

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja Dengan Variabel Moderator Budaya Kerja Pada Badan Keswadayaan Masyarakat (BKM) di Kota Probolinggo

Mardi Astutik¹, Seger Priantono²

¹STIE PGRI Dewantara Jombang

² Fakultas Ekonomi, Universitas Panca Marga Probolinggo

¹mardiastutisemm.stiedewantara@gmail.com

²segerprianono74@gmail.com

Abstrak

Selain karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja karyawan juga ditentukan budaya kerja yang terjadi dalam internal BKM. Budaya kerja di BKM ditujukan menciptakan nilai berlaku jujur, saling menghormati, bertanggung jawab, saling percaya, menumbuhkan inovasi, dan kreativitas karyawan, kenyamanan anggota, setia kawan, disiplin dan kekeluargaan. Perkembangan BKM saat ini terdorong adanya budaya kerja namun dalam perjalanannya, kestabilan karyawan menimbulkan dampak balik terhadap budaya kerja yang dapat berpengaruh pada kinerja karyawannya. Tujuan penelitian untuk menguji pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan dengan variabel moderator budaya kerja pada BKM di Kota Probolinggo. Penelitian ini dengan pendekatan asosiatif kausal, sampel yang digunakan sebanyak 120 orang karyawan dari 29 BKM di Kota Probolinggo. Analisis data dengan *moderated regression analysis*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja dengan variabel moderator budaya kerja pada Badan Keswadayaan Masyarakat (BKM) di Kota Probolinggo.

Kata kunci : Karakteristik Pekerjaan, Budaya Kerja, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja

Abstract

In addition to the characteristics of the work, employee satisfaction is also determined the work culture that occurs in the internal BKM. The work culture at BKM is aimed at creating honest values, mutual respect, responsibility, mutual trust, foster innovation and creativity of employees for the comfort of members, loyal friends, discipline and family. The current development of BKM is driven by the culture of work but on its way, the stability of employees has a turning impact on the work culture that can affect the performance of its employees. The purpose of research to test the influence of occupational characteristics on employee performance and employee satisfaction work with a variable of working culture moderator at BKM in Probolinggo. This research is with causal associative approach, the sample used as many as 120 employees from 29 BKM in the city of Probolinggo. Data analysis with moderated regression analysis. The results showed that the characteristics of the work have a significant effect on employee performance and job satisfaction with the moderator variables of working culture at the Badan Keswadayaan Masyarakat (BKM) in the city of Probolinggo.

Keywords: Occupational Characteristics, Work Culture, Employee Performance, Job Satisfaction

1. PENDAHULUAN

Badan Keswadayaan Masyarakat (BKM) sebagai penggerak bagi masyarakat dalam mengelola modal sosial untuk meningkatkan kemampuan masyarakat bekerja sama mencapai tujuan dalam organisasi dan kelompok. BKM didukung oleh lebih dari 100 karyawan yang tersebar di wilayah Kota Probolinggo. Sampai dengan akhir tahun 2018 jumlah masyarakat yang aktif dalam kegiatan pemberdayaan masyarakat untuk menanggulangi kemiskinan di wilayah Kota Probolinggo dan berupaya memenuhi kebutuhan dasar, ekonomi, sosial, dan sarana prasarana mendasar bagi lingkungan masyarakat kurang mampu di wilayah Kota Probolinggo mencapai 1.000 orang. Ini mengindikasikan bahwa BKM telah mendapatkan kepercayaan masyarakat sebagai lembaga kemasyarakatan.

Oleh karena itu, manajemen perusahaan memerhatikan aspek sumber daya manusia dengan serius terkait kepuasan kerja karyawan. Menurut Hasibuan (2008) tolak ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja dapat ditandai dengan rendahnya tingkat absensi, tingkat perputaran karyawan kecil, dan juga produktivitas yang tinggi. Dalam hal kesejahteraan karyawan, manajemen BKM telah berupaya meningkatkannya dengan pemberian insentif yang tepat bagi karyawan berprestasi dan meningkatkan kompetensi karyawan. Namun demikian, dalam kenyatannya masih timbul ketidakpuasan yang tercermin dari adanya keluhan terhadap kesejahteraan, terutama menyangkut gaji serta tunjangan yang membutuhkan waktu lama dan dirasa kurang objektif.

Kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, di antaranya karakteristik pekerjaan. Produktivitas dan kepuasan kerja karyawan didasari perancangan karakteristik pekerjaan sebagai peran penting demi kelangsungan dan kesuksesan perusahaan. Perancangan pekerjaan yang baik mampu mempertahankan dan menarik tenaga kerja, serta memberi dorongan menghasilkan dan meningkatkan kualitas produk dan jasa pada kondisi persaingan yang makin ketat. Dari desain kerja yang sesuai dapat membentuk karakteristik pekerjaan seorang karyawan. Setiap kepuasan kerja karyawan dalam bekerja dipengaruhi oleh inti pekerjaan yang di dalamnya, termasuk materi tentang kerja. Semakin beragamnya kegiatan pekerjaan maka seseorang merasa pekerjaan tersebut makin bermakna. Dengan demikian, desain kerja berbasis ekonomi menunjukkan fungsi dan faktor pribadi seseorang (Kasmir, 2018).

Dari wawancara awal kepada karyawan di beberapa BKM, menunjukkan kecenderungan karyawan menjalankan pekerjaan yang sederhana, tetap, dan senantiasa diulang, yang memicu rasa bosan dan jenuh. Di sisi lain, karyawan juga belum sepenuhnya diberi tanggung jawab oleh pihak manajemen untuk menangani pekerjaan yang bervariasi dan

kompleks sehingga kemandirian bekerja dan berinisiatif belum ditunjukkan karyawan yang bersangkutan.

Selain itu, kepuasan kerja karyawan juga ditentukan budaya kerja yang terjadi dalam internal BKM. Budaya kerja di BKM ditujukan menciptakan nilai berlaku jujur, saling menghormati, bertanggung jawab, saling percaya, menumbuhkan inovasi dan kreativitas karyawan untuk kenyamanan anggota, setia kawan, disiplin, dan kekeluargaan. Perkembangan BKM di Kota Probolinggo terdorong oleh adanya budaya kerja namun dalam perjalanannya kebiasaan karyawan yang bekerja secara monoton menimbulkan dampak balik terhadap budaya kerja yang dapat berpengaruh pada kinerja karyawan.

Pihak pimpinan menyadari budaya kerja di BKM Kota Probolinggo belum diterapkan sepenuh hati oleh karyawan. Hal ini di antaranya ditunjukkan adanya absensi karyawan tanpa izin, belum sepenuhnya menjalankan peraturan dengan disiplin, meskipun komunikasi antara sesama rekan kerja, dan anggota berjalan dengan baik.

Berdasarkan uraian tersebut tujuan penelitian ini sebagai berikut.

1. Untuk menguji pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada BKM di Kota Probolinggo.
2. Untuk menguji pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pada BKM di Kota Probolinggo.
3. Untuk menguji pengaruh karakteristik pekerjaan dengan budaya kerja sebagai variabel moderator terhadap kinerja karyawan pada BKM di Kota Probolinggo.
4. Untuk menguji pengaruh karakteristik pekerjaan dengan budaya kerja sebagai variabel moderator terhadap kepuasan kerja pada BKM di Kota Probolinggo.

2. LANDASAN TEORETIS

2.1 Karakteristik Pekerjaan

Menurut Hackman dan Oldham dalam Kasmir (2018), setiap inti dari pekerjaan mencakup aspek materi pekerjaan yang dapat memengaruhi kepuasan kerja seseorang, semakin besarnya keragaman aktivitas pekerjaan yang dilakukan maka seseorang akan merasa pekerjaannya semakin berarti. Apabila seseorang melakukan pekerjaan yang sama, sederhana, dan rutin maka akan menyebabkan rasa kejenuhan atau kebosanan.

