganalisa pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja dengan dimoderasi masa kerja pada pegawai BKPSDM. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode sampling dan didapatkan sampel yaitu 45 pegawai Kantor BKPSDM Kota Malang. Penelitian menggunakan data primer. Data yang dikumpulkan didapatkan dari menyebarkan kuesioner. Pengolahan data dilakukan dengan berbantuan PLS. Peneliti mendapatkan hasil bahwa karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh secara positif signifikan pada kepuasan kerja serta didapatkan masa kerja memiliki pengaruh yang mampu memoderasi kedua variabel tersebut.

Kata Kunci: Karakteristik Pekerjaan, Kepuasan Kerja Dan Masa Kerja

Abstract

This research aims to analyze the effect of job characteristics on job satisfaction by moderating the tenure of BKPSDM employees. This research is a quantitative research using the sampling method and the sample obtained is 45 employees of the Malang City BKPSDM Office. The study used primary data. The data collected was obtained from the distributed questionnaires. Data processing is done with the help of PLS. Researchers get the results that job characteristics have a significant positive influence on job satisfaction and getting tenure has an influence that is able to moderate the two variables.

Keywords: Job Characteristics, Job Satisfaction and Working Period

PENDAHULUAN

Era Industrialisasi yang terjadi saat ini semakin ketat perkembangannya, sehingga membuat manusia sangat membutuhkan pekerjaan karena makin meningkat peluang pekerjaan pula meningkat dan meningkat pula sumber daya yang dibutuhkan. pekerjaan adalah suatu bagian aspek kehidupan yang sangat penting untuk masyarakat sekarang ini. kebutuhan organisasi akan sumber daya manusia merupakan faktor krusial. SDM merupakan faktor yang krusial dalam organisasi dikarenakan sebagai penggerak aktivitas didalamnya.

Berhasilnya sebuah organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja serta juga bergantung pada jenis SDM yang ada didalamnya. Untuk mengetahui keberhasilan dan tercapainya tujuan organisasi perlu diadakan evaluasi pegawai yang sesuai kompetensi, serta sanggup menjalankan tugas-tugas dalam suatu organisasi. Setiap organisasi pasti selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai yang mempunyai ciri-ciri pekerjaannya masing-masing dalam suatu organisasi.

Kepuasan kerja merupakan rasa yang timbul pada karyawan mengenai kepuasan dalam bekerja As'ad (1995:108). Kepuasan kerja pula adalah faktor krusial dalam penentuan suksesnya organisasi (Waheed, 2011). Kepuasan kerja yang rendah dapat dilihat dari semangat kerja yang rendah dan lebih senang mengulur waktu, pensiun dini dan sering terlambat dalam kantor.

Selain kepuasan kerja, karakteristik kerja adalah sifat salah satunya merupakan tanggung jawab dalam pekerjaan yang dilakukannya (Winarno 2005). Karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja sangat memiliki pengaruh menurut Hoki (2017) karena karakteristik pekerjaan merupakan suatu hal yang penting didalam sebuah organisasi, untuk memenuhi kebutuhan individu tersebut, untuk itu ada hubungannya terhadap kepuasan kerja yang bertujuan membantu pegawai menyesuaikan pekerjaan. Jika Karakteristik pekerjaan dalam sebuah organisasi dapat dijalankan dengan optimal maka akan meningkatkan nilai kepuasan kerja bagi pegawai.

Masa kerja yang merupakan terdapat korelasi hubungan kerja, maka masa kerja yang dihitung dari karyawan mulai bekerja. Menurut Robbins (2006:218) masa kerja adalah suatu hal yang krusial dari pengunduran diri seseorang dimana semakin lama karyawan bekerja di organisasi tersebut maka semakin loyal dalam bekerja.

Mengacu terhadap latar belakang, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Apakah Karakteristik Pekerjaan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan BKPSDM Kota Malang?
2. Apakah Karakteristik Pekerjaan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Yang di Moderasi Masa Kerja Di BKPSDM Kota Malang.

KAJIAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Umar (2013: 213) menjelaskan mengenai kepuasan kerja merupakan emosional dari karyawan dimana berkaitan dengan situasi kerja yang dirasa telah memenuhi harapannya dalam bekerja. Menurut pendapat Melani & Suhaji (2012) serta As'ad (2004), kepuasan kerja dipengaruhi beberapa faktor seperti: (1) Faktor Psikologi, (2) Faktor Fisik, (3) Faktor Finansial dan (4) Faktor Sosial.

Karakteristik Pekerjaan

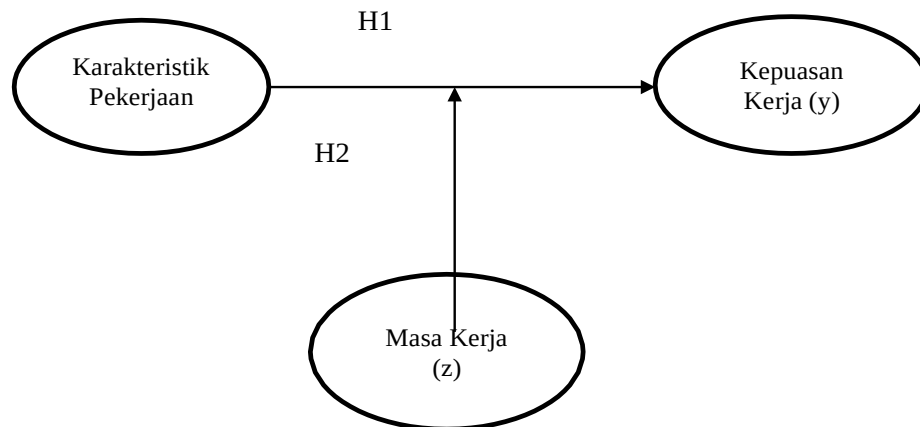
Robbin (1996) menjelaskan karakteristik dari sebuah pekerjaan merupakan identifikasi terhadap tugas-tugas yang dilakukan dalam bekerja dan memiliki keterkaitan dengan kepuasan kerja, motivasi serta kinerja. Robbins (2012) menyebutkan pengukuran karakteristik kerja antara lain: identitas tugas, umpan balik, variasi keterampilan, signifikansi tugas, identitas tugas dan otonomi.

Masa Kerja

Masa kerja merupakan lamanya waktu karyawan bekerja di sebuah organisasi (Koesindratmono, 2011). Masa kerja merupakan lamanya karyawan dalam bekerja di sebuah perusahaan yang memiliki kaitan dengan pengetahuan, pengalaman kerja serta keterampilan mereka yang dapat lebih

mantap, cepat, terampil, tenang dan memiliki kemampuan dalam mengatasi masalah. Pengukuran masa kerja berdasarkan Handoko (2007) antara lain stres lingkungan kerja, tingkatkepuasan kerja, kompensasi dan pengembangan karir.

Gambar 1 Kerangka Konseptual



Hipotesis

Mengacu kepada rumusan masalah maka peneliti menyusun hipotesa antara lain:

H1: Diduga karakteristik pekerjaan meemiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di BKPSDM Kota Malang.

H2: Diduga Karakteristik Pekerjaan memiliki pengaruh pada Kepuasan Kerja yang diModerasi Masa Kerja pada BKPSDM Kota Malang.

METODE PENELITIAN

Riset ini bertempat di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Malang. Populasi pada penelitian ini yaitu berjumlah 45 pegawai. Menurut Arikunto (2002) bilai jumlah objek sampel yang digunakan <100, disimpulkan bahwa seluruh populasi dapat digunakan untuk menjadi objek penelitian, dalam penelitian ini sampel yang didapatkan berjumlah 45 pegawai.

