

KARAKTERISTIK INDIVIDU, KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN KARAKTERISTIK ORGANISASI PENGARUHNYA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI

ICE KEMALA

Fakultas Ekonomi, Universitas Bung Hatta

ABSTRACT

The paradigm of public sector management has been shifted from new public management (NPM) to public value management (PVM). Public value management focused on how to build the relationship with the society as constituent of government. Therefore, every aspect of the management, including human resources management, has to be revisited, such as job satisfaction. Thus, this study aim to investigate the relationship between Individual, Job and organization characteristic on Job Satisfaction in public sector organization. By using 38 respondents working in the Dinas Pariwisata Ekonomi Kreatif Pemuda dan Olahraga Kaupaten Pesisir Selatan. The hypoteses test used quantitative analyssys mhetods through of multiple linear regrassion. The find that individual and job characteristic has a positive significant relationship with job satisfaction. While Organization characteristic has not significant with job satisfaction. In addition, this finding indicate that two-factor theory partially can explain this phenomena. Therefore, the evidence from this study suggest that organization has to improve individual and job characteristics in order to get the higher job satisfaction among employees.

Keywords : Accounting Information, Non Accounting Information, Initial Return, IPO.

ABSTRAK

Paradigma dalam pengelolaan organisasi publik telah mengalami perubahan dari New Public Management menjadi Public Value Managemen. Public Value Management adalah suatu pendekatan di dalam membangun hubungan dengan masyarakat. Oleh sebab itu setiap aspek manajemen meliputi manajemen sumber daya manusia dalam hal kepuasan kerja harus diperhatikan . Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara karakteristik individu, pekerjaan dan organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di organisasi sector public.. Responden pada penelitian ini sebanyak 38 orang pegawai Dinas Pariwisata Ekonomi Kreatif pemuda dan Olahraga Kabupaten Pesisir Selatan. Untuk menguji hipotesis menggunakan analisis kuantitatif dengan metode regresi linear berganda.. Temuan pada penelitian ini bahwa karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Sementara itu karakteristi korganisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini mengindikasikan secara partial teori dua faktor yang dapat menjelaskan fenomena ini. Oleh sebab itu dari hasil penelitian disarankan kepada organisasi agar memperhatikan karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan agar kepuasan kerja pegawai menjadi lebih tinggi.

Kata kunci: Informasi Akuntansi, Informasi Non Akuntansi, Initial Return, IPO.

Detail Artikel :

Diterima : 07 September 2016

Disetujui : 21 September 2016

DOI : <http://dx.doi.org/10.22216/jbe.v1i1.902>

**Corresponding author : icekamela@yahoo.com*

PENDAHULUAN

Paradigma dalam pengelolaan organisasi publik telah mengalami perubahan dari *New Public Management* menjadi *Public Value Management* (O Flynn, 2007). *Public Value Management* adalah suatu pendekatan di dalam pengelolaan organisasi sektor publik yang berlandaskan pada aspek prestasi kerja dengan cara menciptakan hubungan baik antara pihak-pihak yang berkepentingan yaitu sumber daya manusia sebagai pihak yang memberikan pelayanan, dan masyarakat sebagai penerima pelayanan. Agar dapat memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat maka diperlukan sumberdaya manusia (pegawai) dengan keadaan merasakan kepuasan kerja yang tinggi.

Selain itu manajemen pelayanan pada organisasi sektor publik sebagai suatu keseluruhan kegiatan pengelolaan pelayanan yang dilakukan oleh pemerintah dituntut memiliki karakteristik, dasar hukum yang jelas dalam penyelenggaraannya, memiliki kelompok kepentingan yang luas termasuk kelompok sasaran yang ingin dilayani (*wide stakeholders*), memiliki tujuan sosial yang akuntabel pada publik.

Sejalan dengan perkembangan manajemen penyelenggaraan negara pada umumnya dan pemerintah daerah pada khususnya dalam rangka tercapainya pelayanan prima dan berkualitas paradigma pelayanan publik berkembang dengan fokus pengelolaan yang berorientasi pada kepuasan pelanggan yang dicirikan dengan lebih memfokuskan diri pada fungsi pengaturan dan pencapaian target berdasarkan visi misi, tujuan dan sasaran. Hal ini dapat diwujudkan apabila pegawai berada dalam kondisi puas dalam bekerja yang akan berdampak pada kinerja pegawai secara individual dan kinerja organisasi. Fenomena Rendahnya kinerja pegawai pemerintahan sebagai dampak dari rendahnya tingkat kepuasan kerja sudah lumrah dibicarakan oleh berbagai kalangan.