Karakteristik pekerjaan merupakan sifat dan tugas meliputi tanggung jawab, jenis tugas, dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Jika setiap individu memahami karakteristik pekerjaannya maka yang bersangkutan dapat lebih produktif memantapkan

pekerjaannya. Robbin (2006) menjelaskan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan aspek internal dari suatu pekerjaan yang mengacu pada isi dan kondisi dari pekerjaan.

Robbins dan Davis dan Newstrom dalam Kasmir (2018) menyatakan karakteristik pekerjaan apapun dapat digambarkan dalam lima aspek pekerjaan meliputi: 1) keanekaragaman keterampilan (*skill variety*); 2) identitas tugas (*task identity*); 3) arti tugas (*task significance*); 4) otonomi (*autonomy*); dan 5) umpan balik (*feedback*), yaitu sejauh mana pelaksanaan kegiatan pekerjaan yang dituntut oleh pekerjaan itu menghasilkan informasi yang langsung dan jelas oleh pihak individu mengenai efektivitas kinerjanya.

2.2 Budaya Kerja

Budaya kerja merupakan suatu falsafah atau sikap batin yang dimiliki seseorang sebagai konsep dari sifat, kebiasaan, dan pendorong bagi suatu kelompok, dan tercermin dalam sikap sebagai cita-cita, perilaku, pandangan, pendapat, dan tindakan yang terwujud sebagai kerja (Triguno, 2014).

Robbins (2006) menyebutkan budaya kerja dibangun dan dipertahankan berdasarkan filsafat pendiri atau pemimpin perusahaan. Budaya ini dipengaruhi kriteria yang dipakai dalam melakukan pekerjaan. Apa yang dilakukan pimpinan dapat memengaruhi perilaku yang dapat ditolak atau diterima oleh pekerja. Menurut Robbins (2006) terapat tujuh karakteristik intisari budaya kerja dalam organisasi, yaitu sebagai berikut.

1. *Individual Autonomy*, terkait kemandirian, tanggung jawab, dan peluang untuk melatih setiap individu berinisiatif di perusahaan.
2. *Structure*, terkait dengan pengawasan langsung dan peraturan berguna untuk pengaturan dan pengontrolan perilaku karyawan.
3. *Support*, terkait bantuan atau konsultasi dan keramahan pimpinan bagi semua bawahan.
4. *Identity*, dalam hal ini mengenalkan dan menginformasikan pada karyawan tentang keseluruhan organisasi lebih dari satuan kerja karyawan.
5. *Performance – Reward*, dalam hal ini adanya pemberian penghargaan dalam perusahaan didasarkan atas kategori kinerja individu.
6. *Conflict Tolerance*, terkait adanya konflik yang timbul dalam interaksi antarrekan kerja dan kelompok kerja, serta menerima perbedaan yang ada.
7. *Risk – Tolerance*, terkait adanya dorongan bagi karyawan agar semakin kreatif, inovatif, maju, dan *risk seeking*.

2.3 Kinerja Karyawan

Helfert dalam Indrasari (2017) menjelaskan bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil dari banyak keputusan individual yang dibuat secara terus-menerus oleh manajemen. *Performance* atau kinerja pada umumnya diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan tugas-tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Kasmir (2018) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Indrasari (2017) menyimpulkan konsep sebagai pengukuran dan penilaian kinerja karyawan, sebagai berikut.

