



KEMAMPUAN KERJA, EFIKASI, BUDAYA, KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Heri Setiawan¹
Wisnu Wijayanto²
Sri Sundari³
Fatwa Zuahaena⁴
Edi Sumantri⁵

^{1,2,3,4,5} Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Wijayakusuma

¹Email : herisetiawan198@gmail.com

²Email : wisnu@unwiku.ac.id

³Email : ssundari.ku@gmail.com

⁴Email : fatwazuahaena@gmail.com

⁵Email : mantriuwk@gmail.com

Abstract

The company in running its business strives to create and manage employee job satisfaction well. However, there are various factors that affect employee job satisfaction that must be optimized. This study aims to determine the influence of work ability, self-efficacy, organizational culture, and job characteristics on employee job satisfaction at PT Bio Takara Purwokerto. This study used Multiple Linear Regression Analysis, and obtained data from questionnaires that were distributed directly to respondents. The results of this study show that work ability, self-efficacy, organizational culture, and job characteristics have a significant positive effect on employee job satisfaction at PT Bio Takara Purwokerto. The results of this research can provide input for companies in making workforce development decisions.

Keywords: Ability, Self-Efficacy, Organizational Culture, Job Characteristics, and Job satisfaction

Abstrak

Perusahaan dalam menjalankan bisnisnya berupaya untuk menciptakan dan mengelola kepuasan kerja karyawan dengan baik. Namun, terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang harus di optimalkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja, efikasi diri, budaya organisasi, dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Bio Takara Purwokerto. Penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda, dan diperoleh data dari kuesioner yang di distribusikan langsung kepada responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja, efikasi diri, budaya organisasi, dan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Bio Takara Purwokerto. Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan bagi perusahaan dalam membuat keputusan pengembangan tenaga kerja.

Kata Kunci: Kemampuan, Efikasi Diri, Budaya Organisasi, Karakteristik Pekerjaan, dan Kepuasan kerja

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja sangat penting baik bagi karyawan maupun perusahaan. Bagi karyawan menurut [Martoyo \(2010\)](#), kepuasan kerja pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, ketrampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi. Sedangkan bagi perusahaan menurut [Robinson dan Corners \(2013\)](#) kepuasan kerja dapat

meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja. Akan tetapi untuk mencapai kepuasan kerja yang diinginkan, tentunya banyak faktor yang berperan dalam pembentukannya. [Kotter dan Heskett \(2010\)](#) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat terbentuk melalui peningkatan kemampuan kerja dari karyawan. Kemampuan sendiri merupakan kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam pekerjaan ([Robbins, 2006](#)). Penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan oleh [Priadana dan Ruswandi \(2013\)](#) dan [Rizqina, et al \(2017\)](#), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Akan tetapi sebaliknya hasil penelitian [Pratama & Wardani \(2017\)](#) dan [Salju & Rahman \(2016\)](#), menunjukkan kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Banyak faktor yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja individu dari faktor internal individu, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan pengembangan. Sedangkan jika dipandang dari faktor luar individu adalah *hygienes* seperti kebijakan dan administrasi perusahaan, pendapatan, hubungan dengan sesama pegawai dan kondisi lingkungan kerja (King, 1990; dalam [Sigiro dan Cahyono, 2005](#)). Menggunakan faktor-faktor penentu kepuasan kerja, terdapat beberapa *research gap* dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini. Hasil penelitian [Priadana dan Ruswandi \(2013\)](#), dan [Rizqina, et al \(2017\)](#), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Akan tetapi sebaliknya hasil penelitian [Pratama dan Wardani \(2017\)](#) dan [Salju & Rahman \(2016\)](#), menunjukkan kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan [Chasanah \(2008\)](#), [Putri dan Wibawa \(2016\)](#), [Tojjari, et al \(2013\)](#), dan [Bargsted, et al \(2019\)](#) telah membuktikan bahwa efikasi diri (*self efficacy*) berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Akan tetapi sebaliknya hasil penelitian [Karatepe, et al \(2007\)](#) menunjukkan bahwa efikasi diri (*self efficacy*) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan [Chasanah \(2008\)](#), [Tumbelaka, et al., \(2016\)](#), [Sinuhaji \(2013\)](#), [Janicijevic, et al \(2018\)](#) dengan hasil penelitian budaya organisasi (*organizational culture*) berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Akan tetapi hasil penelitian [Andi dan Nyoto \(2019\)](#) menunjukkan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang telah dilakukan oleh [Putri, et al \(2014\)](#), [Tamaka, et al \(2017\)](#), dan [Na-Nan and Pukkeeree \(2013\)](#), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Akan tetapi sebaliknya hasil penelitian [Kadir, et al \(2017\)](#) menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

