

**PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI
(STUDI KASUS PADA PT BANK RAKYAT INDONESIA, TBK CABANG
MATARAM)**

¹Putri Yana Prassuari, ²Nizar Hamdi, ³Ahmad Bairizki

¹²³Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMM Mataram

¹yanapputri@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the influence of both partial and simultaneous about the characteristics of work and work environment on employee job satisfaction on PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, branch of Mataram. The type of research used in this study is an associative research. The sample in this study is the total number of employees of PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Branch of Mataram. While data analysis is generated through SPSS using multiple linear regression analysis, partial determination, F test and t test. The results showed that job characteristics and work environment have a significant effect on job satisfaction. Simultaneously through F test, work characteristics and work environment have a significant effect on job satisfaction where the value of f count is higher than f table that is equal to $171.098 > 3.20$. Work environment is the most dominant variable to affecting employee job satisfaction. The result of coefficient of determination also shows that the ability of independent variable consisting of work characteristic and work environment in explaining variation of dependent variable is considered high enough. It can be seen from the analysis of the coefficient of determination that is equal to 0.876 or 87.6%. Furthermore, the residual value of adjusted R square (0.124 or 12.4%) is the influence by other variables which is not included in this research study.

Keywords: *job characteristics, work environment, job satisfaction*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Cabang Mataram. Dan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Mataram baik secara parsial maupun secara simultan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Sampel dalam penelitian adalah keseluruhan jumlah pegawai PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Cabang Mataram. Sedangkan analisa data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, determinasi partial, uji T dan uji F yang di kelola melalui SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan secara simultan karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai f hitung lebih besar dari f tabel yaitu $171,098 > 3,20$. Lingkungan kerja adalah variabel yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Hasil koefisien determinasi juga menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen yang terdiri dari karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja dalam menjelaskan variasi variabel dependen sudah tinggi. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil analisis pada koefisien determinasi sebesar 0,876 atau 87,6%. Selanjutnya sisa dari nilai

adjusted R square yaitu sebesar 0,124 atau 12,4% adalah merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian.

Kata kunci: karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, kepuasan kerja pegawai

PENDAHULUAN

PT Bank Rakyat Indonesia merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN), yang menjadikan perusahaan ini memiliki sistem pengorganisasian yang solid. Namun bukan berarti tidak terdapat permasalahan internal yang terjadi. Berdasarkan studi observasi yang telah dilakukan, umumnya beberapa kendala yang terdapat di dalam organisasi antara lain adalah karakteristik pekerjaan yang di diterapkan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja pegawainya.

Robbins (2002:249) menyatakan bahwa dalam karakteristik pekerjaan dimana dimensi pertama yaitu ragam keterampilan, identitas tugas, tingkat pentingnya tugas, berkombinasi untuk menciptakan pekerjaan ini muncul dalam suatu pekerjaan, dapat diramalkan bahwa pemegang jabatan akan memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang penting dan berharga. Pekerjaan yang memiliki otonomi memberikan pemegang jabatan dan pekerjaan tersebut suatu perasaan tanggung jawab pribadi mengenai hasilnya dan bahwa jika suatu pekerjaan memerlukan umpan balik, pekerja tersebut akan mengetahui kinerjanya secara efektif.

Menurut hasil observasi yang didapat dari pegawai PT Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Mataram, diketahui bahwa karakteristik pegawai tidak hanya memiliki keterampilan kerja dan tanggung jawab yang sesuai dengan posisi kerjanya saja namun mereka juga dituntut untuk memahami bidang pekerjaan lainnya yang di anggap linier. Seperti halnya posisi *Customer Service* harus bisa menguasai pekerjaan seorang *teller*, *marketing*, dan pengisian ATM. Ini difungsikan apabila salah satu Pegawai tidak masuk kerja karena alasan yg kongkrit maka bisa di gantikan dengan petugas lainnya. Dari masalah tersebut bahwa pegawai tidak melaksanakan pekerjaan sesuai dengan *job description* atau tidak sesuai dengan jabatannya, akibatnya pegawai merasakan ketidakpuasan dalam pekerjaannya karena adanya penumpukan pekerjaan apabila ditambah dengan pekerjaan yang lainnya.

