IKLIM ORGANISASI DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN SERTA PENGARUHNYA TERHADAP KEPUASAN KERJA (SURVEY PADA TELEMARKETING PT. BANK UOB BUANA BANDUNG)

Oleh:
Reza Purwa Koswara

Abstrak

Iklim organisasi dalam sebuah perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan. Konflik disfungsional yang terjadi pada di PT. Bank UOB Buana Cabang Jl.Jamika no.22 Bandung khususnya dibagian telemarketing memicu timbulnya kesenjangan antara pegawai dan adanya karakteristik pekerjaan yang mengharuskan pegawai untuk mencapai target tertentu sehingga menyebabkan kepuasan kerja pegawai rendah. Kondisi ini mengakibatkan Turn Over pegawai di bagian telemarketing tinggi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1). Untuk mengetahui iklim organisasi. (2) Untuk mengetahui karakteristik. (3) Untuk mengetahui kepuasan kerja pegawai. (4) Untuk mengetahui besarnya pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai, (5) Untuk mengetahui besarnya pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pegawai, (6) Untuk mengetahui besarnya pengaruh iklim organisasi dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Populasi penelitian meliputi seluruh telemarketing di PT. Bank UOB Buana Cabang Jl. Jamika No.22 Bandung. dengan total pegawai sejumlah 105 orang pegawai. 55 sampel diambil melalui teknik penarikan sampel dengan metode *stratified random sampling*. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan wawancara responden. Metode survey yang digunakan adalah deskriptif dan verifikatif. Data disajikan dalam bentuk tabel dan dianalisis dengan metode *multiple regression analysis* dengan menggunakan software program SPSS 10.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi dan karakteristik pekerjaan secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Karakteristik pekerjaan memberikan pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja yang berarti bahwa peningkatan dari karakteristik pekerjaan akan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja para pegawai. iklim organisasi memberikan pengaruh terhadap tingginya tingkat kepuasan kerja. Diantara kedua variabel independen, karakteristik pekerjaan memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap kepuasan kerja pegawai dibanding iklim organisasi.

Kata kunci : Iklim Organisasi, Karakteristik Pekerjaan, Kepuasan Kerja.

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Di era globalisasi saat ini perusahaan ataupun organisasi di indonesia harus berusaha meningkatkan kualitas sumber daya, sebagaimana diketahui sebuah organisasi ataupun perusahaan, di dalamnya terdiri dari berbagai macam individu yang tergolong dari berbagai status yang mana status tersebut berupa pendidikan, jabatan, golongan, pengalaman, jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pengeluaran, serta tingkat usia dari masing-masing individu tersebut.

Dalam suatu perusahaan dibutuhkan manajemen yang baik agar tujuan perusahaan dapat terlaksana. Setiap perusahaan selalu menginginkan produktivitas dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik sehingga kepuasan kerja pegawai dapat tercapai kepada seluruh karyawannya sehingga meningkatkan produktivitas dalam suatu perusahaan.

Pada PT. Bank UOB Buana kantor cabang Jl. Jamika no.22, Bandung. Kepuasan kerja pegawai sangat rendah, karena iklim organisasi pada PT. Bank UOB Buana kurang kondusif dan karakteristik pekerjaan yang sangat sulit.

Iklim organisasi pada PT. Bank UOB Buana yang cenderung tidak kondusif karena persaingan untuk medapatkan nasabah antar sales, Sehingga menimbulkan konfik antar sales ataupun pegawai. Dengan terjadinya hal tersebut berbanding terbalik karena para manager mengharapkan para sales bisa lebih termotivasi dengan terjadinya konflik disfungsional antar para sales. Arahan dari para manager sudah seringkali diberikan. Tetapi hal tersebut dinilai kurang cukup untuk menciptakan iklim organisasi yang kondusif.