PT Bio Takara Purwokerto adalah perusahaan yang memproduksi wig dan bulu mata palsu, dan dalam usahanya menginginkan karyawannya memiliki tingkat kepuasan yang diinginkan, tujuannya agar produktivitas karyawan meningkat. Hal tersebut mengacu kepada pendapat [Robinson dan Corners \(2013\)](#) bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Jika mengacu kepada pendapat [Robinson dan Corners \(2013\)](#), maka kondisi kepuasan kerja karyawan pada PT Bio Takara Purwokerto dapat dilihat dari jumlah produksi yang telah dicapai, berikut disampaikan data produksi wig dan bulu mata palsu dari tahun 2017-2020 sebagai berikut :

Tabel 1. Data Produksi Wig dan Bulu Mata Palsu pada PT Bio Takara Purwokerto dari Tahun 2017-2020

No.	Tahun	Bulu Mata	Wig
1	2017	5,6 juta pairs	7200 pcs
2	2018	3,7 juta pairs	6400 pcs
3	2019	4,2 juta pairs	6700 pcs
4	2020	3,4 juta pairs	5200 pcs
Jumlah		16,9juta pairs	25.500 pcs
Rata-rata		4,23juta pairs	6.375,00pcs

Sumber data : PT Bio Takara Purwokerto

Berdasarkan tabel 1 di atas terlihat bahwa produksi bulu mata dan wig per tahun mengalami fluktuasi dan cenderung menurun. Hal tersebut selain dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti permintaan konsumen, juga dipengaruhi oleh faktor internal seperti kondisi psikologis karyawan. Berdasarkan uraian pada tabel 1, yaitu adanya jumlah produksi yang fluktuatif dan cenderung menurun. Berdasarkan uraian diatas maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor

yang mempengaruhi kepuasan kerja, seperti: kemampuan kerja, efikasi diri, budaya organisasi dan karakteristik pekerjaan. Adanya penelitian ini diharapkan memberikan masukan kepada perusahaan untuk meningkatkan produktifitas karyawannya. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut dengan judul penelitian “Pengaruh Kemampuan Kerja, Efikasi Diri, Budaya Organisasi, dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Bio Takara Purwokerto”.

KAJIAN PUSTAKA

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam setiap pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan sisi afektif atau emosi. Seperti yang di kemukakan oleh Handoko (2014), bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Robinson dan Corners (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja akan memberikan manfaat antara lain meningkatkan gairah atau semangat kerja, serta meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja.

Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

Beberapa ahli memberikan definisi mengenai kepuasan kerja. Handoko (2014) menyatakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam memandang pekerjaan mereka. Hasibuan (2005) menyatakan bahwa, “Kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat”.

Menurut Luthans (2006) kepuasan kerja adalah suatu emosi yang merupakan respon terhadap situasi kerja, sehingga kepuasan kerja tidak dapat dilihat namun bisa dirasakan dan akan tercermin dalam sikap seperti semakin loyal pada organisasi, bekerja dengan maksimal, dan mematuhi peraturan yang dibuat dalam organisasi. Menurut Wexley dan Yulk dalam As'ad (2011) yang disebut kepuasan kerja ialah perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja berhubungan erat dengan faktor sikap. Seperti dikemukakan oleh Tiffin dalam As'ad (2011) kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan.

Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja adalah sifat yang dibawa sejak lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan tugasnya (Gibson, *et al*, 2009). Kemampuan kerja menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan (Gibson,*et al*, 2009). Kemampuan kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya merupakan perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Blanchard: “Kematangan pekerjaan (kemampuan) dikaitkan dengan kemampuan untuk melakukan sesuatu. Hal ini berkaitan dengan pengetahuan dan ketrampilan” (Hersey dan Blanchard, 2014). Gondokusumo (2005) mengemukakan, “Bahwa kemampuan kerja terdiri dari kemampuan fisik dan kemampuan mental. Kemampuan fisik adalah keadaan fisik, keadaan kesehatan, tingkat kekuatan, dan baik buruknya fungsi biologis dari bagian tubuh tertentu, sedangkan kemampuan mental adalah kemampuan mekanik, kemampuan sosial, dan kemampuan intelektual serta menyangkut pula bakat, ketrampilan dan pengetahuan”.