Penelitian berfokus pada metode kuantitatif deskriptif (penjelasan). Pada penelitian ini data didapatkan berdasarkan pada penyebaran kuesioner. Hasil pengolahan data dalam penelitian ini didukung oleh software dikomputer yaitu program aplikasi smartPLS 3.3.9 dan dianalisis menggunakan SEM PLS

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Hasil

Tabel 1
Karakteristik Responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1.	Laki-laki	21	47
2.	Perempuan	24	54
	Jumlah	45	100

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
No	Usia		
1.	20-29	9	20
2.	30-39	8	18
3.	40-49	19	43
4.	>50	9	20
	Jumlah	45	100
No	Tingkat pendidikan		
1.	S1	25	56
2.	S2	10	23
	D3	5	12
	SMA	5	12
	Jumlah	45	100
No	Masa Kerja		
	1-9	16	36
	10-19	24	54
	20-29	5	12
	Jumlah	45	100

Sumber data primer diolah, 2022.

Karakteristik Responden diperoleh melalui kuesioner yang telah disebar terdapat 45 Responden pada BKPSDM Kota Malang. Berdasarkan data mengenai Identitas pada BKPSDM Kota Malang, bahwa pekerjaan pada BKPSDM Kota Malang ini tidak dibatasi oleh Usia. Hal ini didasarkan dari tingkat Usia Anggota yaitu dari Usia 20-60 tahun. Jenis Kelamin laki-laki lebih banyak dengan Presentase 54% Sebanyak 24 Orang. Dan Jenis Kelamin perempuan Berjumlah 21 Orang Dengan Presentase 47%. Untuk Tingkat Pendidikan berdasarkan data responden, pegawai S1 lebih mendominasi yaitu sebanyak 25 pegawai dengan presentase 56% dan S2 Terdiri dari 10 pegawai dengan presentase 23%, sedangkan tingkat pendidikan yang lebih kecil yaitu D3 terdiri dari 5 pegawai dengan presentase 12% dan SMA Terdiri dari 5 pegawai dengan presentase 12%. Masa Kerja pada BKPSDM Kota Malang dimulai dari 1-29 tahun.

Hasil Uji Model Pengukuran (Outer Model)

a. uji validitas konvergen

Uji valid yang dilakukan dengan konvergen dari masing-masing variabel yang digunakan melalui loading factor menunjukkan lebih besar dari 0,05 yang dinyatakan bahwa setiap indikator dari variabel telah memenuhi validitas konvergen. Sementara nilai yang digunakan sebagai tolok ukur berdasarkan Ghazali dimana menyatakan bila angka yang didapatkan berada pada rentan 0,5 hingga 0,6 maka dinyatakan valid.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Konvergen

No	Variabel	AVE	The Trobe of Thumb	Keterangan
1.	Efek Moderasi	1.000	>0,50	Valid
2.	Karakteristik Pekerjaan	0.587	>0,50	Valid
3.	Masa Kerja	0.649	>0,50	Valid
4.	Kepuasan Kerja	0.587	>0,50	Valid

b. Uji Realibilitas

Uji ini bertujuan melakukan pengukuran konsistensi dari variabel yang diteliti dimana menggunakan cronbach alpha sebagai pembanding, hasil didapatkan seluruh variabel berada pada lebih dari angka 0,7. Berikut merupakan hasil dari uji validitas menggunakan cronbach alpha.