Kabupaten Pesisir Selatan merupakan salah satu Kabupaten yang ada di Provinsi Sumatera Barat, yang mulai diakui keberadaan sektor pariwisatanya dan telah menjadi ikon kabupaten ini sebab dari waktu kewaktu terus berkembang dan ramai dikunjungi oleh wisatawan baik domestik, nusantara maupun mancanegara. Daerah ini makin dikenal sejak adanya destinasi Wisata baru yaitu Kawasan Wisata Bahari Terpadu Mandeh yang diresmikan pada tanggal 16 Mei 2015 oleh pemerintah yang termasuk kedalam Rencana induk Pengembangan Pariwisata Nasional. Kabupaten ini memiliki visi “ **Terwujudnya Masyarakat Pesisir Selatan Yang Sejahtera**” (RPJP 2005-2025) Kabupaten Pesisir Selatan. Untuk mewujudkan visi tersebut, seluruh SKPD dan Badan pemerintahan yang ada perlu menetapkan kebijakan dan strategi yang tepat. Namun masih ada sebagian belum menunjukkan hasil kerja yang memuaskan hal ini dilihat dari daya serap anggaran yang belum semua program dapat tercapai.

Beberapa literatur menyatakan rendahnya kinerja organisasi diantaranya disebabkan oleh rendahnya kepuasan kerja Sumber Daya Manusia yang ada didalam organisasi. Rendahnya kepuasan kerja pegawai dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja, stres dan tingginya keinginan pegawai untuk keluar dari organisasi.

Kepuasan kerja merupakan refleksi sikap seorang pegawai puas/ tidak puas terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan salah satu sikap yang ditunjukkan seorang pegawai selain keterlibatan kerja maupun komitmen organisasi (Robbins, 2003).

Dinas Pariwisata Ekonomi kreatif Pemuda dan Olahraga merupakan salah satu SKPD yang ada di Pemerintahan Kabupaten Pesisir Selatan. Permasalahan kepuasan kerja secara umum dapat dilihat dari faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kepuasan atas pekerjaan, kepuasan akan imbalan yang diterima, kepuasan akan promosi, kepuasan akan lingkungan kerja yang mendukung, kepuasan akan rekan sekerja dan kepuasan atas dukungan atasan.

Beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu. Sudarsona (2008) meneliti tentang pengaruh karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi terhadap

kepuasan kerja pegawai pada puskesmas kecamatan Sumber manjing Wetan di Malang, Hariri, dkk (2004) meneliti tentang pengaruh perbedaan individu, karakteristik pekerjaan dan praktek organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan, Djastuti (2011) melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen Organisasi, Djamaludin meneliti pengaruh karakteristik individual terhadap kepuasan kerja pegawai pemerintah dan Umar (2006) tentang pengaruh budaya, diklat dan motivasi terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan pada Bank Riau.

Seiring dengan fenomena dan penelitian terdahulu yang sudah dipaparkan sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk menganalisis karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pariwisata, Ekonomi Kreatif, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pesisir selatan.

Dari beberapa penelitian diatas dapat di simpulkan bahwa sebagian besar penelitian kepuasan kerja sering di lakukan pada organisasi sector swasta dan sedikit sekali pada organisasi sector public. Untuk itu, perlu di lakukan penelitian pada organisasi sector public. Fenomena Rendahnya kinerja pegawai pemerintahan sebagai dampak dari rendahnya tingkat kepuasan kerja sudah sering dibicarakan oleh berbagai kalangan.

Beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu. Sudarsona (2008) meneliti tentang pengaruh karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada puskesmas kecamatan Sumber manjing Wetan di Malang, Hariri, dkk (2004) meneliti tentang pengaruh perbedaan individu, karakteristik pekerjaan dan praktek organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan, Djastuti (2011) melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi, Djamaludin meneliti pengaruh karakteristik individual terhadap kepuasan kerja pegawai pemerintah dan Umar (2006) tentang pengaruh budaya, diklat dan motivasi terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan pada Bank Riau.

Seiring dengan fenomena dan penelitian terdahulu yang sudah dipaparkan sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk menganalisis karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pariwisata Ekonomi Kreatif Pemuda dan Olahraga Kab. Pesisir Selatan.

