

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KARAKTERISTIK PEKERJAAN
DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
YANG DIMEDIASI MOTIVASI KERJA
(Studi pada Karyawan KUD di Kabupaten Banyumas)**

Dimas Kumorojati¹⁾

Hermin Endratno²⁾

¹⁾ Alumni Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Purwokerto

²⁾ Dosen Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Purwokerto

Abstract

This study aims to determine whether individual characteristics, job characteristics and organizational culture are partially significant effect on job satisfaction of employees, whether individual characteristics, job characteristics and organizational culture are partially significant effect on employee motivation, to know whether the motivation to work partially have a significant on job satisfaction of employees and find out whether the individual characteristics, job characteristics and organizational culture partially have a significant effect on job satisfaction mediated by employee work motivation. The method used in sampling is convenience sampling. The method used is regression analysis of intervening with a significant level of 0.05.

The results of this study concluded that individual characteristics, job characteristics and organizational culture partially had no significant effect on job satisfaction of employee. Individual characteristics, job characteristics and organizational culture partially had no significant effect on employee motivation. Motivation to work partially have a significant effect on job satisfaction of employees. Individual characteristics, job characteristics and organizational culture partially had no significant effect on job satisfaction mediated by employee work motivation.

Keywords: *characteristics of individuals, job characteristics, organizational culture, employee motivation, job satisfaction.*

PENDAHULUAN

Suatu perusahaan yang ingin berkembang harus mampu memanfaatkan sumber daya yang telah ada secara optimal. Kondisi tersebut menuntut suatu perusahaan atau badan usaha untuk senantiasa melakukan berbagai inovasi guna mengantisipasi adanya persaingan yang semakin ketat dan perusahaan harus mempunyai keunggulan bersaing baik dalam hal kualitas produk, pelayanan, biaya, maupun sumber daya manusia yang profesional.

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang dapat menentukan keberhasilan suatu organisasi dengan memberikan inovasi karena sumber daya manusia adalah makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan, dan harapan-harapan tertentu. Hal ini sangat memerlukan perhatian tersendiri karena faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi prestasi, dedikasi dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan organisasinya (Hasibuan, 1994).

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang ingin merasakan kepuasan mereka dalam bekerja, seseorang akan berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga dari hasil kerja yang maksimal itu mereka dapat merasakan kepuasan kerja yang mereka inginkan.

Greenberg dan Baron (2003) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaan mereka. Selain itu, Gibson (2000) menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki para pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal ini merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan. Menurut Locke seorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu bergantung bagaimana seseorang mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dengan hasil keluarannya (yang didapat).

Simamora (2004) menyebutkan bahwa model karakteristik pekerjaan (*job characteristics models*) merupakan suatu pendekatan terhadap pemerdayaan pekerjaan (*job enrichment*). Program pemerdayaan pekerjaan (*job enrichment*) berusaha merancang pekerjaan dengan cara membantu para pemangku jabatan memuaskan kebutuhan mereka akan pertumbuhan, pengakuan, dan tanggung jawab. Pemerdayaan pekerjaan menambahkan sumber kepuasan kepada pekerjaan. Metode ini meningkatkan tanggung jawab, otonomi, dan kendali.

Cushway dan Lodge (dalam Subyantoro, 2009) mendefinisikan budaya organisasi merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara para karyawan berperilaku. Budaya organisasi mewakili sebuah persepsi yang sama dari para anggota organisasi atau dengan kata lain, budaya adalah sebuah sistem makna bersama harapan yang dibangun dari sini adalah bahwa individu-individu yang memiliki latar belakang yang berbeda atau berada di tingkatan yang tidak sama dalam organisasi akan memahami budaya organisasi dengan pengertian yang serupa.

Robbin (2003) mendefinisikan motivasi sebagai salah satu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah, dan ketekunan individual dalam usahanya untuk mencapai satu tujuan. Suatu kebutuhan (*need*), berarti suatu kekurangan secara fisik atau psikologis yang membuat keluaran tertentu terlihat menarik. Selanjutnya dikatakan bahwa suatu kebutuhan tidak terpenuhi akan menciptakan ketegangan, sehingga merangsang dorongan dalam diri individu. Dorongan-dorongan inilah yang menghasilkan suatu pencarian untuk menemukan tujuan-tujuan tertentu, yang jika tercapai akan memuaskan kebutuhan dan menyebabkan penurunan ketegangan.