Tabel 4. 9 Hasil Cronbach Alpha

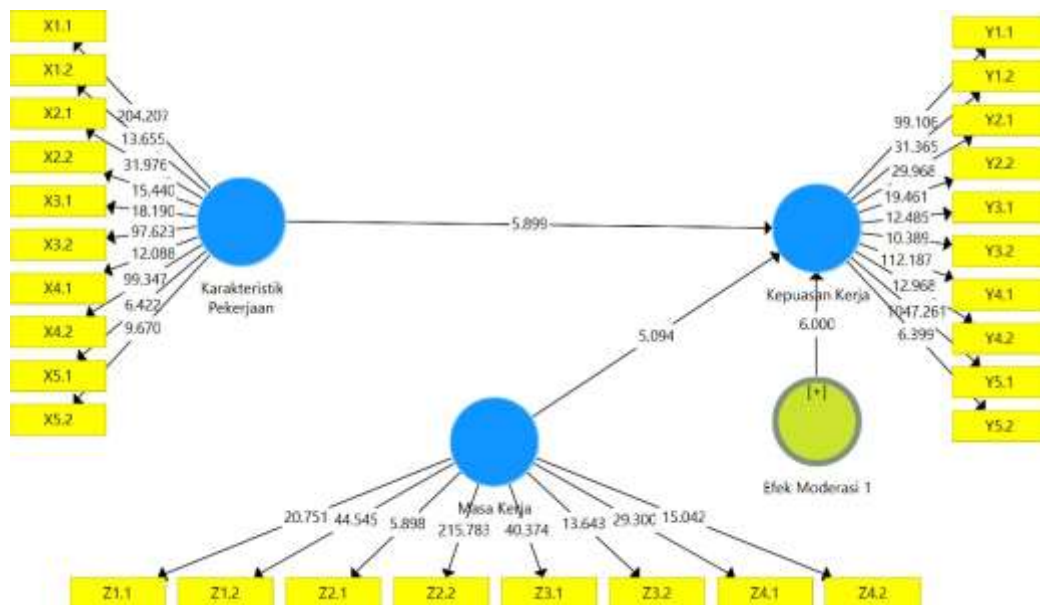
No	Variabel	Cronbach Alpha	The Role of Thumb	keterangan
1.	Efek Moderasi	1.000	>0,70	Valid
2.	Karakteristik Pekerjaan	0.922	>0,70	Valid
3.	Masa Kerja	0.922	>0,70	Valid
4.	Kepuasan Kerja	0.928	>0,70	Valid

Sumber: Data Primer yg diolah tahun 2022

Hasil Pengujian Hipotesis

Pada pengujian ini nilai koefisien jalur yang dapat diketahui secara direct dan indirect dari variabel independent yang dipilih terhadap variabel dependent menggunakan variabel mediasi. Berikut merupakan hasil koefisien jalur serta uji signifikansi variabel.

Gambar 4.2 Inner Model



Sumber: Data Penelitian Diolah (2022)

Tabel 4.10 Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Karakteristik Pekerjaan -> Kepuasan Kerja	0.728	0.707	0.123	5.899	0.028
Efek Moderasi 1 -> Kepuasan Kerja	0.063	0.073	0.010	6.000	0.027
Masa Kerja -> Kepuasan Kerja	0.363	0.417	0.071	5.094	0.036

Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja

Didapatkan hasil penelitian yaitu pada karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dengan signifikan dan searah serta karakteristik pekerjaan pada pegawai dinilai memiliki nilai yang tinggi. Besaran dari p-value yaitu 0,027 yang lebih kecil daripada 0,05 dimana hipotesis diterima. Robbins (2012) menyatakan karakteristik memiliki potensi dalam memunculkan kinerja, motivasi serta kepuasan karyawan dan didukung pula oleh Tamaka et.al (2017), Saputra (2021), Mahayanti (2017), Krisnani (2019) dan Astutik et.al (2020) dimana membuktikan bahwa karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh secara signifikan dan searah pada kepuasan kerja

Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap Kepuasan kerja yang di Moderasi Masa Kerja