Dengan pemimpin yang selalu memperhatikan bawahannya, pemimpin mengharapkan para pegawai telemarketing bisa bekerja sama agar para pegawai dapat mencapai target yang di tentukan perusahaan. Sedangkan yang terjadi di perusahaan responden lebih dominan menyebutkan bahwa mereka tidak mendapat bantuan dari rekan kerja saat mereka merasakan kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan.

Bahkan kerja sama team untuk mendapatkan nasabah dinilai kurang, karena para responden lebih banyak yang menyebutkan bahwa para pegawai lebih mementingkan kepentingannya masing-masing.

Dan yang terjadi di PT. Bank UOB Buana dengan tingginya perhatian dari pemimpin perusahaan masih sering terjadinya konflik disfungsional. Karena konflik disfungsional yang terjadi akibat timbulnya GAP antara pegawai yang mencapai target dan pegawai yang tidak mencapai target dalam satu periode tertentu, ditunjukan dari hasil survei pendahuluan para responden lebih dominan menyebutkan seringnya terjadi konflik di PT. Bank UOB Buana.

Karakterisktik Pekerjaan yang di nilai sulit bebankan perusahaan kepada para sales ataupun karyawan di PT. Bank UOB Buana yang mengharuskan para salesnya untuk mendapatkan minimal 210 orang calon nasabah untuk setiap bulannya. Hal tersebut dirasa cukup berat karena untuk

satu orang sales diharuskan mendapatkan 210 orang calon nasabah, sedangkan pasar dari kartu kredit tersebut semakin hari semakin sedikit. Sulitnya pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai tersebut terbukti dari menurunya pencapaian target.

Kepuasan kerja pegawai dinilai sangat rendah ditandai dengan sering terjadinya konfik disfungsional antar pegawai, yang terjadi karena timbulnya GAP yang terjadi antar pegawai yang dapat mencapai target-target yang diberikan oleh perusahaan. Konflik tersebut bukan memotivasi pegawai untuk bekerja lebih giat lagi. Tetapi yang terjadi di PT. Bank UOB Buana malah tidak termotivasi. Dan banyak dari mereka yang memutuskan untuk resign, sehingga menyebabkan *turn over* atau perputaran pegawai sangat tinggi.

Berdasarkan hasil survei pendahuluan didapatkan bahwa kepuasan kerja di Bank UOB Buana dinilai masih rendah di tandai dengan masih banyaknya responden menyebutkan bahwa mereka memutuskan untuk resign bila tidak mencapai target. Responden juga lebih dominan menyebutkan bahwa mereka tidak dapat mencapai target yang dibebankan perusahaan. Responden menyebutkan penghasilan mereka tidak mencukupi kebutuhan hidup mereka. Mereka tidak termotivasi untuk mencapai target yang di bebankan perusahaan. Hal-hal tersebut tentunya mempengaruhi rasa tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya. Hal-hal tersebut diduga yang menyebabkan rendahnya kepuasan kerja pegawai telemarketing yang ada di PT. Bank UOB Buana.

Berdasarkan fenomena diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul , "IKLIM ORGANISASI DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN SERTA PENGARUHNYA TERHADAP KEPUASAN KERJA (SURVEY PADA TELEMARKETING PT. BANK UOB BUANA BANDUNG)".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latarbelakang penelitian yang telah di uraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Iklim Organisasi di Bank Uob Buana Cabang Jl. Jamika No.22 Bandung.
2. Bagaimana Karakteristik Pekerjaan di Bank Uob Buana Cabang Jl. Jamika No.22 Bandung.
3. Bagaimana Kepuasan Kerja Pegawai di Bank Uob Buana Cabang Jl. Jamika No.22 Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Bank Uob Buana Cabang Jl. Jamika No.22 Bandung.
5. Seberapa besar pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pegawai di Bank Uob Buana Cabang Jl. Jamika No.22 Bandung.
6. Seberapa besar pengaruh iklim organisasi dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pegawai di Bank Uob Buana Cabang Jl. Jamika No.22 Bandung.