Perusahaan maupun badan usaha yang bergerak dalam bidang pelayanan masyarakat seperti KUD (Koperasi Unit Desa). Keberhasilan KUD dalam mensejahterakan anggotanya akan sangat tergantung pada kepuasan kerja pengurus dan manajernya (Subyantoro, 2009).

Fenomena yang terjadi sekarang ini, terdapat karyawan KUD yang bekerja di KUD berada dalam suatu kondisi tertekan, dan untuk mengurangi rasa ketegangan tersebut, mereka melakukan sebuah aktivitas. Semakin besar tekanan yang terjadi maka

semakin banyak aktivitas yang dibutuhkan untuk mengurangi rasa tegangan tersebut. Oleh karena itu, ketika kita melihat para karyawan bekerja keras melaksanakan aktivitasnya, kita dapat menyimpulkan bahwa mereka didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan yang mereka inginkan (Robbins, 2003).

Penelitian ini merupakan replikasi dari peneliti terdahulu dari Arief Subyantoro, 2009. Dalam penelitiannya yang berjudul “Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja” yang dilakukan di KUD di Kabupaten Sleman Yogyakarta, itu menunjukkan bahwa ada pengaruh antara variabel karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi, dan kepuasan kerja yang dimediasi oleh motivasi kerja.

Perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian yang sebelumnya adalah pada penelitian terdahulu dilaksanakan terhadap kepengurusan KUD di Kabupaten Sleman dengan menggunakan metode analisis *Structural Equation Modeling* (SEM), sedangkan penelitian ini dilaksanakan pada karyawan KUD di Kabupaten Banyumas dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda dan dengan mengambil objek sebanyak 3 KUD di Kabupaten Banyumas, karena menurut Dinas Koperasi tiga KUD tersebut merupakan KUD terbesar dan terbaik di Kabupaten Banyumas, sehingga peneliti mengambil objek penelitian di tiga KUD tersebut. Berdasarkan latar belakang di atas maka penelitian ini mengambil judul “Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan yang Dimediasi Motivasi Kerja”.

Tujuan dari peneliti melakukan penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui apakah karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan; (2) Untuk mengetahui apakah karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan; (3) Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan; (4) Untuk mengetahui apakah karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi kerja.

Hipotesis

1. Karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan.
3. Motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi kerja.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode survei yaitu penelitian dari suatu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data pokok responden. Subyek penelitian ini adalah pada karyawan KUD di Kabupaten Banyumas dengan mengambil objek penelitian sebanyak 3 KUD di Kabupaten Banyumas yaitu KUD Rukun Tani di Cilongok, KUD Patikraja di Patikraja, dan KUD Aris di Banyumas dengan jumlah total karyawan sebanyak 80 orang.

Definisi Operasional

Dalam penelitian ini variabel-variabel yang diteliti terdiri dari variabel bebas, variabel intervening, dan variabel terikat yang berperan sebagai variabel bebas adalah karakteristik individu (X_1), karakteristik pekerjaan (X_2), dan budaya organisasi (X_3). Sedangkan yang berperan sebagai variabel terikat dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (Y) dan variabel intervening-nya adalah motivasi (Z).