Selain itu bila dilihat dari aspek lingkungan kerja, dimana penelitian ini berfokus pada lingkungan kerja fisik telah diketahui bahwa masalah yang terjadi pada pegawai bank yaitu suatu pekerjaan menggunakan sistem *online*, sehingga apabila terjadi gangguan atau jaringan menjadi *offline* maka pekerjaan akan terhenti. Dampaknya pengantrian akan memanjang, temperatur suhu ruangan naik menjadi tidak sejuk, kebisingan terjadi karena membeludaknya nasabah yang ada, pekerjaan menumpuk, dengan itu berimplikasi pada kepuasan kerja para pegawai bank.

Umar (2008:213) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya.

Kepuasan kerja terlihat dari kesehatan yang baik, dimana pegawai tidak cepat lelah, cepat bosan, mempunyai semangat kerja yang tinggi, mampu mengerjakan tugasnya dengan baik dan benar serta pegawai mempunyai kewajiban untuk memelihara kesehatannya agar dapat melaksanakan tugasnya secara optimal.

Fenomena di atas tentu harus disikapi secara bersama-sama baik oleh intern PT. Bank Rakyat Indonesia Pusat selaku pemberi wewenang dan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Mataram selaku pelaksana. Peran Kepala Cabang sangat penting dan sangat dibutuhkan dalam upaya meningkatkan kualitas, kuantitas dan tanggung jawab hasil

kerja semua pegawai yang ada, dimana Kepala Cabang berupaya mencari solusi agar masalah ini dapat diatasi.

Tabel 1. Data Absensi Pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Mataram Agustus 2016 – Maret 2017

Bulan	Tahun	Keterangan				Persentase Jumlah absensi
		Jumlah karyawan/Orang	Absensi			
			Sakit/ Orang	Izin/orang	Tanpa keterangan/orang	
Agustus	2016	49	4	3	2	18,37%
September	2016	49	2	4	2	16,33%
Oktober	2016	49	5	2	1	16,33%
Nopember	2016	49	6	-	1	14,3%
Desember	2016	49	3	-	1	8,16%
Januari	2017	49	2	2	1	10,2%
Pebruari	2017	49	4	-	-	8,16%
Maret	2017	49	3	3	-	12,24%

Sumber: Data primer yang diolah

Dari data di atas dapat diketahui bahwa pada bulan Agustus 2016 persentase jumlah pegawai yang berhalangan hadir adalah sebanyak 18,37%. Di bulan berikutnya jumlah absensi berkurang menjadi 16,33% dan bertahan hingga bulan Oktober 2016. Di bulan berikutnya yaitu Nopember 2016 tingkat absensi kembali menurun menjadi 14,3% dan juga di akhir tahun 2016 yaitu bulan Desember tingkat absensi ikut menurun menjadi 8,16%. Pada awal tahun 2017, tepatnya di bulan Januari 2017 jumlah absensi mengalami kenaikan yaitu menjadi 10,2%. Di bulan Pebruari 2017 sempat mengalami penurunan jumlah absensi menjadi 8,16%, namun di bulan berikutnya jumlah absensi kembali mengalami peningkatan menjadi 12,24%.

Berdasarkan kajian di atas dimungkinkan bahwa ketidakpuasan pegawai pada pekerjaannya menjadi penyebab jumlah ketidakhadirannya pada hari kerja. Seperti sakit, izin istirahat atau tanpa keterangan lainnya yang mungkin disebabkan oleh akumulasi beban pekerjaan (karakteristik), dan lingkungan kerjanya. Oleh karena itu hal ini perhatian yang cukup menarik untuk dijadikan bahan penelitian studi kasus lebih lanjut.

KAJIAN PUSTAKA

Adapun pengertian karakteristik pekerjaan adalah sikap aspek internal dari kerja itu sendiri dari variasi keterampilan yang dibutuhkan, prosedur dan kejelasan tugas, tingkat kepentingan tugas, kewenangan dan tanggung jawab serta umpan balik dari tugas yang telah dilakukan (Berry, 2005:186).