1.3 Tujuan Penelitian

2 Untuk mengetahui iklim organisasi di PT. Bank Uob Buana Cabang Jl. Jamika No.22 Bandung.
3 Untuk mengetahui karakteristik di PT. Bank Uob Buana Cabang Jl. Jamika No.22 Bandung.
4 Untuk mengetahui kepuasan kerja pegawai di PT. Bank Uob Buana Cabang Jl. Jamika No.22 Bandung.
5 Untuk mengetahui besarnya pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di PT. Bank Uob Buana Cabang Jl. Jamika No.22 Bandung.
6 Untuk mengetahui besarnya pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pegawai di PT. Bank Uob Buana Cabang Jl. Jamika No.22 Bandung.
7 Untuk mengetahui besarnya pengaruh iklim organisasi dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Bank Uob Buana Cabang Jl. Jamika No.22 Bandung.

2. Kajian Pustaka

Iklim organisasi adalah serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi yang membedakan sebuah organisasi dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi.

Faktor faktor yang mempengaruhi iklim organisasi antara lain menurut James and Jones (dalam Davidson, 2000:28) : (1).*Leader facilitation and support* (kemudahan dukungan pimpinan), mencerminkan tinda-kan pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan menggunakan penjad-walan aktivitas, perencanaan, memfasili-tasi hubungan interpersonal, peduli terha-dap kebutuhan pekerja yang dapat mem-bina keterbukaan dan saling berinteraksi. (2).*Workgroup cooperation, friendliness and warmth* (kerjasama kelompok, keramahan dan kehangatan), secara umum mencerminkan hubungan antar anggota organisasi dan kelompok kerja. (3). *Conflict and pressure* (konflik dan tekanan kerja), menggambarkan suasana dalam organisasi ketika dalam aktivitas-nya muncul permasalahan serta tekanan kerja dalam organisasi untuk melaksana-kan pekerjaan. (4). *Organizational plan-ning openness* (Perencanaan organisasi yang terbuka), menggambarkan kejelasan mengenai kebijakan, perencanaan serta prosedur pelaksanaan tugas dalam organisasi. (5). *Job standards* (Standar kerja), yang mencerminkan tingkat kerja yang memiliki standar ketat mengenai kualitas dan akurasi.

Karakteristik pekerjaan adalah aspek-aspek internal dari suatu pekerjaan yang mencerminkan sifat dan gambaran dari pekerjaan itu sendiri Hackman & Oldham (dalam Robbins 2001).

Faktor-faktor yang mempengaruhi karakteristik kerja antara lain Hackman & Oldham (dalam Robbins 2001:447) : (1) Keragaman kecakapan (*skill variety*), (2) Identitas pekerjaan (*task identity*), (3) Keberartian pekerjaan (*task signifi-cance*), (4) Otonomi (*otonomy*), dan (5) Umpan balik dari pekerjaan (*feedback from job*).

Kepuasan kerja secara umum menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya. Karena menyangkut sikap, pengertian kepuasan kerja mencakup berbagai hal seperti kondisi dan kecenderungan perilaku seseorang. Kepuasan itu tidak tanpak serta nyata, tetapi dapat diwujudkan dalam suatu hasil pekerjaan. Salah satu masalah yang sangat penting adalah medorong karyawan untuk lebih produktif. Untuk itu, perlu di perhatikan agar karyawan ataupun pegawai sebagai penunjang terciptanya produktivitas kerja dalam bekerja senantiasa disertai dengan perasaan senang dan tidak ada unsur paksaan, sehingga akan tercipta kepuasan kerja para pegawai. Sangat sulit untuk mengetahui ciri-ciri kepuasan masing-masing individu.

Selanjutnya Robbins (2001:149) menyatakan bahwa faktor penting yang mendorong kepuasan kerja antara lain: (1) Kerja yang secara mental menantang, (2) Ganjaran yang pantas, (3) Kondisi kerja yang mendukug, dan (4) Rekan kerja yang mendukung.