Individu artinya tidak bisa dibagi, tidak dapat dipisahkan, keberadaannya sebagai makhluk yang pilah, tunggal dan khas. Karakteristik bawaan merupakan karakter keturunan yang dibawa sejak lahir, baik berkaitan dengan faktor biologis maupun *social psikologis*. Kepribadian, perilaku apa yang diperkuat, dipikirkan, dan dirasakan oleh seseorang (individu) merupakan hasil diri perpaduan antara faktor biologis sebagaimana unsur bawaan dan pengaruh lingkungan. Indikator dari Karakteristik Individu:

1. Umur
2. Jenis kelamin
3. Masa kerja
4. Tingkat pendidikan
5. Status perkawinan

Karakteristik pekerjaan merupakan sikap dari tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas, dan tingkat kepuasan yang di peroleh dari pekerjaan itu sendiri. Suatu pekerjaan mengandung banyak faktor yang dapat menyebabkan timbulnya motivasi kerja karyawan dalam melakukan pekerjaan tersebut merasa termotivasi atau tidak dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaannya. Suatu pekerjaan yang tingkat kekayaan tugas yang tinggi memotivasi karyawannya yang selanjutnya dapat meningkatkan kepuasan kerja. Indikator dari Karakteristik Pekerjaan:

1. Keberhasilan.
2. Keahlian.
3. Pekerjaan membutuhkan penyelesaian menyeluruh.
4. Pekerjaan penting dan mempunyai kontribusi terhadap organisasi atau masyarakat.
5. Kebebasan bekerja.
6. Informasi yang jelas bagi pekerjaan.

Budaya organisasi menurut beberapa ahli, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah sistem yang dipercaya, cara berpikir, persepsi, dan nilai-nilai yang dikembangkan oleh organisasi dimana hal ini diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru sebagai salah satu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir, dan merasakan masalah yang dihadapi. Indikator dari Budaya Organisasi:

1. Mentaati peraturan
2. Persepsi bersama yang dianut oleh anggota organisasi itu sendiri
3. Suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir dan merasakan masalah yang dihadapi
4. Sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi

Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja (Locke,1969). Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya. Indikator dari Kepuasan Kerja:

1. Pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan.
2. Sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.
3. Kondisi di sekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas pengamanan dan hubungan dengan orang lain) dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri.
4. Tingkat karakteristik pekerjaan untuk memenuhi kebutuhannya.
5. Faktor hubungan antar karyawan, antara lain:
 - a. Hubungan antara manajer dengan karyawan
 - b. Faktor fisik dan kondisi kerja
 - c. Hubungan sosial diantara karyawan
 - d. Sugesti dari teman sekerja
 - e. Emosi dan situasi kerja
6. Faktor Individu, yaitu yang berhubungan dengan:
7. Pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas dari pada pekerjaannya yang lebih rendah.
8. Jaminan finansial dan jaminan sosial.
9. Hubungan yang baik dari pimpinan dengan bawahan.
10. Karyawan menyukai pekerjaan-pekerjaan.

Motivasi merupakan satu penggerak atau dorongan dari dalam hati seseorang untuk melakukan atau mencapai sesuatu tujuan. Motivasi juga bisa dikatakan sebagai rencana atau keinginan untuk menuju kesuksesan dan menghindari kegagalan hidup. Dengan kata lain motivasi adalah sebuah proses untuk tercapainya suatu tujuan. Seseorang yang mempunyai motivasi berarti ia telah mempunyai kekuatan untuk memperoleh kesuksesan dalam kehidupan. Indikator dari Motivasi:

1. Upah atau gaji yang sesuai
2. Kenyamanan kerja
3. Kehormatan dan pengakuan
4. Perlakuan yang adil
5. Pimpinan yang cakap, jujur dan berwibawa
6. Suasana kerja yang menarik
7. Jabatan yang menarik

Metode Analisis

Regresi Intervening

Analisis intervening merupakan variabel antara atau mediating, fungsinya memediasi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Bentuk umum dari perumusan model analisis intervening adalah sebagai berikut Ghazali (2005).

1. Regresi Intervening dengan Motivasi

- $Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$ persamaan pertama
 $Z = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$ persamaan kedua
 $Y = \alpha + b_1Z + e$ persamaan ketiga
 $Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4Z + e$ persamaan keempat

Keterangan:

- Z : Motivasi
 X₁ : Karakteristik Individu
 X₂ : Karakteristik Pekerjaan
 X₃ : Budaya Organisasi
 Y : Kepuasan Kerja
 α : Konstanta
 e : Standar Error