1. Kualitas kerja, hasil pekerjaan segi ketelitian, kecepatan pekerjaan terselesaikan, kerapihan dan keterampilan bekerja, dan tingkat kecakapan kerja.
2. Kuantitas kerja, ditinjau dari kemampuan kuantitatif karyawan memenuhi target atau *ouput* (hasil) atas pekerjaan yang baru.
3. Pengetahuan, ditinjau dari kemampuan pemahaman karyawan terkait perihal tugas yang dibebankan kepadanya.
4. Keandalan, ditinjau berdasar keandalan dan kemampuan karyawan menjalankan tugas, baik peraturan, kedisiplinan maupun inisiatif.
5. Kehadiran, dilihat dari rutinitas kegiatan karyawan di lapangan atau kantor.
6. Kerjasama, dapat dilihat dari kemampuan setiap individu bekerja bersama dengan orang lain dalam menuntaskan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

2.4 Kepuasan Kerja

Pemahaman kepuasan kerja dari beberapa sudut pandang, yaitu kepuasan kerja sebagai gambaran respon karyawan terhadap keadaan lingkungan kerja, kepuasan kerja ditentukan hasil atau kinerja, dan kepuasan kerja terkait dengan sikap lainnya yang dimiliki setiap pekerja. Sebagaimana menurut Davis and Newstrom dalam Indrasari (2017), kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang (*favorable and unfavorable*) seseorang berkenaan dengan pekerjaannya.

Menurut Handoko (2010) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Indrasari (2017) merangkum dari pendapat Wexley dan Yukl, bahwa pengukuran kepuasan kerja menggunakan dimensi berikut. Kompensasi. Kompensasi baik berupa gaji atau imbalan lain yang diterima karyawan apabila besarnya sesuai dengan beban kerja dan berlaku

juga bagi karyawan lain dapat memuaskan karyawan. Sebaliknya, kompensasi yang belum memadai membuat karyawan merasa tidak puas.

1. Supervisi. Perilaku pengawasan yang dilakukan atasan terhadap karyawan banyak diperhatikan karyawan. Tingginya tingkat kepuasan kerja apabila pengawasan diwujudkan dalam bentuk motivasi pegawai dan memberikan dukungan kepentingan bagi karyawan,
2. Pekerjaan itu sendiri. Sifat dari pekerjaan yang dihadapi oleh pegawai dalam organisasi yakni *skill variety*, *task identity*, *task significance*, *autonomy*, dan *feedback* dapat menimbulkan dampak perubahan terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Rekan kerja. Adanya hubungan antara karyawan yang bersahabat, saling membantu, dan harmonis dapat menciptakan situasi kondusif, yang berdampak pada kepuasan kerja.
4. Kondisi kerja. Karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan lebih mudah jika kondisi kerja yang bersih dan tertata rapi, akan berdampak pada kepuasan karyawan.

2.5 Penelitian Sebelumnya

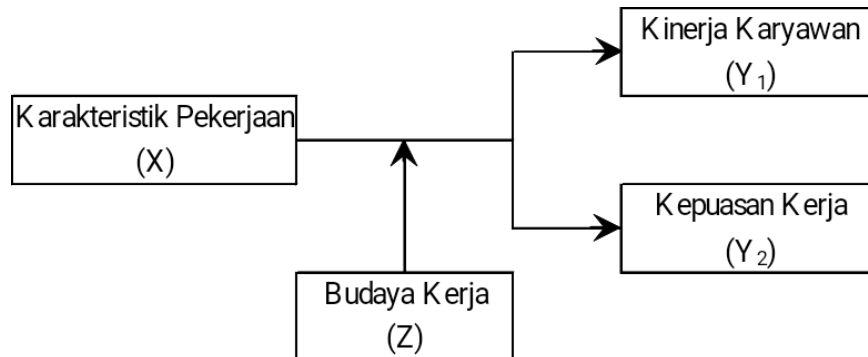
Penelitian yang dilakukan Affandy (2016) menggunakan teknik sampel acak sebanyak 207 orang Pegawai Divisi Sarana PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya, dengan metode *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh signifikan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai, karakteristik pekerjaan memengaruhi kinerja pegawai dengan moderasi motivasi secara positif tidak signifikan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan memoderasi pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian oleh Chandra, Jessica, dan Agustinus (2014) dengan pengujian tiga model menunjukkan karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan karyawan, karakteristik pekerjaan berpengaruh tidak signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, serta kepuasan karyawan berpengaruh tidak signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Adanya faktor lain yang tidak diteliti juga memengaruhi kinerja di antaranya karyawan merasa nyaman dan aman untuk bekerja, seperti pada biasanya, dan tidak disukai manajer yang kurang memerhatikan kinerja masing-masing karyawan.