2.1 Keterkaitan Antar Variabel Penelitian

Alaydroes (2000:113) membuktikan bahwa karakteristik pekerjaan ternyata memiliki hubungan yang signifikan dengan iklim organisasi meskipun dalam tingkat yang rendah, artinya karakteristik pekerjaan berperan relatif kecil dalam menum-buhkan iklim organisasi, karena iklim or-ganisasi dibentuk oleh berbagai aspek.

Rongga et.al (2001:79) membuktikan bahwa "*existence of relation which are positive between organizational climate with job satisfaction of employees*". adanya hubungan yang positif antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja kary-awan. Dalam penelitiannya ia menunju-kan bahwa kepuasan dalam pekerjaan timbul dari akibat oleh cara yang ditunju-kan para manajer dalam memperhatikan dan meminta pendapat serta keikutsertaan bawahannya, sehingga para pekerja merasa bahwa mereka merupakan bagian integral dari organisasinya dan merasa bahwa atasan memperhatikan mereka.

Hasil penelitian Finlay (1995:430) membuktikan bahwa ada pengaruh antara variabel organisasi, karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja, sedangkan umur tidak berpengaruh terhadap kepua-san kerja.

Penelitian yang dilakukan Ostroff (1992:971) mengemukakan bahwa"The climate of the organization, job characteristics and participation

in decision making have relation with satisfaction of employees". Dijelaskan bahwa antara iklim organisasi, karakteristik pekerjaan, dan partisipasi dalam menentukan keputusan memiliki hubungan yang sangat erat dengan kepuasan kerja karyawan.

3. Metode dan Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah Iklim Organisasi (X_1) dan Karakteristik Pekerjaan (X_2) serta Kepuasan Kerja Pegawai (Y). Penelitian dilakukan PT. Bank UOB Buana kantor cabang Jl. Jamika no.22, Bandung.

Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif karena penulis ingin mendeskripsikan pengaruh iklim organisasidan karakteristik pekerjaanterhadapkepuasan kerja pegawai.

Menurut Sugiyono (2005 : 21): " Metode Deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas."

Sedangkan metode verifikatif menurut Mashuri (2008 : 45) menyatakan bahwa:
" Metode verifikatif yaitu memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan."

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei yaitu penelitian yang mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data.

4. Hasil Pembahasan

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai telemarketing di PT. Bank UOB Buana cabang Jl. Jamika No. 22 Bandung yang berjumlah 105 orang, dimana terbagi dalam 10 supervisor.

Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini mengacu kepada pendekatan Solvin, pendekatan ini dinyatakan dengan rumus sebagai berikut :

$$n \quad \frac{N}{1 \quad Ne}$$

Sumber : Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini dan Linna Ismawati (2010:38)

Ket :
n = jumlah sampel
N = jumlah populasi
e = tingkat kesalahan dalam penelitian 10% atau 0,1

Berdasarkan rumus diatas, maka dapat diketahui sampel yang akan diambil dalam penelitian ini melalui perhitungan berikut :

$$n \quad \frac{105}{1 \quad 105 \;\; 0{,}1}$$

= 51.2195122 ~ 55

Dengan menggunakan rumus diatas bahwa dengan populasi sebanyak 105 orang, tingkat kesalahan yang digunakan sebesar 10% maka dapat diketahui sampel yang akan diteliti adalah sebanyak 55 orang pegawai dengan pembulatan keatas.

Bentuk persamaan struktural sebagai berikut.