2. *Adjusted* – Koefisien Determinasi Ganda atau *Adjusted R²*

Uji *Adjusted – R²* digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel dependen dijelaskan oleh variabel independen. Nilai *Adjusted – R²* merupakan proses untuk mendapatkan koefisien determinasi yang lebih baik dari pada *R²* dengan menggunakan alat bantu SPSS Versi 16. Perhitungan *Adjusted – R²* dirumuskan sebagai berikut (Suharjo, 2008).

$$\bar{R}^2 = 1 - \frac{SSE / \{n - (k + 1)\}}{SST / (n - 1)}$$

Keterangan :

- \bar{R}^2 : Besarnya *adjusted* – koefisien determinasi ganda
 SSE : *Sum Square Error*
 SST : *Sum Square Total*

3. Uji t

Untuk menguji hipotesis H₁, H₂, H₃, dan H₄ dalam penelitian ini menggunakan uji t dengan rumus (Sudjana, 1996).

$$t = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Keterangan:

- t : Nilai t hitung
 b_i : Koefisien regresi
 S_{b_i} : Kesalahan baku koefisien regresi atau standar deviasi

Dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- H₁ diterima jika t_{hitung} > t_{tabel} pada persamaan 1
 H₂ diterima jika t_{hitung} > t_{tabel} pada persamaan 2
 H₃ diterima jika t_{hitung} > t_{tabel} pada persamaan 3
 H₄ diterima jika t_{hitung} > t_{tabel} pada persamaan 4

HASIL DAN ANALISIS

Hasil Uji Validitas

Berdasarkan analisis data, diketahui bahwa semua item pertanyaan valid karena semua nilai signifikansi kurang dari 0,05.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas alat ukur merupakan tingkat kemantapan hasil pengukuran suatu gejala. Semakin tinggi reliabilitasnya, maka semakin tinggi kemantapan hasil pengukuran. Menurut Arikunto (2000) kriteria pengujian tes reliabilitas dapat menggunakan tabel kriteria indeks koefisien reliabilitas sebagai berikut:

Interval	Kriteria
< 0,200	Sangat lemah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Cukup
0,600 – 0,799	Tinggi
0,800 – 1,000	Sangat tinggi

Berdasarkan analisis data seluruh variabel dikatakan reliabel karena nilai koefisien reliabilitasnya di atas 0,3 (Arikunto, 2000).

Pengujian Hipotesis

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengujian asumsi klasik model regresi sudah terbebas dari permasalahan normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas sehingga model regresi sudah tepat digunakan dalam pengujian hipotesis dalam penelitian ini.

1. Pengujian Hipotesis Pertama

Untuk menguji hipotesis pertama yang menyatakan karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan, dapat dilihat dalam tabel berikut:

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	12.077	3	4.026	78.365	.000 ^a
Residual	3.544	69	.051		
Total	15.621	72			

Berdasarkan analisis data, terbukti bahwa secara simultan karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikan uji F sebesar 0,000 (kurang dari 0,05).

Hasil Olah Data Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.410	.265		1.545	.127
Ratarata Karakteristik Individu	.440	.064	.560	6.901	.000
Ratarata karakteristik Pekerjaan	.102	.116	.108	.878	.383
Ratarata Budaya Organ	.357	.102	.350	3.489	.001

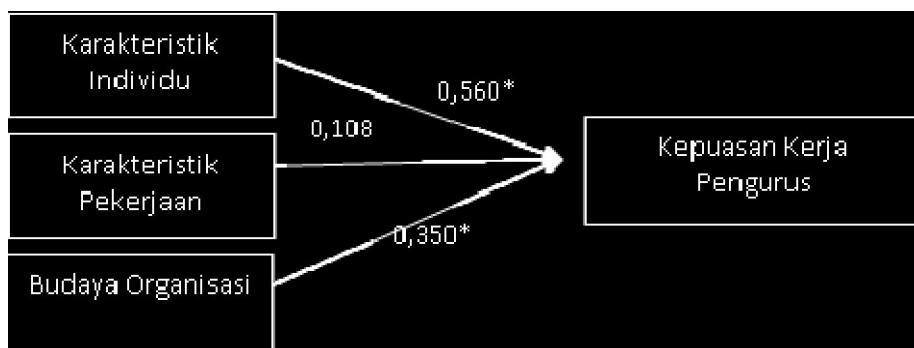
Berdasarkan tabel tersebut dapat disusun persamaan regresi linear berganda dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