Pada dasarnya setiap pekerjaan pasti mempunyai karakteristik tersendiri. Antara satu pekerjaan dengan pekerjaan yang lain dimungkinkan adanya kesamaan karakteristik, namun dapat dipastikan bahwa mayoritas pekerjaan mempunyai perbedaan karakteristik. Indikator karakteristik pekerjaan menurut (Robbins, 2002:248) adalah sebagai berikut:

1. Ragam Keterampilan
Tingkatan dimana pekerjaan tersebut memerlukan aktivitas yang berbeda sehingga dapat menggunakan sejumlah keterampilan dan bakat yang berbeda-beda.
2. Identitas Tugas

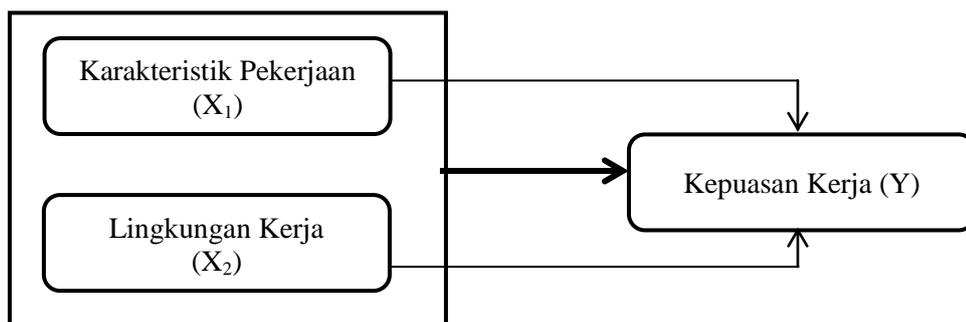
- Tingkatan dimana pekerjaan tersebut memerlukan penyelesaian dari seluruh detail pekerjaan yang dapat diidentifikasi.
3. Tingkat pentingnya
Tingkatan dimana suatu pekerjaan tersebut memiliki dampak yang substansial terhadap kehidupan atau pekerjaan orang lain.
 4. Otonomi
Tingkatan dimana pekerjaan memerlukan kebebasan yang substansial (sesungguhnya), independensi (berdiri sendiri), dan keleluasaan terhadap individu dalam menyusun jadwal pekerjaan untuk menentukan prosedur-prosedur yang digunakan dalam melaksanakannya.
 5. Umpan Balik
Tingkatan dimana dalam pelaksanaan pekerjaan yang diperlukan oleh pekerjaan tersebut berakibat pada perolehan individu secara langsung informasi yang jelas mengenai efektivitas kinerjanya.

Menurut Sedarmayati (2009:21) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Nitisemito (2000:183) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Adapun indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009:46) adalah penerangan/cahaya ditempat kerja, temperatur/suhu udara ditempat kerja, kelembapan udara ditempat kerja, sirkulasi udara ditempat kerja, kebisingan ditempat kerja, bau tidak sedap ditempat kerja, tata warna ditempat kerja, dekorasi ditempat kerja, musik ditempat kerja, dan keamanan ditempat kerja.

Handoko (2001:193) menjelaskan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana karyawan memandang pekerjaan mereka. Sementara menurut schermerhorn (2003:291), kepuasan kerja adalah derajat seseorang sampai dimana seorang individu merasa secara positif atau secara negatif tentang berbagai aspek pekerjaan. Adapun indikator pada kepuasan kerja adalah sebagaimana yang dijelaskan oleh Robbins (2002:151) adalah kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, dan kesesuaian antara pribadi dengan pekerjaan.

Rerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas yang dipilih yaitu karakteristik Pekerjaan (X_1), lingkungan kerja (X_2), kedua variabel tersebut akan digunakan untuk mengetahui pengaruhnya terhadap variabel terikat yaitu kepuasan Kerja (Y). Adapun bagan rerangka pemikirannya adalah sebagai berikut.