Menurut Winardi (2007) kemampuan kerja merupakan sebuah sifat (yang melekat pada manusia atau yang dipelajari) yang memungkinkan seseorang melaksanakan suatu tindakan atau pekerjaan mental atau fisik. Di dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia, dijumpai bahwa kemampuan adalah kesanggupan, kecakapan, kekuatan (Poerwadarminta, 2009), sedangkan Robbins (2006) mengemukakan bahwa kemampuan kerja merupakan kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam pekerjaan. Rizqina *et al*. (2017) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hipotesis 1: Kemampuan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bio Takara Purwokerto.

Efikasi Diri (*Self Efficacy*)

Petersen and Bredow(2009) menyatakan teori keyakinan diri mengacu pada apa yang dapat dipercaya terhadap diri sendiri. Keyakinan diri dapat mempengaruhi produktivitas. Seorang karyawan dengan tingkat keyakinan diri yang rendah memiliki kinerja di bawah tingkat kemampuan aktualnya dan mengabaikan kemampuannya untuk bekerja lebih baik. Efikasi diri (*self efficacy*) juga berperan dalam peningkatan kepuasan kerja karyawan. Bandura (2005) mendefinisikan *self-efficacy* sebagai

keyakinan manusia pada kemampuan mereka untuk melatih sejumlah ukuran pengendalian terhadap fungsi diri mereka dan kejadian-kejadian di lingkungannya. Dengan demikian, semakin yakin seorang karyawan akan kemampuannya dalam pengendalian terhadap fungsi diri mereka, diharapkan mampu memberikan peran yang penting dalam perusahaan, yang akan berdampak terhadap kepuasan kerjanya. Penelitian yang dilakukan Chasanah (2008), Putri & Wibawa (2016), Tojjari *et al.* (2013), dan Bargsted *et al.* (2019) telah membuktikan bahwa efikasi diri (*self efficacy*) berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Akan tetapi sebaliknya hasil penelitian Karatepe, *et al.* (2007) menunjukkan bahwa efikasi diri (*self efficacy*) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hipotesis 2: Efikasi diri mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bio Takara Purwokerto.

Budaya Organisasi (*Organizational Culture*)

Robbins (2006) menyatakan bahwa budaya organisasi (*organizational culture*) sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain. Lebih lanjut, Robbins (2006) menyatakan bahwa sebuah sistem pemaknaan bersama dibentuk oleh warganya yang sekaligus menjadi pembeda dengan organisasi lain. Sistem pemaknaan bersama merupakan seperangkat karakter kunci dari nilai-nilai organisasi. Kreitner dan Kinicki (2005) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah suatu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam. Menurut Lako (2004), “Budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktekkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi”. Suatu organisasi untuk mencapai keberhasilan perlu membentuk dan mengembangkan suatu budaya organisasi yang mendukung terciptanya kepuasan kerja, dan pernyataan tersebut telah dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan Chasanah (2008), Tumbelaka, *et al.*, (2016), Sinuhaji (2013), Janicijevic, *et al.* (2018) dengan hasil penelitian budaya organisasi (*organizational culture*) berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Akan tetapi hasil penelitian Andi dan Nyoto (2019) menunjukkan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hipotesis 3: Budaya organisasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bio Takara Purwokerto.

Karakteristik Pekerjaan (*Job Characteristic*)

Menurut Panggabean (2004), karakteristik pekerjaan adalah keanekaragaman tugas, identitas tugas, keberartian tugas, otonomi, dan umpan balik. Menurut Sugito dan Nurjannah (2004), karakteristik pekerjaan merupakan sifat tugas yang meliputi besarnya tanggung-jawab dan macam-macam tugas yang diemban oleh tenaga kerja. Menurut Agung (2003), karakteristik pekerjaan menunjukkan seberapa besar pengambilan keputusan yang dibuat oleh karyawan kepada pekerjaannya, dan seberapa banyak tugas yang harus dirampungkan oleh karyawan. Karakteristik pekerjaan merupakan dasar bagi produktivitas yang dirancang untuk menghilangkan kejenuhan kerja, kesuksesan, dan kelangsungan hidup perusahaan. Pekerjaan yang menyenangkan akan mampu menarik dan mempertahankan tenaga kerja dan memberikan motivasi untuk menghasilkan kinerja yang berkualitas. Penelitian yang telah dilakukan oleh Putri, *et al.* (2014), Tamaka, *et al.* (2017), dan Na-Nan and Pukkeeree (2013), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Akan tetapi sebaliknya hasil penelitian Kadir, *et al.* (2017) menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hipotesis 4: Karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bio Takara Purwokerto.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan merupakan studi kasus, dengan subyek penelitian ini adalah karyawan PT Bio Takara Purwokerto, sedangkan obyek penelitian adalah kemampuan kerja, efikasi diri, budaya organisasi, dan karakteristik pekerjaan (variabel bebas), serta kepuasan kerja karyawan (variabel terikat). Kepuasan kerja (Y) karyawan adalah perasaan senang atau tidak senang karyawan dalam memandang pekerjaannya, dengan indikatornya. Kemampuan kerja (X1) merupakan kapasitas seorang karyawan untuk mengerjakan berbagai tugas dalam pekerjaan yang menjadi tanggung