Persamaan Jalur Sub Struktur Pertama

$\mathbf{X_2 = P_{X2X1}X_1 + \varepsilon_1}$

Persamaan Jalur Sub Struktur Kedua

$\mathbf{Y = P_{YX1}X_1 + P_{YX2}X_2 + \varepsilon_2}$

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja
X_2 = Karakteristik Pekerjaan
X_1 = Iklim Organisasi
$\mathbf{P_{X2X1}}$ = Koefisien jalur Iklim Organisasi terhadap Karakteristik Pekerjaan
$\mathbf{P_{YX1}}$ = Koefisien jalur Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai
$\mathbf{P_{YX2}}$ = Koefisien jalur Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja
ε = Pengaruh faktor lain

Berdasarkan nilai koefisien korelasi diatas dapat dilihat bahwa hubungan antara Iklim Organisasi (X_1) dangan Karakteristik Pekerjaan (X_2) sebesar 0,688 dan masuk dalam kategori kuat atau erat. Arah hubungan positif antara iklim organisasi dengan karakteristik pekerjaan menujukkan bahwa iklim organisasi yang baik cenderung diikuti dengan karakteristik pekerjaan yang baik. Kemudian hubungan antara iklim organisasi (X_1) dengan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,679 termasuk dalam kategori kuat, demikian juga hubungan antara karakteristik pekerjaan (X_2) dengan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,764 termasuk dalam kategori kuat dengan arah positif.

Nilai *standardized coefficients* sebesar 0,688 pada tabel 4.26 merupakan nilai koefisien jalur iklim organisasi terhadap karakteristik pekerjaan. Koefisien jalur tersebut menunjukkan bobot pengaruh langsung variabel iklim organisasi terhadap karakteristik pekerjaan.

Nilai koefisien determinasi dinterpretasikan sebagai besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel akibat. Jadi dari hasil penelitian ini diketahui bahwa iklim organisasi memberikan pengaruh sebesar 47,4% terhadap karakteristik pekerjaan pegawai pada PT. Bank UOB Buana Cabang JL. Jamika No.22 Bandung, sedangkan sisanya sebesar 52,6% merupakan pengaruh faktor-faktor lain diluar iklim organisasi. Secara visual jalur dari variabel iklim organisasi terhadap karakteristik pekerjaan.

Nilai statsitik uji t pengaruh iklim organisasi terhadap karakteristik pekerjaan sebesar 6,906. Selanjutnya nilai tersebut akan dibandingkan dengan nilai t dari tabel dimana melalui tabel t dengan tingkat signifikansi (0.05) dan derajat bebas 53 diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,006. Karena t_{hitung} (6,906) lebih besar dibanding t_{tabel} (2,006) maka pada tingkat kekeliruan 5% ada alasan yang kuat untuk menolak Ho dan menerima hipotesis penelitian (Ha), sehingga dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap karakteristik pekerjaan.

Secara bersama-sama iklim organisasi dan karakteristik pekerjaan memberikan kontribusi (pengaruh) sebesar 62,8% terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Bank UOB Buana Cabang JL. Jamika No.22 Bandung. Sisanya sebesar 37,2% merupakan pengaruh faktor lain diluar kedua variabel yang sedang diteliti.

Besar pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerjapegawai pada PT. Bank UOB Buana Cabang JL. Jamika No.22 Bandung.

- Pengaruh langsung iklim organisasi terhadap kepuasan kerja $= (P_{YX1})^2$ = (0,291) x (0,291) = 0,085 **(8,5%).**
- Pengaruh tidak langsung iklim organisasi terhadap kepuasan kerja = P_{YX1} x r_{X1X2} x P_{YX2} = (0,291) x (0,688) x (0,563) = 0,113 **(11,3%)**

Jadi total pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank UOB Buana Cabang JL. Jamika No.22 Bandung **= 8,5% + 11,3% = 19,8%** dengan arah positif.

Besar pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank UOB Buana Cabang JL. Jamika No.22 Bandung.

- Pengaruh langsung karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja $= (P_{YX2})^2$ = (0,563) x (0,563) = 0,317 **(31,7%)**

- Pengaruh tidak langsung karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja =

P_{YX2} x r_{X1X2} x P_{YX2} = (0,563) x (0,688) x (0,291) = 0,113 **(11,3%)**.