Gambar 1. Rerangka Pemikiran

Hipotesis

Menurut Robbins (2002:151) salah satu faktor yang mendukung kepuasan kerja adalah kondisi kerja yang mendukung, dimana karyawan peduli akan lingkungan kerja, baik untuk kenyamanan pribadi, maupun untuk mengerjakan tugas yang baik. Selain itu kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dengan fasilitas yang bersih dan relatif modern, serta dengan alat-alat dan peralatan yang memadai.

Bangun (2006) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi serta Dampaknya pada Produktivitas Kerja Karyawan (Survai pada Karyawan Industri Tekstil Propinsi Jawa Barat) menjelaskan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 53%.

Hasil penelitian Wibowo (2014) Uji-t antara pengaruh lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja karyawan menunjukkan t-hitung = 3,707. Sedangkan t-tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 58) adalah sebesar 2,002. Karena t hitung > t tabel yaitu $3,707 > 2,002$ atau nilai signifikansi $t(0,000) < \alpha = 0.05$ maka pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan adalah signifikan.

Mastono (2011) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif antara karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. diketahui bahwa karakteristik pekerjaan memiliki nilai tingkat signifikan yang paling tinggi terhadap kepuasan kerja, yakni sebesar 0,915 bila dibandingkan dengan variabel bebas lainnya yaitu lingkungan kerja 0,125.

Berdasarkan literatur dan hasil penelitian terdahulu yang telah diuraikan di atas, maka dapat ditemukan beberapa hipotesis yaitu:

- H₁: Karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Mataram.
- H₂: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Mataram.
- H₃: Karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Mataram.
- H₄: Karakteristik Pekerjaan berpengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Mataram.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini bersifat asosiatif, dimana penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini, bentuk hubungan antara variabel yang diteliti adalah hubungan kausal (sebab-akibat). Dimana variabel X sebagai variabel bebas yang terdiri dari karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap variabel Y sebagai variabel terikat yaitu kepuasan kerja pegawai.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan melakukan observasi atau pengamatan ke lokasi objek penelitian dan pegawai, serta mengumpulkan data dengan melakukan wawancara langsung. Adapun alat pengumpulan data berupa angket atau kuesioner.

Populasi dan Sampel

Populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik

kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Mataram yang berjumlah 49 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampling jenuh (*nonprobability sampling*). karena jumlah populasi sebanyak 49 orang. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Riduan (2012:64) bahwa sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel dimana semua populasi dijadikan sebagai sampel dan dikenal dengan istilah sensus. Selain itu Arikunto (2006:134) juga menjelaskan apabila subjeknya kurang dari seratus, maka lebih baik semua semua sampelnya diambil secara keseluruhan sehingga menjadi penelitian populasi. Berdasarkan keterangan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa jumlah populasi sebanyak 49 orang tersebut dijadikan sampel penelitian.

Model Analisis Data

Untuk menguji kualitas instrumen maka dilakukan analisis instrumen dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*). Adapun uji instrumen tersebut meliputi Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.

Pada uji validitas, Sugiyono (2006:240) menjelaskan bahwa bila nilai r hitung lebih besar dari nilai r kritis (r hitung $\geq 0,30$) maka instrumen dikatakan valid, dan jika sebaliknya dikatakan tidak valid. Sedangkan pada uji reliabilitas, Sarwono (2006:228) menjelaskan bahwa instrumen dikatakan andal (reliabel) bila memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih, bila lebih kecil dari 0,6 maka dinyatakan tidak reliabel.

Selanjutnya dilakukan pengujian dengan analisis regresi berganda untuk meramalkan nilai pengaruh kedua variabel bebas terhadap satu variabel terikat dengan formulasi model regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

Y	= Kepuasan Kerja Pegawai
X ₁	= Karakteristik Pekerjaan
X ₂	= Lingkungan Kerja
a	= Konstanta
b ₁ , b ₂ , b ₃	= Koefisien X ₁ , X ₂ , X ₃

Pengujian hipotesis berikutnya dilanjutkan untuk mengetahui pengaruh signifikan variabel bebas terhadap variabel terikatnya dengan menggunakan Uji Parsial (Uji T) dan Uji Simultan (Uji F).