jawabnya. Efikasi diri (X2) adalah keyakinan seseorang untuk menjalankan tugas pada tingkat tertentu yang mempengaruhi aktivitas pribadi terhadap pencapaian tugas. Budaya organisasi (X3) adalah suatu sistem makna bersama berupa kebiasaan-kebiasaan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain. Karakteristik pekerjaan (X4) adalah sifat tugas yang meliputi besarnya tanggung jawab dan macam-macam tugas yang diemban oleh tenaga kerja beserta umpan baliknya. Data Variabel tersebut diperoleh melalui kuesioner kualitatif lalu kemudian dilakukan scoring yang meliputi Jawaban (sangat setuju) mendapat score 5, Jawaban (setuju) mendapat score 4, Jawaban (netral) mendapat score 3, Jawaban (tidak setuju) mendapat score 2, dan Jawaban (sangat tidak setuju) mendapat score 1.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT Bio Takara Purwokerto yang berjumlah 491 orang yang terdiri dari karyawan wig 76 orang dan karyawan bulu mata 415 orang. Sample dalam penelitian ini adalah sebanyak 84 karyawan dan pengambilan data dilakukan dengan metode *random sampling*. Untuk menguji validitas menggunakan rumus korelasi *product moment*, sedangkan uji reliabilitas menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Uji asumsi klasik juga digunakan, seperti: uji Normalitas, uji Multikolinearitas, dan uji Heteroskedastisitas. Untuk menguji pengaruh kemampuan kerja, efikasi diri, budaya organisasi, dan karakteristik pekerjaan sebagai variabel bebas dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan digunakan Analisa Regresi Linear Berganda. Uji kelayakan model (*goodness of fit*) menggunakan uji F, sedangkan uji signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji t (Supranto, 2001).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

PT Bio Takara adalah salah satu Perusahaan yang bergerak dibidang Industri Pengolahan Rambut Palsu (Bulu Mata Palsu, Wig, Toupee, HairExtension) dan Garment yang awalnya beralamat di Jalan S. Parman 69 A Purwokerto, Jawa Tengah 53141, Indonesia, yang didirikan dengan Akta Pendirian Perusahaan Nomor 24 tanggal 14 September 2009 yang dibuat dihadapan Notaris Dewi Rubijanto, S.H. yang telah disahkan oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor AHU-54011.AH.01.01 Tahun 2009 tanggal 06 November 2009. Kemudian mulai tahun 2013 berpindah alamat di pusat yaitu di Jalan Gerilya Timur 289, Purwokerto, Jawa Tengah 53147, Indonesia. PT Bio Takara Purwokerto memerlukan struktur organisasi yang baik sehingga akan tampak jelas tugas masing-masing karyawan sehingga dapat tercipta suatu sistem kerja yang baik dan didasari tanggung jawab dan kerjasama antara pihak yang terlibat didalam perusahaan tersebut guna merealisasi tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Secara umum responden penelitian ini meliputi 75,00 persen responden berjenis kelamin perempuan dan 25,00 persen berjenis kelamin laki-laki. Sebagian besar responden memiliki umur antara 20-30 tahun yaitu sebanyak 47,62 persen, selanjutnya responden dengan umur antara 31-40 tahun sebanyak 34,52 persen, responden dengan umur antara 41-50 tahun sebanyak 11,90 persen, sedangkan responden dengan umur antara 51-60 tahun sebanyak 5,95 persen. Berdasarkan tingkat pendidikan responden yang memiliki pendidikan SLTA yaitu sebanyak 52,38 persen, selanjutnya responden dengan pendidikan SLTP sebanyak 29,76 persen, responden dengan pendidikan Diploma sebanyak 5,95 persen, sedangkan responden dengan pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 11,90 persen.