Berdasarkan Hasil analisis membuktikan bahwa masa kerja mampu memoderasi pengaruh pada karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja. Kemampuan karyawan dalam kinerja yang memuaskan memiliki ketergantungan terhadap keterampilan, kecakapan dan kemampuan dalam bekerja secara maksimal. Menurut Saharuddin et.al (2015) dalam penelitiannya membuktikan masa kerja pegawai yang lama cenderung memiliki kemampuan yang jauh lebih tinggi dan mampu dengan cepat mengatasi suatu keadaan yang dapat berdampak pada keberlangsungan pekerjaan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Lumantow et.al (2015) dan Hafidha et.al (2016) yang membuktikan bahwa masa kerja pegawai mampu mempengaruhi pegawai untuk memiliki pemahaman terhadap pekerjaannya sehingga menciptakan kepuasan dalam bekerja karena akan lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan, maka didapatkan kesimpulan penelitian antara lain:

1. Karakteristik pekerjaan pegawai yang tinggi dengan otomomi, identitas tugas, umpan balik, keterampilan dan signifikansi tugas. Pekerjaan maksimal cenderung dapat meningkatkan karyawan puas dalam bekerja.
2. karakteristik pekerjaan yang baik cenderung akan lebih meningkatkan kepuasan kerja bagi pegawai yang memiliki masa kerja yang relatif cukup.

Saran

Berdasarkan pada kesimpulan, berikut merupakan saran yang dapat digunakan untuk saran, antara lain:

1. Pimpinan perlu untuk memberikan lebih keleluasaan kepada pegawai dalam mengerjakan pekerjaan seperti penjadwalan secara mandiri dan metode yang digunakan pegawai dalam penyelesaian pekerjaan, sehingga pegawai dapat mengelola pekerjaannya dan melakukan evaluasi mandiri. Maka akan tercipta kepuasan kerja dikarenakan kebebasan dalam bekerja yang dirasakan pegawai.
2. Pimpinan perlu untuk memberikan rasa nyaman kepada pegawai dengan tidak menimbulkan permasalahan dalam instansi yang dapat membuat pegawai khawatir saat bekerja.
3. Peneliti selanjutnya perlu untuk mengkaji variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja di BKPSDM Kota Malang seperti keterikatan pegawai terhadap pekerjaan, stres kerja dan fasilitas kerja.

REFERENSI

- As'ad, 1995. Psikologi Industri. Yogyakarta : Liberty
- Astutik, Mardi., dan Priantono, Seger.,” Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja Dengan Variabel Moderator Budaya Kerja Pada Badan Keswadayaan Masyarakat (BKM) di Kota Probolinggo.” Jurnal Manajemen [VOL. 17 NO. 1, Mei 2020, 81-97]
- Krisnani, Widia Ika.,” Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Individu terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Dinamika Buah Nusantara Pasar Buah Belilas Di Kecamatan Seberida.”
- Lumantow, Rudie Yobie dkk “Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Oleh Masa Kerja Pada Pt. Deho Canning Company Bitung.” Jurnal EMBA Vol.3 No.1 Maret 2015, Hal. 717-725
- Mahayanti, I Gusti A.K and Sriati, Anak A.A“Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Karakteristik Situasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.” E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 4, 2017: 2253-2279.
- Narotama and Ketut Surya “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan.” E-Jurnal Manajemen Unud, Vol.4 , No.12, 2015: 4302-4334.
- Rahajaan, Thomas E.V dkk, “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (Studi pada pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Karel Saldusuitubun Langgur” Jurnal Profit Volume 6 No 2
- Robbins, Stephen. 2006. Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi-Aplikasi. Jilid 2 Edisi Bahasa Indonesia. Prenhallindo, Jakarta.
- Saputra, Eka Kurnia “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perikanan Provinsi Kepulauan Riau.” Jurnal Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang, Vol.4 No. 2, 2021: 139-148
- Tamaka, Novita Ch, Victor PK Lengkong, and Yantje Uhing “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt.Bank Mandiri (Persero) Tbk.
- Winarno. 2005. Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Terhadap Dosen Universitas Swasta Di Kopertis wilayah V Daerah Istimewa Yogyakarta). Jurnal Buletin Ekonomi, 3(3).