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri (parsial) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Adapun rumus yang digunakan pada uji ini adalah sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{bi}{se.bi}$$

Dimana:

t_{hitung}	= Uji koefisien regresi berganda secara parsial
Se	= Standar error dari bi
bi	= nilai koefisien X

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti terdapat hubungan yang signifikan atau H_0 ditolak dan H_a diterima, tetapi jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti tidak terdapat hubungan yang signifikan atau H_0 diterima dan H_a ditolak.

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebasnya secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikatnya, adapun rumun dari pengujian ini adalah sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{(1-R^2)}{n-k-1}}$$

Dimana:

- R = Nilai Koefisien Korelasi Ganda
- K = Jumlah Variabel Bebas
- n = Jumlah Sampel

Kaidah pengujian signifikansi adalah Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan artinya teruji signifikan, namun apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan artinya teruji tidak signifikan. Dalam mencari nilai F_{tabel} digunakan tabel F dengan Taraf Signifikan: $\alpha = 0,01$ atau $\alpha = 0,05$.

Uji hipotesis berikutnya adalah Uji β (Koefisien Beta)/Dominan untuk mengetahui variabel penentu yang paling dominan, keputusan terhadap tujuan ini didasarkan pada perbandingan koefisien regresi yang sudah dibakukan *standardized coefficient* atau dalam output di SPSS disebut dengan koefisien beta.

Setelah dilakukan uji β , dilakukan analisis koefisien determinasi. Tujuannya untuk memperjelas variasi pengaruh variabel karakteristik pekerjaan (X_1), lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel kepuasan kerja pegawai (Y). Adapun rumus yang dapat digunakan adalah sebagai berikut:

$$R^2 = r^2 \times 100\%$$

Dapat dikatakan bahwa nilai $R^2 = 0$, artinya variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel bebas. Jika R^2 semakin mendekati 1, yang berarti mendekati 100%, artinya variabel bebas berpengaruh kuat terhadap variabel terikat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen, diketahui bahwa nilai semua butir pertanyaan lebih besar dari 0,30. Sehingga semua butir instrumen dinyatakan valid. Begitu pula hasil uji reliabilitas, semua variabel mempunyai nilai *alpha* lebih besar dari 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan pada penelitian ini sudah reliabel.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12.122	.229		8.532	.002
1 Karakteristik Pekerjaan	.722	.171	.605	4.298	.000
Lingkungan Kerja	.809	.172	.743	4.709	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari hasil analisis tersebut diketahui koefisien regresinya dan berikut uraian persamaan regresinya:

$$Y = 12,122 + 0,72X_1 + 0,80X_2$$

Dimana:

1. $B_0 = 12,122$ artinya, nilai konstanta bertanda positif menunjukkan pengaruh positif dari variabel bebas (X_1, X_2). Apabila variabel bebas dinyatakan tetap, maka nilai dari variabel terikat (Y) adalah sebesar 12,122 satuan.
2. $B_1 = 0,72$ artinya, jika lingkungan kerja (X_2) dianggap tetap, maka untuk setiap kenaikan variabel karakteristik pekerjaan (X_1) sebesar 1 satuan, tingkat kepuasan kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,72 satuan.
3. $B_2 = 0,80$ artinya, jika karakteristik pekerjaan (X_1) dianggap tetap, maka untuk setiap kenaikan variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 1 satuan, tingkat kepuasan kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,80 satuan.

Uji Hipotesis

Uji t

Untuk menguji hipotesis pertama dan kedua (H_1 dan H_2) yaitu: diduga bahwa karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Mataram. Untuk itu dilakukan uji t dengan melihat besarnya masing-masing nilai t hitung dari variabel bebas.