Uji Validitas

Perhitungan validitas dihitung dengan menggunakan metode *Korelasi Product Moment* dan berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai r hitung 27 butir pertanyaan dari variabel lebih besar dari angka kritik r tabel (0,361) maka butir pernyataan dari variabel-variabel tersebut dapat dikatakan valid dan tidak ada butir pertanyaan yang gugur.

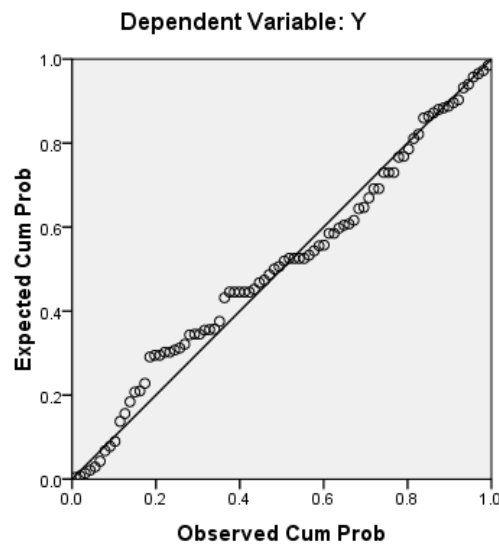
Uji Reliabilitas

Perhitungan reliabilitas dihitung dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach* dan berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai masing-masing butir variabel Y (0,942), X1 (0,934), X2 (0,780), X3 (0,908), dan X4 (0,906) lebih besar dari angka kritik tabel (0,70), dengan demikian dapat dikatakan bahwa alat ukur ini reliabel, berarti kuesioner telah memenuhi syarat reliabilitas.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas menggunakan residual berasal dari distribusi normal, maka nilai-nilai sebaran data (lihat titik yang mengikuti garis) akan terletak di sekitar garis lurus. Terlihat bahwa sebaran data pada *chart* di bawah bisa dikatakan tersebar di sekeliling garis lurus tersebut (tidak terpecah jauh dari

garis lurus), data mengikuti alur ke kanan atas, dan data tidak membentuk pola tertentu. Dengan tidak adanya sebuah pola tertentu, maka dapat dikatakan bahwa persyaratan normalitas bisa dipenuhi.



Gambar 1 Kurva Sebaran Data
 Sumber: Kuesioner diolah, 2022

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai VIF X1 (2,034), X2 (1,345), X3 (1,345), dan X4 (1,993) mempunyai nilai VIF lebih kecil dari 10. Hal tersebut menunjukkan tidak terjadi gejala multikolinearitas, sehingga dapat diartikan bahwa masing-masing variabel tersebut saling terpisah, tidak saling mempengaruhi dan tidak berkorelasi kuat (Suliyanto, 2003). Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai probabilitas variabel X1 (0,614), X2 (0,380), X3 (0,451), dan X4 (0,935) mempunyai nilai sig > nilai alpha (0,05), sehingga dapat dipastikan model tidak mengandung unsur heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil uji asumsi klasik yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa model regresi linear yang digunakan memenuhi kriteria BLUE (*Best Linear Unbiased Estimation*).

Analisis Regresi Linear Berganda
Persamaan Regresi

Uji pengaruh kemampuan kerja, efikasi diri, budaya organisasi, dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bio Takara Purwokerto, digunakan analisis regresi linear berganda, dan berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai regresi linear sebagai berikut:

Tabel 2. Ringkasan Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

No.	Variabel Bebas	Koefisien Regresi	t _{hitung}	t _{tabel}
1.	Kemampuan kerja (X ₁)	0,366	2,476	1,664
2.	Efiksi diri (X ₂)	0,316	3,365	1,664
3.	Budaya organisasi (X ₃)	0,181	4,504	1,664
4.	Karakteristik pekerjaan (X ₄)	0,299	2,568	1,664

Konstanta = -2,777
 R Square = 0,656
 F_{hitung} = 37,740

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 2 dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e$$

$$Y = -2,777 + 0,366 X_1 + 0,316 X_2 + 0,181 X_3 + 0,299 X_4 + e$$

Uji Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai koefisien determinasi R^2 (*R Square*) sebesar 0,656, ini berarti 65,6 % variasi perubahan kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi kemampuan kerja, efikasi diri, budaya organisasi, dan karakteristik pekerjaan, sedangkan sisanya sebesar 0,344 atau 34,4% ditentukan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Uji F

Uji kelayakan model (*goodnes of fit*) digunakan F test, dan berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai F hitung diperoleh sebesar 37,740, sedangkan nilai F tabel dengan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 95 % atau dengan nilai $\alpha = 0,05$ dan dengan derajat kebebasan $(k-1) : (n-k)$ atau $(5-1) : (84-5) = (4):(79)$ diperoleh nilai F tabel sebesar 2,487 (lamp. 17), maka $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ ($37,740 > 2,487$), berarti menolak H_0 atau menerima H_a , yang dapat diartikan bahwa model penelitian telah layak digunakan. Dengan kata lain bahwa variabel kemampuan kerja (X1), efikasi diri (X2), budaya organisasi (X3), dan karakteristik pekerjaan (X4) secara Bersama-sama mempengaruhi variabel kepuasan kerja (Y).