Penelitian Mahayanti dan Sriathi (2017) dengan teknik sampel yang digunakan adalah sensus, jumlah responden sebanyak 48 karyawan Agung Bali Oleh-Oleh Khas Bali, menunjukkan hasil bahwa karakteristik individu positif dan signifikan memengaruhi kepuasan kerja karyawan, karakteristik pekerjaan secara signifikan dan positif memengaruhi kepuasan kerja karyawan, dan kepuasan kerja dipengaruhi secara signifikan dengan nilai positif oleh karakteristik situasi kerja.

2.6 Kerangka Berpikir

Dari pengertian definisi teoretis yang telah diuraikan, kerangka berpikir penelitian ini digambarkan sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

2.7 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut.

- H1** : Karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BKM di Kota Probolinggo.
- H2** : Karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada BKM di Kota Probolinggo.
- H3** : Karakteristik pekerjaan dengan budaya kerja sebagai variabel moderator berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BKM di Kota Probolinggo.
- H4** : Karakteristik pekerjaan dengan budaya kerja sebagai variabel moderator berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada BKM di Kota Probolinggo.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan, yaitu jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal, Menurut Sugiyono (2015), pendekatan asosiatif kausal adalah suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih yang bersifat sebab akibat.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Badan Keswadayaan Masyarakat (BKM) di Kota Probolinggo yang berjumlah 29 BKM pada bulan Maret sampai dengan April 2019.

3.3 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2015) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik simpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BKM di Kota Probolinggo. Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan teknik *sampling total*, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyonto, 2015) yaitu seluruh karyawan yang berjumlah 120 orang.

3.4 Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari data primer, Sugiyono (2015) mengemukakan “Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.” Dalam penelitian ini, data yang diperoleh dari sumber pertama secara langsung kepada responden dengan cara menyebarkan kuesioner tentang karakteristik pekerjaan, budaya kerja, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data penelitian menggunakan kuesioner yang diukur dengan memakai skala likert/sikap. “Skala Likert adalah skala yang disusun untuk mengungkap pro dan kontra, positif dan negatif, setuju dan tidak setuju terhadap suatu objek sosial” (Azwar, 2012). Penelitian ini menggunakan skala 5, yaitu dari sangat setuju skor 5, setuju skor 4, cukup setuju skor 3, tidak setuju skor 2, dan sangat tidak setuju skor 1.

3.6 Pengujian Instrumen

Uji validitas berguna sebagai alat ukur sah atau tidak kuesioner jika pertanyaan di kuesioner mempunyai kemampuan mengungkap sesuatu yang akan diukur kuesioner tersebut. Uji validitas ini dilakukan dengan membandingkan nilai r kolom *Pearson Correlation* setiap pertanyaan dengan tabel r . Apabila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka pertanyaan tersebut dikategorikan valid (Ghozali, 2011).

Pengujian reliabilitas sebenarnya merupakan pengukuran indikator-indikator menggunakan kuesioner dalam variabel penelitian, dikategorikan handal atau reliabel apabila tanggapan responden terhadap indikator-indikator tersebut stabil atau konsisten dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Penilaian reliabilitas instrumen digunakan teknik *Alpha Cronbach*. Suatu variabel dikategorikan reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* di atas 0,70 (Nunnally dalam Ghozali, 2011).

3.7 Analisis Data

Sebelum dilakukan pengujian lebih lanjut terlebih dahulu dilakukan uji instrumen, Teknik analisis data pada penelitian menggunakan analisis deskriptif, uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji autokorelasi, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, regresi sederhana, dan analisis regresi moderat.