Penelitian ini merupakan modifikasi dari beberapa penelitian sebelumnya dimana penelitian ini menggunakan tiga variable independen sebagai factor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Dinas Pariwisata Ekonomi Kreatif Pemuda dan Olahraga Kab. Pesisir selatan. Adapun perumusan masalahnya adalah :

Bagaimana pengaruh karakteristik individu terhadap kepuasan kerja di kalangan pegawai Dinas Pariwisata, Ekonomi Kreatif, Pemuda dan Olahraga .Bagaimana pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja di kalangan pegawai Dinas Pariwisata, Ekonomi Kreatif, Pemuda dan Olahraga dan Bagaimana pengaruh Karakteristik Organisasi terhadap kepuasan kerja di kalangan pegawai Dinas Pariwisata Ekonomi Kreatif Pemuda dan Olahraga.

Tujuan penelitian yang akan dilakukan adalah : untuk menguji dan menganalisis pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi terhadap kepuasan kerja di kalangan pegawai Dinas Pariwisata Ekonomi Kreatif Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pesisir Selatan.

Hasil penelitian ini diharapkan akan bermanfaat bagi objek penelitian dalam hal memberikan masukan agar meningkatkan kepuasan kerja di kalangan pegawai. Selain itu, penelitian ini juga memberikan sumbangan dalam hal memperkaya literature di bidang kepuasan kerja atau pada teori dua faktor (Herzberg, 1968).

Landasan Teori dan Pengembangan Hipotesis.

Kepuasan kerja merupakan salah satu topik psikologi organisasi serta merupakan salah satu kunci sukses dalam mencapai keberhasilan organisasi. Hasibuan (2007) menyatakan

bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. .

Beberapa teori yang mengemukakan tentang puas atau tidak puasnya seorang individu di dalam sebuah organisasi diantaranya teori *discrepancy*, teori keadilan dan teori dua faktor. Teori lainnya yang menyatakan kenapa seorang individu puas atau tidak puas dalam bekerja.. Sedangkan, Srivastava dan Purang (2009) menjelaskan bahwa ada teori yang menjelaskan kenapa individu puas atau tidak puas dalam bekerja yaitu isi (dimotori oleh Herzberg, 1968) dan proses (di motori oleh Adam, 1965).

Teori discrepancy menjelaskan bahwa Kepuasan atau ketidakpuasan dengan sejumlah aspek pekerjaan tergantung pada selisih (*discrepancy*), antara apa yang seharusnya ada (harapan, kebutuhan atau nilai-nilai) dengan apa yang menurut perasaan atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaannya (Mangkunegara, 2000). Seseorang akan terpuaskan jika tidak ada selisih antara kondisi-kondisi yang diinginkan dengan kondisi-kondisi aktual. Semakin besar perbedaan dan semakin banyak hal-hal penting yang diinginkan, semakin besar ketidakpuasannya. Jika terdapat lebih banyak jumlah faktor pekerjaannya yang dapat diterima secara minimal dan kelebihannya menguntungkan (misalnya: upah ekstra, jam kerja yang lebih lama), orang yang bersangkutan akan sama puasnya bila terdapat selisih dari jumlah yang diinginkan.

Teori keadilan yang dikemukakan Adams (1965) menjelaskan fenomena kepuasan kerja tergantung pada apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak terhadap suatu situasi. ini diperoleh dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun di tempat lain (Robbins, 2003). Sedangkan, teori dua factor membagi dua factor yang menyebabkan karyawan puas atau tidak puas dalam bekerja yaitu *hygiene factor* dan *motivator*. *Hygiene factor* meliputi hal-hal seperti, gaji/upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status. Sedangkan, *motivator* berupa keberhasilan, pengakuan, tanggung jawab, dan pengembangan. Implikasi terhadap kepuasan kerja adalah faktor pendorong yang berkaitan dengan perasaan positif terhadap pekerjaan sehingga membawa kepuasan kerja.

Karakteristik Individu dan Kepuasan kerja

Dalam Ilmu Perilaku Organisasi, seorang manajer harus mengetahui perilaku individu. Dimana setiap individu ini tentu saja memiliki karakteristik individu yang menentukan terhadap perilaku individu. Robbins (2003) mengungkapkan bahwa karakteristik individu terdiri atas kemampuan dan keterampilan, pengalaman, latar belakang dan demografi individu yang bersangkutan. . Dessler (1998) membagi karakteristik individu kedalam beberapa bagian yaitu minat, jati diri, kepribadian dan latar social. Hariri dkk (2004) menyimpulkan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan pada harian pagi Jawa Pos Surabaya.