$$Y = 0,410 + 0,560X_1 + 0,108X_2 + 0,350X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat diketahui bahwa jika variabel independen tidak berubah maka kepuasan kerja sebesar 0,410 satuan. Sedangkan koefisien regresi X_1 sebesar 0,560 menyatakan bahwa setiap terjadi peningkatan karakteristik individu satu satuan maka akan terjadi peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,560 jika variabel independen yang lain tidak berubah.

Koefisien regresi X_2 sebesar 0,108 menyatakan bahwa setiap terjadi peningkatan karakteristik pekerjaan satu satuan maka akan terjadi peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,108 jika variabel independen yang lain tidak berubah. Koefisien regresi X_3 sebesar 0,350 menyatakan bahwa setiap terjadi peningkatan budaya organisasi satu satuan maka akan terjadi peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,350 jika variabel independen yang lain tidak berubah.

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui bahwa secara parsial karakteristik individu dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pengurus. Sedangkan karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh. Dengan demikian hipotesis pertama **ditolak**.



Keterangan:

- * = Signifikan pada level 0,01
- ** = Signifikan pada level 0,05

*** = Signifikan pada level 0,1

Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dilakukan dengan menggunakan uji *adjusted R²*. Hasil uji *adjusted R²* dapat dilihat dalam tabel berikut.

Tabel Hasil Uji *Adjusted R²*

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.879 ^a	.773	.763	.22665

Nilai *adjusted R²* sebesar 0,763 (76,3%), hal ini berarti variabel karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 76,3% sedangkan sisanya sebesar 23,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Pengujian Hipotesis Kedua

Untuk menguji hipotesis kedua yang menyatakan karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan, dapat dilihat dalam tabel di bawah ini.

Berdasarkan tabel tersebut terbukti bahwa secara simultan karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikan uji F sebesar 0,000 kurang dari 0,05.

Hasil Uji F Persamaan Kedua

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17.637	3	5.879	74.101	.000 ^a
	Residual	5.474	69	.079		
	Total	23.112	72			

Olah Data Regresi Berganda Hipotesis Kedua

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.558	.330		-1.691	.095
	Ratarata Karakteristik Individu	.452	.079	.473	5.706	.000
	Ratarata karakterisitk Pekerjaan	.220	.144	.192	1.533	.130
	Ratarata Budaya Organ	.429	.127	.345	3.368	.001

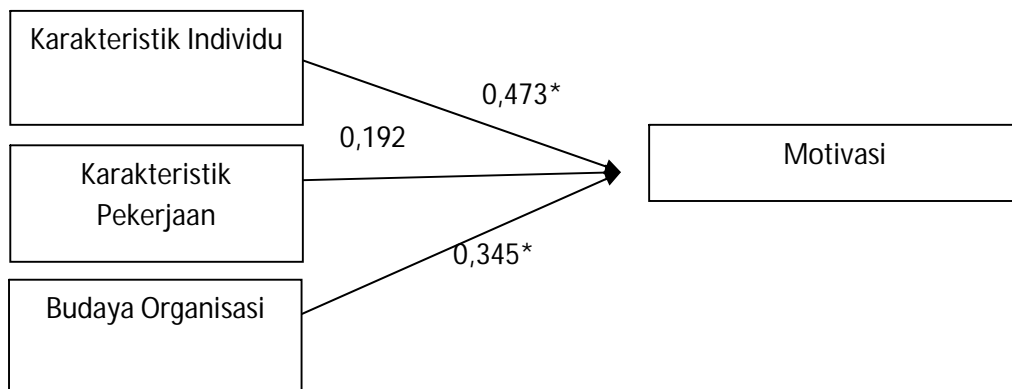
Berdasarkan tabel tersebut dapat disusun persamaan regresi linear berganda dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

$$Z = -0,558 + 0,473X_1 + 0,192X_2 + 0,345X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat diketahui bahwa jika variabel independen tidak berubah maka motivasi kerja akan mengalami penurunan sebesar 0,558 satuan. Sedangkan koefisien regresi X_1 sebesar 0,473 menyatakan bahwa setiap terjadi peningkatan karakteristik individu satu satuan maka akan terjadi peningkatan motivasi kerja sebesar 0,473 jika variabel independen yang lain tidak berubah.