Tabel 2. Hasil Uji t

No	Variabel	Nilai t hitung	Nilai t tabel	Keterangan
1.	Karakteristik pekerjaan	4,298	2,012	Signifikan
2.	Lingkungan kerja	4,709	2,012	Signifikan

Sumber: Data primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai t tabel adalah sebesar 2,012. Nilai t tabel tersebut didapat dengan menentukan tingkat kepercayaan yaitu $0,05 : 2 = 0,025$ dan menentukan derajat bebas yaitu $49 - 3 = 46$. Hal ini berarti nilai t tabel dapat dilihat pada kolom tingkat kepercayaan 0,025 dan df pada kolom 46. Variabel karakteristik pekerjaan memiliki nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $4,298 > 2,012$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja serta karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian hasil uji statistik menyatakan hipotesis pertama (H_1) diterima. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $4,709 > 2,012$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian hasil uji statistik menyatakan hipotesis kedua (H_2) diterima.

Uji F

Untuk menguji hipotesis ketiga (H_3) yaitu: Diduga bahwa karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Mataram, maka dilakukan uji f melalui analisis *Anova*.

Tabel 3. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.665	2	5.833	171.098	.000 ^b
	Residual	1.568	46	.034		
	Total	13.233	48			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Karakteristik Pekerjaan

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai df pembilang (N_1) adalah 2 dan df penyebut (N_2) adalah 46. Nilai N_1 juga dapat dihitung dengan rumus $3 - 1 = 2$ dan N_2 dapat dihitung dengan rumus $49 - 3 = 46$. Hal ini menyatakan bahwa F tabel terdapat pada kolom 2 pada df pembilang dan kolom 46 pada df penyebut yaitu sebesar 3,20. Melihat nilai F hitung dan F tabel pada penelitian ini. Maka dapat dilihat bahwa F hitung memiliki nilai lebih besar dari F tabel yaitu $171,098 > 3,20$. Hal ini menyatakan bahwa variabel karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian hasil uji statistik menyatakan hipotesis ketiga (H_3) diterima.

Koefisien Beta β

Berdasarkan tabel pada regresi linier berganda dapat dilihat bahwa besarnya koefisien beta variabel karakteristik pekerjaan adalah 0,605, sedangkan variabel lingkungan kerja adalah 0,743. Hal ini berarti bahwa variabel lingkungan kerja memiliki koefisien beta lebih tinggi. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja pegawai PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Mataram. Dengan demikian hasil uji statistik menyatakan hipotesis ke-empat (H_4) ditolak.

Koefisien Determinasi

Tabel 4. Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.93	.882	.876	.18463

a. Predictors: (Constant) Lingkungan Kerja, Karakteristik Pekerjaan

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil analisis menunjukkan nilai koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,876. Hal ini berarti kemampuan variabel independen yang terdiri dari karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja dalam menjelaskan variasi

variabel dependen sebesar 87,6 %. Selanjutnya sisa dari nilai *R square* yaitu sebesar 0,124 (12,4%) merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian.

Pembahasan

Dari hasil analisis yang telah dilakukan di atas, maka didapatkan hasil pada pengujian baik secara parsial maupun simultan. adapun untuk pengujian secara parsial dilakukan dengan menggunakan uji t yang didapatkan hasil sebagai berikut:

Variabel karakteristik pekerjaan (X_1) mempunyai nilai t-hitung $>$ t-tabel ($4,298 < 2,012$) sehingga dikatakan bahwa variabel karakteristik pekerjaan (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pegawai (Y) di PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Mataram. Hal ini menjelaskan bahwa berdasarkan hasil uji statistik mengenai hipotesis pertama (H_1) yang menduga bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Mataram diterima.

Variabel lingkungan kerja (X_2) mempunyai nilai t-hitung $>$ t-tabel ($4,709 > 2,012$) sehingga dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) di PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Mataram. Hal ini menjelaskan bahwa berdasarkan hasil uji statistik mengenai hipotesis ke-dua (H_2) yang menduga bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di PT Bank Rakyat Indonesia dapat diterima.