Selanjutnya, Boy (2009) menemukan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian lainnya yang mendukung yaitu Djamaludin (2009) menemukan bahwa karakteristik individu mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai serta Akbar (2009) juga menemukan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan bank swasta di Sulawesi Selatan. Dari teori dan penelitian terdahulu maka dapat di rumuskan hipotesis pertama. H1; Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pariwisata, Ekonomi Kreatif, Pemuda dan Olahraga.

Karakteristik Pekerjaan dan kepuasan kerja

Karakteristik pekerjaan merupakan factor penting dalam menentukan kepuasan kerja. Dari teori dua factor (Herzberg, 1968), karakteristik pekerjaan dapat menentukan karyawan termotivasi atau tidak, sehingga jika karyawan termotivasi maka kepuasan kerja akan meningkat. Karakteristik pekerjaan sangat tergantung dari perancangan pekerjaan (*job design*)

karena dalam perancangan diperlukan atribut khusus yang kemudian disebut dengan karakteristik pekerjaan. Bahkan, Simamora (2004) menyatakan bahwa model Karakteristik Pekerjaan (*job characteristics models*) merupakan suatu pendekatan terhadap pemerikayaan pekerjaan (*job enrichment*).

Ada beberapa pendekatan yang digunakan dalam menjelaskan pengaruh karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja atau hasil pekerjaan. Salah satu pendekatannya adalah pendekatan klasik yang di kemukakan oleh Hackman dan Oldham (1975) dikenal dengan istilah teori karakteristik pekerjaan (*Job Characteristic Theory*). Pendekatan lain adalah pendekatan *contingency* dimana suatu pendekatan yang lebih mutakhir dari perancang pekerjaan dan merupakan pengembangan terhadap pengayaan pekerjaan dimana pada pendekatan ini berusaha menjelaskan situasi dan merancang pekerjaan efektif bagi individu.

Sudarsono (2008). Menemukan adanya pengaruh karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai sumber Manjing Wetan Malang, H2; Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pariwisata, Ekonomi Kreatif, Pemuda dan Olahraga.

Karakteristik Organisasi dan Kepuasan kerja

Koppelman (1986) mengungkapkan bahwa karakteristik organisasi diantaranya meliputi imbalan, kepemimpinan, struktur organisasi. Selanjutnya, Simamora (2004) mengatakan bahwa Karakteristik Organisasi tersebut terdiri atas Sumber daya, Iklim, Tujuan, dan Struktur Organisasi. Sesuai dengan teori dua factor (Herzberg, 1968) dalam Notoadmodjo (2009) karakteristik organisasi akan mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

Penelitian sebelumnya tentang pengaruh karakteristik organisasi terhadap kepuasan kerja menyimpulkan bahwa karakteristik organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (Sudarsono, 2008). Dari teori dan hasil penelitian sebelumnya maka dapat disimpulkan dan dirumuskan hipotesa sebagai berikut,

H3; Karakteristik organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pariwisata Ekonomi Kreatif Pemuda dan Olahraga.

Metode Penelitian

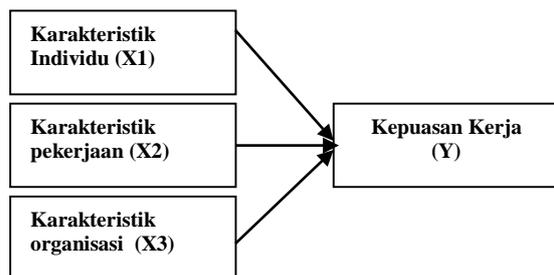
Objek pada penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada Dinas Pariwisata Ekonomi Kreatif Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pesisir Selatan. Pada Penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai Dinas Pariwisata Ekonomi Kreatif Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pesisir Selatan. Penarikan sampel menggunakan metode Sensus, Penggunaan metode ini berlaku jika anggota populasi relatif kecil menurut Arikunto (2006). Dalam penelitian ini, karena jumlah populasi relatif kecil yaitu 40 orang maka penulis menggunakan metode *total sampling*

Data Penelitian ini dikumpulkan melalui angket atau kuesioner yaitu pengumpulan data dengan cara mengajukan pernyataan yang tersusun secara sistematis untuk di isi oleh pegawai secara objektif.