Koefisien regresi X_2 sebesar 0,192 menyatakan bahwa setiap terjadi peningkatan karakteristik pekerjaan satu satuan maka akan terjadi peningkatan motivasi kerja sebesar 0,192 jika variabel independen yang lain tidak berubah. Koefisien regresi X_3 sebesar 0,345 menyatakan bahwa setiap terjadi peningkatan budaya organisasi satu satuan maka akan terjadi peningkatan motivasi kerja sebesar 0,345 jika variabel independen yang lain tidak berubah.

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui bahwa secara parsial karakteristik individu dan budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi. Sedangkan karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh. Dengan demikian hipotesis kedua **ditolak**.



Keterangan:

- * = Signifikan pada level 0,01
- ** = Signifikan pada level 0,05
- *** = Signifikan pada level 0,1

Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja dilakukan dengan menggunakan uji *adjusted R²*. Hasil uji *adjusted R²* dapat dilihat dalam tabel berikut.

Tabel Hasil Uji *Adjusted R²*

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.874 ^a	.763	.753	.28167

Nilai *adjusted R*² sebesar 0,753 (75,3%) hal ini berarti variabel karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja sebesar 75,3%. Sedangkan sisanya sebesar 24,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Pengujian Hipotesis Ketiga

Untuk menguji hipotesis ketiga yang motivasi kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dapat dilihat dalam tabel berikut:

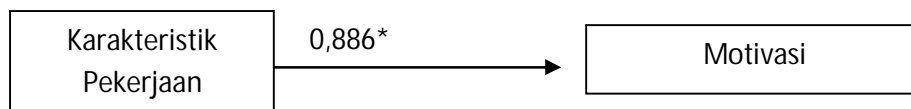
Tabel Hasil Olah Data Regresi Sederhana
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.206	.184		6.542	.000
	Ratarata Motivasi	.728	.045	.886	16.065	.000

Berdasarkan tabel tersebut dapat disusun persamaan regresi linear berganda dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

$$Y = 1,206 + 0,886Z$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat diketahui bahwa jika variabel independen tidak berubah maka kepuasan kerja sebesar 1,206 satuan. Sedangkan koefisien regresi Z sebesar 0,886 menyatakan bahwa setiap terjadi peningkatan motivasi kerja satu satuan maka akan terjadi peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,886.



Keterangan:

- * = Signifikan pada level 0,01
- ** = Signifikan pada level 0,05
- *** = Signifikan pada level 0,1

Nilai signifikan variabel motivasi sebesar 0,000 kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian hipotesis ketiga **diterima**.

Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja dilakukan dengan menggunakan uji *adjusted R*². Hasilnya dapat dilihat dalam tabel berikut.

Tabel Hasil Uji R
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.886 ^a	.784	.781	.21787

Nilai *adjusted R*² sebesar 0,781 (78,1%) hal ini berarti variabel motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 78,1% sedangkan sisanya sebesar 21,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Pengujian Hipotesis Keempat

Untuk menguji hipotesis keempat yang menyatakan karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan budaya organisasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan yang dimediasi oleh melalui motivasi kerja, dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa variabel karakteristik individu dan budaya organisasi bernilai lebih besar dan berpengaruh signifikan secara parsial dari pada melalui mediasi motivasi. Sedangkan variabel karakteristik pekerjaan yang lebih baik melalui mediasi motivasi karena nilainya tidak signifikan dan paling kecil. Dengan demikian hipotesis keempat **ditolak**.