Pembahasan

Uji signifikansi pengaruh kemampuan kerja, efikasi diri, budaya organisasi, dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bio Takara Purwokerto digunakan uji t. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% atau $\alpha = 0,05$ dan $df = (n-k)$ atau $(84-5) = 79$ diperoleh nilai t tabel (1,664), sedangkan nilai $t_1 = 2,476$, artinya nilai t_1 berada di daerah penerimaan H_a . Hal ini ditunjukkan oleh nilai t_1 hitung (2,476) lebih besar dari t tabel (1,664) dengan nilai sig sebesar $0,015 < \alpha$ (0,05), yang berarti H_0 ditolak atau H_a diterima, yang artinya kemampuan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga berdasarkan uji t tersebut menunjukkan bahwa kemampuan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bio Takara Purwokerto. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa kemampuan kerja karyawan mampu mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut sesuai dengan pendapat [Kotter dan Heskett \(2010\)](#) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat terbentuk melalui peningkatan kemampuan kerja dari karyawan. Hasil penelitian tersebut mendukung dengan penelitian yang telah dilakukan oleh [Priadana dan Ruswandi \(2013\)](#), dan [Rizqina, et al \(2017\)](#), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil analisis efikasi diri mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bio Takara Purwokerto. Dapat dilihat dari nilai $t_2 = 3,365$, artinya nilai t_2 berada di daerah penerimaan H_a . Hal ini ditunjukkan oleh nilai t_2 hitung (3,365) lebih besar dari t tabel (1,664) dengan nilai sig sebesar $0,001 < \alpha$ (0,05), yang berarti H_0 ditolak atau H_a diterima, yang artinya efikasi diri mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa efikasi diri mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dimana ketika seseorang memiliki efikasi diri yang tinggi maka ia akan cenderung berhasil dengan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kepuasan atas hasil kerja yang telah dilakukannya. Hasil penelitian tersebut mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh [Chasanah \(2008\)](#), Putri dan [Wibawa \(2016\)](#), [Tojjari, et al \(2013\)](#), dan [Bargsted, et al \(2019\)](#) telah membuktikan bahwa efikasi diri (*self efficacy*) berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil analisis budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bio Takara Purwokerto. Nilai $t_3 = 4,501$, artinya nilai t_3 berada di daerah penerimaan H_a . Hal ini ditunjukkan oleh nilai t_3 hitung (4,501) lebih besar dari t tabel (1,664) dengan nilai sig sebesar $0,000 < \alpha$ (0,05), yang berarti H_0 ditolak atau H_a diterima, yang artinya budaya organisasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut sesuai dengan pendapat [Robbin \(2006\)](#) juga menjelaskan bahwa organisasi yang memiliki budaya yang kuat dapat mempunyai pengaruh yang bermakna bagi perilaku dan sikap anggotanya, dan untuk mencapai keberhasilan, organisasi perlu membentuk dan mengembangkan suatu budaya organisasi yang mendukung terciptanya kepuasan kerja. Hasil penelitian tersebut mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh [Chasanah \(2008\)](#), [Tumbelaka et al. \(2016\)](#), [Sinuhaji \(2013\)](#), [Janicijevic et al. \(2018\)](#) dengan hasil penelitian budaya organisasi (*organizational culture*) berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil analisis terbukti bahwa karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bio Takara Purwokerto. Hasil regresi menunjukkan nilai $t_4 = 2,568$, artinya nilai t_4 berada di daerah penerimaan H_a . Hal ini ditunjukkan oleh nilai t_4 hitung (2,568) lebih besar dari t tabel (1,664) dengan nilai signifikansi sebesar $0,012 < \alpha$ (0,05), yang berarti H_0 ditolak atau H_a diterima, yang artinya karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, Hal tersebut sesuai dengan pendapat Agung (2003) bahwa karakteristik pekerjaan merupakan dasar bagi produktivitas yang dirancang untuk menghilangkan kejenuhan kerja, kesuksesan, dan kelangsungan hidup perusahaan, dan pekerjaan yang menyenangkan akan mampu menarik dan mempertahankan tenaga kerja dan memberikan motivasi untuk menghasilkan kinerja yang berkualitas, sehingga dapat meningkatkan kepuasan atas hasil kerja yang telah dilakukannya. Hasil penelitian tersebut mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Putri, et al (2014), Tamaka, et al (2017), dan Na-Nan and Pukkeeree (2013), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa kemampuan kerja, efikasi diri, budaya organisasi, dan karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil tersebut menjadi masukan bagi PT. Bio Takara Purwokerto untuk mendorong peningkatan kemampuan kerja melalui training bagi karyawan. Membentuk budaya organisasi yang nyaman dan general bagi seluruh karyawan, selain itu juga perlu upaya yang teliti dalam proses penempatan karyawan agar sesuai antara kompetensi dan karakter perkerjaan.

Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan di atas, maka diharapkan PT Bio Takara Purwokerto agar dapat: 1) mengevaluasi kembali kemampuan kerja karyawannya, terutama dalam hal penguasaan komputer, internet, program marketing, dan sebagainya untuk menambah pengalaman karyawan dengan cara memberikan pendidikan dan pelatihan, 2) mengevaluasi kembali efikasi dirinya, terutama dalam penempatan kerja karyawan sesuai dengan keahliannya, 3) mengevaluasi kembali kebijakan budaya organisasinya, terutama dalam pemberian penghargaan, sebaiknya disesuaikan dengan prestasi kerja karyawan, dan 4) mengevaluasi kembali kebijakan karakteristik pekerjaannya, terutama dalam pemberian informasi hasil kerja agar lebih transparan. Penelitian ini terbatas di PT Bio Takara Purwokerto sehingga diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian pada perusahaan lain. Selain itu perlu adanya pengembangan atau penambahan variabel yang baru yang sesuai dengan realitas di lapangan.

REFERENSI

- Agung, Panudju, 2003, Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Unit Produksi PT. X Palembang. *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya*, 1 (2), 4-17. Diterbitkan oleh Universitas Sriwijaya.
- Andi, Sudarno, dan Nyoto, 2019, Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Arta Boga Cemerlang Pekanbaru, *Jurnal Akuntansi, Kewirausahaan dan Bisnis*, Vol. 4 No. 1, Juni 2019 (59-70), ISSN 2527-8223.
- As'ad, S.U., 2011, *Seri Ilmu dan Sumber Daya Manusia, Psikologi. Industri*. Penerbit Liberty Yogyakarta
- Bandura, A., 2005, *Self-Efficacy, The Exercise of Control*. W.H. Freeman and Company, New York
- Bargsted, Mariana, Raul Ramirez-Vielma, and Jesus Yeves, 2019, Professional Self-efficacy and Job Satisfaction: The Mediator Role of Work Design, *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35, 157 - 163.
- Chasanah, Nur, 2008, Analisis Pengaruh Empowerment, Self Efficacy, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Karyawan PT. Mayora Tbk., Regional Jateng dan DIY, *Jurnal Universitas Diponegoro, Semarang*.
- Gibson, James John M, Ivancevich and James H, Donnelly, Jr, 2009, *Organisasi*. Erlangga, Jakarta.