Variabel dependen yang digunakan Kepuasan kerja merupakan generalisasi persepsi individu terhadap pekerjaannya berdasarkan atas aneka ragam tugas dan pekerjaan yang dipengaruhi oleh sejumlah faktor. Kepuasan kerja diukur dengan menggunakan kuisisioner yang dikembangkan (Cellaci, Anthony dan Daviries, dalam Mas'ud, 2004) yang terdiri dari kepuasan terhadap pekerjaan, promosi, teman kerja, dan pengawasan.

Variabel independen yang digunakan terdiri dari karakteristik individu, pekerjaan dan Organisasi. Karakteristik individu di ukur dengan menggunakan empat indicator yaitu keahlian, nilai, sikap, dan minat (As'ad, 2004). selanjutnya, karakteristik pekerjaan di ukur dengan lima indicator yaitu variasi tugas, otonomi pekerjaan, identitas tugas, umpan balik dan pentingnya tugas (Hackman dan Oldhman, 1975). Terakhir, karakteristik organisasi diukur

dengan menggunakan perilaku pimpinan dan lingkungan kerja (Sudarsono, 2010). Model penelitian dapat dilihat pada diagram dibawah ini.



Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Regresi linear berganda yaitu suatu metode statistic umum yang digunakan untuk meneliti hubungan antara sebuah variabel dependen dengan beberapa variabel independen. Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi terhadap kepuasan kerja.

. Menurut Santoso (2004) menyatakan bahwa dasar pengambilan keputusan untuk pengujian hipotesis adalah (i) Jika nilai sig. Atau signifikansi atau nilai probalitas ($p < 0,05$ (taraf kepercayaan 95 %), Maka terdapat pengaruh yang berarti dari variabel bebas terhadap variabel terikat, (ii) Jika nilai sig. Atau signifikansi atau nilai probalitas ($p > 0,05$ (taraf kepercayaan 95 %), Maka tidak terdapat pengaruh yang berarti dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan metode analisa regresi linear berganda. Sebelum regresi data dilakukan maka dilakukan uji intrumen berupa uji validitas dan reliabilitas terhadap data yang terkumpul. Selanjutnya, uji normalitas dan uji asumsi klasik yaitu uji multikolinearitas dan heterokedastisitas. Hasil uji validitas hanya item pernyataan dari masing-masing variabel yang memiliki nilai corected item total correlation besar dari 0.3 dan variabel yang reliabel untuk diolah lebih lanjut serta uji kolmogorov-smirnov untuk uji normalitas data menunjukkan data terdistribusi secara normal. Sedangkan uji multikolinearitas menggunakan VIF dan hasilnya menunjukkan bahwa variable independen bebas dari masalah multikolinearitas. Sedangkan uji heterokedastisitas menggunakan uji Gletser dan hasil juga menyimpulkan bebas dari permasalahan heterokesidastisitas.

Karakteristik Responden pada penelitian ini terdiri dari sebahagian besar responden adalah perempuan tingkat penndidikan yang dominan adalah S1, dengan usia berada pada rentang produktif dan sudah berpengalaman dalam bekerja. Deskritif statistik variable penelitian dapat di simpulkan sebagai berikut. Karakteristik Individu memiliki skor rata-rata 3,64 dengan total capaian responden 78,9 %. Dengan demikian tingkat pencapai responden dimana karakteristik individu termasuk kategori cukup baik. Selanjutnya, Karakteristik pekerjaan skor rata-rata 3,86 dengan total capaian responden 72,9 %. Dengan demikian tingkat pencapaian responden termasuk kategori cukup baik. Sedangkan, Karakteristik Organisasi skor rata-rata 3,7 dengan total capaian responden 73,42%. Dengan demikian tingkat pencapai responden termasuk kategori cukup baik. Dan Kepuasan Kerja skor rata-rata 3,5 dengan total capaian responden 70,6%. Dengan demikian tingkat pencapai responden termasuk kategori cukup puas.