1. Secara parsial : $Y_i = a + bX$
2. Dengan variabel moderat : $Y_i = a + b_1X + b_2Z + b_3XZ$

Keterangan:

Y_i = variabel terikat (Kinerja Karyawan/ Y_1 atau Kepuasan Kerja/ Y_2)

X = variabel bebas (Karakteristik Pekerjaan)

Z = variabel moderat (Budaya Kerja)

XZ = interaksi antara X dan Z

a = nilai konstanta

b_1, b_2, b_3 = koefisien arah regresi

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

Responden responden dibagi dalam 4 kelompok karakter, yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa jenis kelamin responden terbanyak laki-laki, yaitu 71 orang (59%). Berdasarkan usia responden terbanyak, yaitu berusia 17 – 20 tahun sejumlah 52 responden (43%). Berdasarkan pendidikan responden terbanyak, yaitu SMA sebanyak 68 responden (57%). Berdasarkan masa kerja responden terbanyak, yaitu 1 – 3 tahun sebanyak 65 responden (54%).

4.2 Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Dari uji validitas dapat diketahui bahwa semua pernyataan masing-masing instrumen yang digunakan masuk kategori valid karena nilai r_{hitung} (*Pearson Correlation*) yang diperoleh lebih besar dari r_{tabel} 0,181 (untuk signifikansi 5%).

Hasil uji validitas instrumen sebagai berikut.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.	Reliabilitas
Karakteristik Pekerjaan (X)				0,826
x_1	0,760	0,181	Valid	
x_2	0,867	0,181	Valid	
x_3	0,700	0,181	Valid	
x_4	0,678	0,181	Valid	
x_5	0,832	0,181	Valid	
Budaya Kerja (Z)				0,885
z_1	0,788	0,181	Valid	
z_2	0,723	0,181	Valid	
z_3	0,717	0,181	Valid	
z_4	0,761	0,181	Valid	
z_5	0,783	0,181	Valid	
z_6	0,798	0,181	Valid	
z_7	0,814	0,181	Valid	
Kinerja Karyawan (Y₁)				0,923
y1_1	0,842	0,181	Valid	
y1_2	0,839	0,181	Valid	
y1_3	0,863	0,181	Valid	
y1_4	0,832	0,181	Valid	
y1_5	0,851	0,181	Valid	
y1_6	0,873	0,181	Valid	
Kepuasan Kerja (Y₂)				0,889
y2_1	0,816	0,181	Valid	
y2_2	0,872	0,181	Valid	
y2_3	0,784	0,181	Valid	
y2_4	0,831	0,181	Valid	
y2_5	0,860	0,181	Valid	

Dari uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua instrumen dengan nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan (kuesioner) bersifat reliabel, dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

4.3 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal tidaknya sebaran data, digunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit Test*.

Dari hasil uji normalitas bahwa nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* masing-masing bernilai 0,751 dan 0,514 lebih dari 0,05 sehingga disimpulkan bahwa residual dengan penggunaan variabel terikat kinerja karyawan (Y_1) dan kepuasan kerja (Y_2) telah memenuhi asumsi distribusi normal.

**Tabel 2. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Res_1	Res_2
N		120	120
Normal Parameters	Mean	-3,20E-08	.0000000
	Std. Deviation	3,31E+08	2,28E+08
Most Extreme Differences	Absolute	.062	.075
	Positive	.062	.059
	Negative	-.054	-.075
Kolmogorov-Smirnov Z		.676	.819
Asymp. Sig. (2-tailed)		.751	.514

a. Test distribution is Normal.

4.4 Uji Autokorelasi

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi autokorelasi. Dalam penelitian ini, metode pengujian untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi adalah dengan uji Durbin-Watson (DW tes), hasil uji autokorelasi sebagaimana Tabel 4 berikut.