Jadi total pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Bank UOB Buana Cabang JL. Jamika No.22 Bandung **= 31,7% + 11,3% = 43,0%** dengan arah positif.

4.1 Pengujian Hipotesis

Selanjutnya untuk membuktikan apakah iklim organisasi dan karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja baik secara bersama-sama maupun secara parsial, maka dilakukan pengujian hipotesis.

4.1.1 Pengujian Secara Bersama-Sama

Pengujian dimulai dari pengujian secara bersama-sama F_{hitung} sebesar 43,859 berada pada daerah penolakan Ho, yang menunjukkan bahwa iklim organisasi dan karakteristik pekerjaan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Bank UOB Buana Cabang JL. Jamika No.22 Bandung. Besarnya kontribusi atau pengaruh dari iklim organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Bank UOB Buana Cabang JL. Jamika No.22 Bandung sebesar 62,8%, sedangkan sisanya sebesar 37,2% merupakan pengaruh faktor lain diluar kedua variabel tersebut.

4.2.1 Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Diperoleh nilai statistik uji t variabel iklim organisasi sebesar 2,499 dengan nilai signifikansi sebesar 0,016. Selanjutnya nilai tersebut akan dibandingkan dengan nilai t dari tabel dimana melalui tabel t pada tingkat signifikansi (0.05) dan derajat bebas 52 diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,007. Karena t_{hitung} (2,499) lebih besar dibanding t_{tabel} (2,007) maka pada tingkat kekeliruan 5% ada alasan yang kuat untuk menolak Ho dan menerima hipotesis penelitian (Ha), sehingga dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap terhadap kepuasan kerja pegawai.

Dapat dilihat bahwa t_{hitung} sebesar 2,499 berada pada daerah penolakan Ho, yang menunjukkan bahwa iklim organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

4.2.2 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja

Diperoleh nilai statistik uji t variabel karakteristik pekerjaan sebesar 4,828 dengan nilai signifikansi < 0,001. Selanjutnya nilai tersebut akan dibandingkan dengan nilai t dari tabel dimana melalui tabel t pada tingkat signifikansi (0.05) dan derajat bebas 52 diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,007. Karena t_{hitung} (4,828) lebih besar dibanding t_{tabel} (2,007) maka pada tingkat kekeliruan 5% ada alasan yang kuat untuk menolak Ho dan menerima hipotesis penelitian (Ha), sehingga dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

t_{hitung} sebesar 4,828 berada pada daerah penolakan Ho, yang menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

5. KESIMPULAN

Iklim organisasi pada PT. Bank UOB Buana Bandung dengan indikator ; Kemudahan Dukungan Pimpinan, Keramahan dan Kehangatan, Konflik dan tekanan kerja, Perencanaan organisasi yang terbuka, dan Standar Pekerjaan termasuk dalam kriteria baik. Namun dalam indikator Kerjasama Kelompok masih dinilai kurang baik.

Karakteristik pekerjaan pada PT. Bank UOB Buana Bandung dengan indikator *Skill Variety, Task Identity, Task Significance, Otonomi, Feedback From Job* termasuk dalam kriteria baik.

Kepuasan kerja pegawai pada PT. Bank UOB Buana Bandung dengan indikator Pengawasan, Kelompok kerja pegawai, dan Kondisi Kerja secara umum berada dalam kriteria tinggi. Namun dalam indikator Kompensasi, Pekerjaan Itu Sendiri, dan Promosi berada dalam kriteria cukup.

Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Iklim organisasi memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, dimana semakin baik iklim organisasi membuat kepuasan kerja pegawai semakin tinggi.

Karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Karakteristik pekerjaan memberikan kontribusi atau pengaruh sebesar terhadap kepuasan kerja pegawai, dimana semakin sesuai karakteristik pekerjaan akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Secara simultan iklim organisasi dan karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Secara simultan iklim organisasi dan karakteristik pekerjaan memberikan kontribusi/pengaruh kepuasan kerja pegawai. Diantara kedua variabel independen, karakteristik pekerjaan memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap kepuasan kerja pegawai dibanding iklim organisasi.

Daftar Pustaka

Davis, K. & Newstrom, J.W. (1996). *Perilaku dalam Organisasi. Jilid 1*. Jakarta: Erlangga.

Ernie Tisnawati Sule.2002. *Keterkaitan Antara Kepuasan Kerja Karyawan dan kepuasan Pelanggan Dengan kinerja Perusahaan.* Jurnal Bisnis dan Manajemen.Fakultas Ekonomi Universitas Padjadjaran Bandung.

Gibson.L.J.,Ivancevich.M.J.,and Don-nelly.H.J. 1987. *Organisasi dan Manajemen:Prilaku,Struktur,Proses.* Alih Bahasa : Djoerban Wahid. Edisi keempat. Erlangga.Jakarta.

Griffin and Moorhead.1992. *Organization Behavior.second edition.*The Dryden Press Harcourt Brace College Pub-lishers.USA.

Hackman.R.J.,and Oldham.R.G.,1980. *Work Redesign.* Wesley Publishing Company,Inc.

Lance.E.C.,Rush C.Michael., Freeman M.D.,and Eby Lillian.1999. *Motivational Bases of Affective Organiza-tional Commitment : A Partial Test of An Integrative Theoretical Model.* Journal of Occupational and Organ-izational Psychology. P463-483.

Luthans,Fred. 1995. *Organizational Behavior.*Sixth edition.McGraw-Hill International Edition.Management series.New york.

Maman Kusman.1999. *Perilaku Or-ganisasi.* Magister Manajemen Universitas Padjadjaran Bandung.

Neal,A.,West,M., and Patterson.2000. *An Examination of Interactions be-tween Organization Climate and Human Resources Management Practises in Manufacturing Organi-zations.* Februari 2000.P 1-17

Ostroff.C.1992. *The Relationship between Satisfaction,Attitude, and Perform-ance : An Organizational Level Analysis, Journal of Applied Psy-chology. Vol 77. P 963-974.*

Richard M Steers.1985. *Efektivitas Organisasi.* Alih bahasa Magdalena Jamin. Cetakan ke-2.

Robbins,P.Stephen.2001. *Perilaku Organisasi : Konsep,Kontroversi,dan Aplikasi.*Alih bahasa Handayana Pujaatmika. Edisi Bahasa Indone-sia. Prenhalindo. Jakarta.

Robbins.P.Stephen.2001. *Organizational Behavior.* Ninth Edition. Prentice-Hall International,Inc. New Jersey.

Rogga.K.L., Schmidt,D.B.,Shull,C and Schmitt.N., 2001. *Human Resource Practices,Organizational Climate and Customer Satisfaction. J*ournal of Management. P 70-89.

Schuler,R. & Jackson,S.E. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia Memasuki Abad 21.* Edisi ketujuh. Alih bahasa Abdul Rosyid dkk, Erlangga, Jakarta.

Smith.S.C and Hemingway A.Monica.1999. *Organizational Climate and Occupa-tional stressors as Predictors of Withdrawal behaviours and Injuries in Nurses.* Journal of Occupational and Organizational Psychol-ogy.p285-299.

Wendell.L.French.1998. *Human Resources Management*. Houghton Mifflin Company. Boston Newyork.

Toulson, P. & Mike, S. (1994). The Relationship Between Organizational Climate and Employee Perceptions of Personnel Management Practices.

Wirawan, (2007). *Budaya dan Iklim organisasi: Teori, Aplikasi, dan Penelitian.* Jakarta: Salemba Empat.