Pengujian Hipotesis

Tabel 1
Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Koefisien Regresi	t	sig
Constanta	-2.514	-0.881	
Karakteristik Individu	0,739	2.697	0.011
Karakteristik Pekerjaan	0,714	3.844	0,001
Karakteristik Organisasi	0,108	0,421	0.676

Hasil penelitian dapat di buat kedalam persamaan regresi linear berganda di bawah ini ;

$$Y = -2541 + 0.739X_1 + 0.714X_2 + 0.108X_3 + e$$

Pengujian tentang kelayakan model menunjukkan bahwa nilai signikansi F-statistik 0.00 kecil dari 0.05 madel dinyatakan layak hal ini menunjukkan bahwa variabel independen menjelaskan variabel dependen juga cukup tinggi.

Pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan hasil uji hipotesis variabel karakteristik individu (X1) berpengaruh positif (0,739) dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian Hipotesis 1 yaitu karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pariwisata Ekonomi Kreatif Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pesisir Selatan diterima. Hal ini terlihat bahwa nilai probalitasnya 0,011 (sig) lebih kecil dari 0,05. Berarti karakteristik Individu yang dilihat dari keterampilan, pengetahuan, minat dan pengalaman kerja yang dimiliki setiap pegawai sangat mendukung untuk tercapainya kepuasan pegawai dalam bekerja.

Hasil penelitian ini terkait dengan tugas pegawai sebagai aparatur negara dituntut bekerja lebih profesional sehingga memiliki kompetensi yang berarti kemampuan dan karakteristik yang dimiliki pegawai berupa pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku yang dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas jabatannya. Disinilah karakteristik individu mendasari seorang pegawai mencapai kepuasan dalam bekerja dan kinerja yang tinggi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Hariri dkk (2004) dan Djamaludin (2009) yang menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja artinya semakin tinggi karakteristik individu yang dimiliki pegawai maka semakin tinggi pula kepuasan yang dirasakan pegawai dalam bekerja.

Pengujian hipotesis kedua dilakukan untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan, karakteristik pekerjaan (X2) berpengaruh positif (0,714) dan signifikan terhadap kepuasan pegawai dalam bekerja terbukti dan diterima. Hal ini terlihat dari uji hipotesis variabel karakteristik pekerjaan (X2) diperoleh nilai sig 0,001 < 0,05, memberikan

makna tentang pengaruh variable karakteristik pekerjaan (X2) terhadap kepuasan Kerja (Y). Dalam hal ini, bila karakteristik pekerjaan yang dimiliki pegawai sesuai, maka kepuasan kerja pegawai semakin tinggi. Sebaliknya, karakteristik pekerjaan yang dialami pegawai tidak sesuai, maka kepuasan kerja pegawai akan menurun. Berarti semakin sesuai variasi tugas, otonomi pekerjaan, identitas tugas, umpan balik dan pentingnya tugas yang dimiliki pegawai sehingga mampu menyelesaikan tugas-tugas dengan baik, maka kepuasan kerja akan meningkat. Penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Sudarsono (2008) dan Djastuti .

Pengujian Hipotesis ketiga dilakukan untuk mengetahui karakteristik organisasi mampu mempengaruhi kepuasan kerja pegawai

Hasil uji hipotesis menunjukkan karakteristik organisasi (X3) koefisien regresinya sebesar 0,108 dengan nilai sign 0,676 > 0,05. Hipotesis 3 yaitu karakteristik organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas Pariwisata Ekonomi Kreatif Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pesisir Selatan ditolak. Maka karakteristik organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja yang dirasakan pegawai.

Hasil ini mengindikasikan bagaimanapun karakteristik organisasi yang ada tidak akan berpengaruh pada kepuasan kerja dengan kata lain bagaimanapun perilaku pemimpin dan lingkungan kerja, pegawai tetap merasakan puas dalam bekerja. Dengan kata lain apabila perilaku pimpinan sesuai atau tidak sesuai, dan didukung oleh lingkungan yang memadai atau tidak memadai menurut pegawai, maka kepuasan kerja akan meningkat. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan Sudarsono (2008) dan Akbar (2009)

Untuk itu, temuan pada penelitian ini memperkuat teori dalam menjelaskan kenapa sebagian pegawai puas dan sebagian lagi tidak puas. Sedangkan, penelitian ini mempunyai kontribusi pada praktik dalam hal peningkatan kepuasan kerja bisa dilakukan dengan cara meningkatkan karakteristik individu, pekerjaan dan organisasi menjadi lebih baik.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan maka dapat disimpulkan: Karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Karakteristik organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Penelitian ini membuktikan bahwa karakteristik individu, pekerjaan dan organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai sehingga perlu diadakan kegiatan - kegiatan pelatihan untuk menunjang keterampilan, pengetahuan, minat, sikap pegawai perlu dilakukan oleh Dinas, pemberian otonomi dalam bekerja , pemberian pekerjaan yang bervariasi, adanya umpan balik, gaya kepemimpinan yang dapat diterima karyawan bila hal ini dilakukan maka kepuasan kerja pegawai akan tercapai.