Tabel Perbandingan Pengaruh Variabel terhadap Kepuasan Kerja melalui Mediasi

Variabel	Langsung	Mediasi Motivasi	Keterangan
Karakteristik Individu	0,560*	0,419*	Pengaruh karakteristik individu terhadap kepuasan kerja lebih besar langsung dan signifikan dari pada melalui mediasi motivasi
Karakteristik Pekerjaan	0,108	0,170	Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja lebih kecil langsung dan tidak signifikan, sehingga lebih baik melalui mediasi motivasi
Budaya Organisasi	0,350*	0,306*	Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja lebih besar langsung dan signifikan dari pada melalui mediasi motivasi

Beta dari hipotesis pertama:

Karakteristik individu = 0,560*
 Karakteristik pekerjaan = 0,108
 Budaya Organisasi = 0,350*

Perkalian beta hipotesis kedua dengan beta hipotesis tiga:

Karakteristik individu = 0,473* x 0,886* = 0,419

$$\begin{aligned} \text{Karakteristik pekerjaan} &= 0,192 \times 0,886^* = 0,170 \\ \text{Budaya Organisasi} &= 0,345^* \times 0,886^* = 0,306 \end{aligned}$$

Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengujian asumsi klasik model regresi sudah terbebas dari permasalahan normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas sehingga model regresi sudah tepat digunakan dalam pengujian hipotesis dalam penelitian ini.

Karakteristik individu berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti karakteristik individu yang terdiri dari usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan masa kerja dalam organisasi responden dapat mempengaruhi kepuasan responden dalam bekerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai skor karakteristik individu memiliki nilai sebesar 3,96 artinya responden memiliki karakteristik individu yang baik mempunyai nilai yang baik secara rata-rata, namun yang sangat baik hanya bernilai 43,8%. Sedangkan dari skor kepuasan kerja 4,13 mempunyai nilai yang baik secara rata-rata, namun dari nilai yang menyatakan puas hanya 53,4%. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu meningkatkan atau memperhatikan karakteristik individu agar dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Individu yang berarti orang perseorangan yang diinginkan Echlos (1975), Sunarto, dkk (1994), Setiawan (2007). Karakteristik bawaan merupakan karakter keturunan yang dibawa sejak lahir, baik berkaitan dengan faktor biologis maupun sosial psikologis. Kepribadian, perilaku yang diperkuat, dipikirkan, dan dirasakan oleh seseorang (individu) merupakan hasil diri perpaduan antara faktor biologis sebagaimana unsur bawaan dan pengaruh lingkungan.

Karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja. Hal ini diduga karakteristik pekerjaan di KUD merupakan pekerjaan yang biasa sehingga tidak berpengaruh terhadap kepuasan karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai skor karakteristik pekerjaan sebesar 4,02 mempunyai nilai baik secara rata-rata, namun yang sangat baik hanya bernilai 68,5%. Hal ini bisa ditingkatkan lagi agar bisa mencapai nilai yang lebih baik supaya bisa meningkatkan kepuasan kerja.

Karakteristik pekerjaan merupakan sikap dari tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas, dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Suatu pekerjaan mengandung banyak faktor yang dapat menyebabkan timbulnya motivasi kerja karyawan dalam melakukan pekerjaan tersebut merasa termotivasi atau tidak dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaannya. Suatu pekerjaan yang tingkat kekayaan tugas yang tinggi memotivasi karyawannya yang selanjutnya dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja. Hal ini diduga karyawan KUD memiliki cara berpikir dan persepsi yang baik sehingga mempengaruhi kepuasan mereka dalam bekerja. Budaya organisasi adalah sistem yang dipercaya, cara berpikir, persepsi dan nilai-nilai yang dikembangkan oleh organisasi dimana hal ini diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru sebagai salah satu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir dan merasakan masalah yang dihadapi. Hal ini dibuktikan dengan nilai rata-rata budaya organisasi sebesar 4,35 yang sudah baik dan juga nilai keseluruhan budaya organisasi sebesar 89,0% yang sangat baik dan perlu dipertahankan atau ditambah lagi norma-norma yang ada di KUD sehingga dapat meningkatkan ke kepuasan kerja.