- Gondokusumo, A.A. 2005, *Komunikasi Penegasan*. Gunung Agung, Jakarta.
- Handoko, Hani, 2014, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P., 2005, *Organisasi dan Motivasi*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Hersey, Paul dan Blanchard, Kenneth. H., 2014, *Manajemen Perilaku Organisasi : Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*, Terjemahan Agus Dharma, Erlangga, Jakarta.
- Janicijevic, Nebojsa, Gordana Nikcevic, and Vladimir Vasic, 2018, The Influence of Organizational Culture on Job Satisfaction, *Journal Ekonomski Anali* 63(219) :83-114.
- Kadir, Abdul, Herman Sjaharuddin, dan Suseno H. Purnomo, 2017, Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja, *Jurnal Organisasi dan Manajemen, Issue2 (Oktober,2017)*,62-75.
- Karatepe, Osman M.; Arasli, Huseyin; and Khan, Abdulrahim, 2007, The Impact of Self-Efficacy on Job Outcomes of Hotel Employees: Evidence from Northern Cyprus, *International Journal of Hospitality & Tourism Administration, Vol. 8(4) 2007*.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo, 2005,*Perilaku Organisasi*, buku 1 dan 2, Jakarta : Salemba Empat.
- Kotter, John P., dan Heskett, James L., 2010, *Corporate Culture and Performance: Dampak Budaya Perusahaan terhadap Kinerja*, PT. Prenhallindo, Jakarta, 1997
- Lako, Andreas, 2004, *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi Isu Teori dan Solusi*, Amara Books, Yogyakarta.
- Luthans, Fred, 2006, *Perilaku Organisasi*. Diterjemahkan oleh Vivin Andika Yuwono dkk. Edisi Pertama, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Martoyo, Susilo, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Na-Nan, Khahan and Peerapong Pukkeeree, 2013, Influence of Job Characteristics and Job Satisfaction Effect Work Adjustment for Entering Labor Market of New Graduates in Thailand, *International Journal of Business and Social Science Vol. 4 No. 2; February 2013*.
- Panggabean, Mutiara S., 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Peterson, Sandra J. & Bredow, Timothy S., 2009, *Middle Range Theories, Application to Nursing Research*. Second edition. Philadelphia: Lippincott William & Wilkins.
- Poerwadarminta, W.J.S., 2009, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Balai Pustaka, Jakarta.
- Putri, Putu Eka Viska dan Wibawa, I Made Artha, 2016, Pengaruh Self-Efficacy dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Kabupaten Klungkung, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 11, 2016: 7339-7365 ISSN : 2302-8912
- Putri, Ivon Sandy Sari dan Suhaeni, Tintin, 2014, Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada CV Fruity Indonesia), *Sigma-Mu Vol.6 No.1 – Maret 2014*.
- Pratama, Abdul Aziz Nugraha dan Aprina Wardani, 2017, PengaruhKemampuanKerja danSemangat KerjaTerhadap Kinerja KaryawanMelaluiKepuasan Kerja(Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor CabangKendal), *Jurnal Muqtasid*, 8(2) 2017: 119-129
- Priadana, Sidik dan Ruswandi, Iwan, 2013, Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Jawa Barat, *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol. 7, No. 2, Oktober 2013, 52-63 ISSN 2443-0633*.
- Rizqina, Zakiul Amri, Muhammad Adam dan Syafruddin Chan, 2017, Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan, dan Komitmen Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Sabang (BPKS), *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah, Volume 1, No.1, September 2017, ISSN 2302-0199, pp. 59-69*.
- Robbins, Stephen. P., 2006, *Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan)*, Edisi Bahasa Indonesia, PT Intan Sejati, Klaten.
- Robinson dan Corners,2013,*Manajemen*. PT. Indeks Group. Gramedia, Jakarta.
- Salju, and Z. Rahman, 2016, Effect of Ability, Motivation and Personality of Satisfaction And Performance Lecturer In Palopo, *International Journal of Business and Management Invention, ISSN: 2319-8028, Vol. 5, Issue 2, February 2016, pp. 14-16*.

- Sigiro dan Cahyono, 2005, Analisis Perbedaan Tingkat Kepuasan Kerja ditinjau dari Locus of Control, Tipe Kepribadian dan Self Efficacy, *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vo. 5, No. 2.
- Sugito, Pudjo dan Siti Nurjannah, 2004, Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Pekerjaan dan Organisasi pada Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang. *Jurnal Penelitian. Volume XVI. Nomor 1. Universitas Merdeka. Malang.*
- Suliyanto, 2003, *Praktikum Analisis Statistik, Alat Analisis dalam Aplikasi Penelitian*, Program Pascasarjana Magister Sains Ekonomi Manajemen Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto.
- Supranto, 2011, *Statistik, Teori dan Aplikasi*, Erlangga, Jakarta.
- Sinuhaji, Effendi, 2013, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada JASA Perhotelan (Studi Kasus di Garuda Plaza Hotel Medan), *Jurnal Bisnis Adminitrasi*, ISSN 2302-2537, Vol.2, No.1, Juni 2013.
- Tamaka, Novita Ch., Victor P.K. Lengkong, dan Yantje Uhing, 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 September 2017, Hal.3138-3147.
- Tojjari, Farshad; Esmaeili, Mohammad Reza; and Bavandpour, Reza, 2013, The effect of self-efficacy on job satisfaction of sport referees, *European Journal of Experimental Biology*, 2013, 3(2):219-225
- Tumbelaka, Steven Set Xaverius, Taher Alhabsji, dan Umar Nimran, 2016, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Intention to Leave (Studi pada Karyawan PT.Bitung Mina Utama), *Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 3 No.1, Januari 2016.*
- Winardi, 2007, *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. PT Rajawali Press, Jakarta.