Adapun untuk pengujian secara simultan dilakukan dengan menggunakan uji F yang didapatkan hasil sebagai berikut:

Berdasarkan uji F, diketahui bahwa F hitung $>$ F tabel ($171,098 > 3,20$) yang berarti pada taraf nyata 5%, variabel karakteristik pekerjaan (X_1), lingkungan kerja (X_2), secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pegawai (Y) di PT Bank Rakyat Indonesia. Hal ini menjelaskan bahwa hasil uji statistik menyatakan bahwa hipotesis ketiga (H_3) yang menduga bahwa karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai di PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Mataram dapat diterima.

Melalui uji t dan koefisien beta dapat dijelaskan bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja pegawai (Y). Besarnya koefisien beta variabel karakteristik pekerjaan adalah 0,605, sedangkan variabel lingkungan kerja adalah 0,743. Dengan demikian hal ini menjelaskan bahwa hipotesis keempat (H_4) yang menduga bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja pegawai di PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Mataram telah teruji statistik dan hasilnya ditolak.

Dari hasil analisis pada koefisien determinasi (*Adjusted R square*) adalah sebesar 0,876 atau (87,6%). Hal ini berarti kemampuan variabel karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja dalam menjelaskan variasi variabel independen sudah tinggi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik suatu kesimpulan sebagai berikut:

1. Diketahui bahwa karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Mataram.
2. Diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Mataram.

3. Diketahui bahwa secara simultan karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Mataram.
4. Diketahui bahwa lingkungan kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja pegawai PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Mataram.
5. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi berganda, diketahui bahwa secara simultan karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja memberikan kontribusi kepada kepuasan kerja pegawai PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Mataram sebesar 87,6%. Artinya sebanyak 12,4% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti seperti kompensasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan lain-lain.

Rekomendasi

Adapun rekomendasi atau saran yang diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepada pemberi wewenang pelaksanaan kebijakan perusahaan, agar memperhatikan karakteristik pekerjaan yang diterapkan seperti kesesuaian jabatan dengan deskripsi pekerjaannya. Hal ini dibutuhkan untuk meningkatkan kepuasan kerja.
2. Manajemen PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Mataram juga harus perhatikan lingkungan kerja pada siklus udara. Apabila nasabah yang datang jumlahnya membeludak, maka temperatur udara perlu untuk dikondisikan. Dengan begitu nasabah dan pegawai menjadi nyaman berada di ruangan. Lingkungan kerja yang baik, aman dan nyaman tentunya akan memberikan kepuasan kerja para pegawai.
3. Bagi peneliti selanjutnya agar dapat menjadikan hasil kajian penelitian ini menjadi salah satu referensi ilmiah, diharapkan menambahkan variabel lain seperti budaya organisasi, disiplin kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi dan lain sebagainya agar dapat memperkuat hasil penelitian sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S, Nitisemito. 2000. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia. (Edisi ketiga)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. (2006). *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi serta Dampaknya pada Produktivitas Kerja Karyawan (Survai pada Karyawan Industri Tekstil Propinsi Jawa Barat)*. Jurnal Sosiohumaniora, Vol.8, No.2. Universitas Padjajaran.
- Berry, L.M. (2005). *Psychology at Work*. Singapore : WCB Brown & Benchmark Publishers.
- Hani, Handoko, T. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia (Edisi Kedua)*. BPFE: Yogyakarta.
- Husein, Umar. (2008). *“Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan”*. Seri Desain Penelitian Bisnis – No 1, Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Jonathan, Sarwono. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mastono. (2011). *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada BP3TKI Mataram*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMM (STIE AMM). Skripsi.

- Riduwan. (2012). *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru, Karyawan, Peneliti Pemula*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. (2002). *Perilaku Organisasi (Edisi Kelima)*. Jakarta: Erlangga.
- Schermerhorn, J.R. (2003). *Manajemen*. Yogyakarta: Penerbit ANDI
- Sugiyono. (2006). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Wibowo, Mukti, Mochammad AM, Gunawan EN. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis, Vol.16, No.1. Universitas Brawijaya.