Karakteristik individu dan budaya organisasi bernilai lebih besar dan berpengaruh signifikan secara parsial dari pada melalui mediasi motivasi. Sedangkan variabel karakteristik pekerjaan yang lebih baik melalui mediasi motivasi karena nilainya tidak signifikan dan paling kecil. Hal ini diduga ketika karyawan memiliki karakteristik pekerjaan yang baik serta didukung dengan motivasi bekerja yang tinggi maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat, sedangkan karakteristik individu dan budaya organisasi langsung menuju kepuasan kerja sehingga tidak melalui mediasi motivasi. Terbukti dengan nilai rata-rata skor motivasi 4,03 yang sudah baik dan nilai keseluruhan motivasi sebesar 50,7% sehingga motivasi di perusahaan perlu ditingkatkan kembali agar karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Arief Subyantoro (2009). Dalam penelitiannya yang berjudul “Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja” yang dilakukan di KUD di Kabupaten Sleman Yogyakarta, itu menunjukkan bahwa ada pengaruh antara variabel karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi, dan kepuasan kerja yang dimediasi oleh motivasi kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, antara lain sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan, ditolak. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi masing-masing variabel sebesar 0,000, 0,383 dan 0,001 ada yang lebih dari 0.05.
2. Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan, ditolak. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi masing-masing variabel sebesar 0,000, 0,130 dan 0,001 ada yang lebih dari 0.05.
3. Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan, diterima. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 kurang dari 0.05.
4. Hipotesis keempat yang menyatakan bahwa karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi kerja, ditolak. Hal ini karena hanya karakteristik pekerjaan yang baik dimediasi oleh motivasi sedangkan karakteristik individu dan budaya organisasi lebih baik langsung tanpa melalui mediasi.

Saran

Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dari KUD, maka manajer perlu memperhatikan beberapa hal berikut ini:

1. Karakteristik individu seperti usia, jenis kelamin, masa kerja, status pendidikan, status perkawinan, karena karakteristik individu tersebut sangat mempengaruhi kepuasan kerja agar kepuasan kerja karyawan di KUD tersebut dapat terus meningkat.

2. Budaya organisasi seperti menjalankan peraturan yang berlaku secara konsisten, karena hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja.
3. Motivasi seperti gaji, apresiasi pekerjaan, hubungan karyawan dengan pimpinan, suasana kerja yang nyaman, dan jabatan kerja yang menarik, karena hal ini sangat mendukung untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan di KUD.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2002). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, Jr., J. H. (1990). *Organisasi: Perilaku, struktur, proses*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi multivariate dengan program SPSS*, Edisi Ketiga. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, Jerald, & Baron, R. A. (2003). *Behavior in organizations understanding and managing the human side of work*. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Hasibuan, H, & Malayu, S. P. (1994). *Manajemen dasar, pengertian dan masalah*. Jakarta: CV Haji Masagung.
- Kreitner, Robert, & Kinicki, Angelo. (2001). *Organizational behavior* (International Edition, Seventh Edition). New York: Mc Graw – Hill.
- Locke, E. A. (1969). “What is job satisfaction?”. *Organizational and human performance*, 4, 309-336.
- Nitisemito, A. (1992). *Upaya meningkatkan semangat kerja*. Gatra.
- Robbins, Stephen P. (1996). *Organizational behavior: Concepts, controversies, and applications*. New Jersey: Englewood Cliffs.
- Robbins, P. S. (2003). *Perilaku organisasi: Konsep, kontroversi, dan aplikasi* (Alih Bahasa Handayana Pujatmika, Edisi Bahasa Indonesia). Jakarta: Prenhalindo.
- Setiawan, Teguh. (2007). *Hubungan antara karakteristik individu dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di RS Banyumanik*. Skripsi. Semarang: Fakultas Ilmu Keolahragaan UNNES.
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Subyantoro, Arief. (2009). Karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi dan kepuasan kerja pengurus yang dimediasi oleh motivasi kerja. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 11 (1), 11-19.
- Sudjana. (1995). *Metode statistik*. Bandung: Penerbit Tristo.
- Sugiono. (2009). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Penerbit Alfabeta.
- Sunarto. (1994). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: Penerbit AMUS.