Penelitian ini memiliki keterbatasan. Beberapa keterbatasan di antaranya adalah keterbatasan sample (hanya 38 responden) dan hanya dilakukan pada satu SKPD saja, keterbatasan variable dan perspektif (teori) yang di gunakan karena banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, dan metode analisa yang digunakannya regresi linear berganda. Keterbatasan penelitian di atas menjadi saran untuk peneliti selanjutnya dengan cara menambah sample penelitian dan tidak dilakukan pada satu instansi saja, menambah variable dan menggunakan perspektif lain seperti *equity theory* dalam menjelaskan variasi kepuasan kerja di sector publik.

UCAPAN TERIMA KASIH

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada
1. Universitas Bung Hatta dan LPPM Universitas Bung Hatta atas dana yang telah disediakan

sehingga penelitian ini dapat terlaksana.

2. Kepala Dinas, Kepala bidang yang telah memberikan kesempatan pada peneliti untuk melakukan penelitian selanjutnya kepada pegawai Dinas Pariwisata Ekonomi Kreatif Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Pesisir Selatan yang telah bersedia menjadi responden dan mengisi kuisioner sehingga penelitian ini dapat diselesaikan.

3. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bung Hatta yang memotivasi penulis untuk melakukan penelitian serta Semua pihak yang telah membantu pelaksanaan penelitian ini

DAFTAR PUSTAKA

- Adams, J. S. 1965. Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Ed.). *Advances in experimental social psychology* (267–299). New York: Academic Press
- Akbar, Abdi 2009. Pengaruh karakteristik pekerjaan karakteristik organisasi dan karakteristik individu terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Swasta di Propinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Analisis Vol No 2* : 183 -192
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Edisi Revisi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Boy, H 2009. Hubungan karakteristik individu, kompensasi dan iklim kerja dengan kepuasan kerja dosen di politeknik kesehatan jambi.
- Cranny, C.J., Smith, R.C., & Stone, E.F. 1992. *Job satisfaction: How people feel about their jobs and how it affects their performance*. New York: Lexington
- Djastuti, 2011 *Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi karyawan tingkat Manajerial Perusahaan Jasa Konstruksi di Jawa Tengah* *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 13. PP 1-19
- Djamaludin Musa, 2009, *Pengaruh komitmen organisasional, pengembangan karier, motivasi kerja dan karakteristik individual terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai Pemerintah Kabupaten Halmahera Timur*, *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen Volume 5 Nomor 2*
- Dessler, 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit BPFE, Jogyakarta.
- Hackman, R. J., & Oldham, G. R. 1975. Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60, 159–170.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hariri dkk. 2004 *Pengaruh perbedaan individu, karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan*. Universitas Brawijaya. Malang.
- Herzberg, F. 1968. *Work and the nature of man*. London: Granada.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : PT.Rosda Karya
- Mas`ud, Fuad. 2004. *Survai Diagnosis Organisasi : Konsep dan aplikasi*. Semarang : Universitas Dipenogoro
- Notoadmodjo, Soekidjo 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta
- O'Flynn, J. 2007. From new public management to public value: Paradigmatic change and managerial implications, *The Australian Journal of Public Administration*, 66(3), 353-366
- Robbins, S.P. 2003. *Perilaku Organisasi, Edisi Indonesia*, Indeks Kelompok Gramedia.
- Santoso, Singgih, 2004. *SPSS Statistik Parametrik*, Penerbit PT Elex Media Komputindo, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Shrisvasta, A. dan Purang, P. 2009 *Employee perception of job satisfaction: Comparative study on Indian Bank*, *Asian Academy of Management Journal*, 14(2), 65-78
- Sudarsono. 2008. *Pengaruh karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai sumber manjing wetan Malang*, Universitas Teknologi Surabaya. RPJP Kabupaten Pesisir Selatan tahun 2015- 2025