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi

Model	Durbin-Watson
Dependent Variable: Y1	1.777
Dependent Variable: Y2	1.874

Predictors: (Constant), Z, X

Tabel *Durbin-Watson* dengan $n = 120$ dan $k = 4$ menunjukkan nilai $dL = 1,661$ dan $dU = 1,754$, dengan variabel terikat kinerja karyawan (Y_1) nilai uji *Durbin-Watson* sebesar 1,777 berada di antara dU dan $4 - dU$ ($1,754 < 1,777 < 2,246$), sedangkan dengan variabel terikat kepuasan kerja (Y_2) nilai uji *Durbin-Watson* sebesar 1,774 berada di antara dU dan $4 - dU$ ($1,754 < 1,874 < 2,246$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah autokorelasi.

4.5 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas untuk mendeteksi adanya korelasi antara variabel bebas dalam penggunaan model regresi. Multikolinieritas dideteksi menggunakan angka *tolerance* dan

variance inflation factor/VIF. Angka *tolerance* menunjukkan kecenderungan berubahnya variabel bebas terpilih yang tidak dapat dijelaskan variabel bebas lain.

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa kedua variabel bebas dengan nilai *tolerance* $0,737 > 0,1$ dan nilai VIF $1.357 < 10$. Hal ini berarti bahwa semua variabel bebas tidak terdapat masalah multikolinieritas.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X (Karakteristik Pekerjaan)	.737	1.357
Z (Budaya Kerja)	.737	1.357

a. Dependent Variable: Y1, Y2

4.6 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas dalam model regresi merupakan varian residual yang berbeda pada pengamatan keseluruhan. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas (Priyatno, 2016). Teknik pengujian *Spearman's rho* korelasi digunakan untuk menguji heteroskedastisitas, yaitu mengorelasikan variabel bebas dengan residualnya.

Tabel 5. Hasil Uji Heterokedastisitas

Correlations			Res_1	Res_2
Spearman's rho	Residual	Correlation Coefficient	1	1
		Sig. (2-tailed)	.	.
		N	120	120
X		Correlation Coefficient	0,172	0,030
		Sig. (2-tailed)	0,060	0,745
		N	120	120
Z		Correlation Coefficient	0,060	0,005
		Sig. (2-tailed)	0,515	0,956
		N	120	120

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil uji heteroskedastisitas dengan korelasi *Spearman's rho* menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara variabel X (karakteristik pekerjaan), Z (budaya kerja) dan kedua residualnya dengan nilai signifikansi lebih dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas.

4.7 Uji Ketepatan Model

Uji F merupakan pengujian secara simultan yang dilakukan untuk menguji variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen, sebagai berikut.

Tabel 6. Hasil Uji F
ANOVA^b

Model	F hitung	Sig.	Ftabel
Dependent Variable: Y1	44,549	0,000	44,549
Dependent Variable: Y2	55,576	0,000	

a. Predictors: (Constant), XZ, X, Z

Hasil uji F menunjukkan bahwa signifikansi 0,000 di bawah 0,05. Untuk pengujian variabel terikat dengan Y_1 nilai $F_{hitung} 44,549 > F_{tabel} 2,683$ dan pengujian variabel terikat dengan Y_2 nilai $F_{hitung} 55,576 > F_{tabel} 2,686$ ($df_1 = 4 - 1 = 3$ dan $df_2 = 120 - 4 = 116$) sehingga dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan sudah tepat (fit).

4.8 Uji Hipotesis Pertama

H1 : Karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BKM di Kota Probolinggo.

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis Pertama
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.849	2.193		.387	.699
X	1.102	.109	.682	10.139	.000

a. Dependent Variable: Y1

Nilai signifikansi karakteristik pekerjaan (X) terhadap kinerja karyawan sebesar 0,000 < 0,05 dengan nilai $t_{hitung} 10,139 > t_{tabel} 1,981$. Hasil ini membuktikan bahwa variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Dengan demikian, H1 terbukti dan diterima bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BKM di Kota Probolinggo.

$$\text{Persamaan regresi } Y = 0,849 + 1,102X + \varepsilon \dots\dots\dots (1)$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat dilihat bahwa konstanta sebesar 0,849 memberi pengertian bahwa tanpa adanya karakteristik pekerjaan maka perubahan kinerja karyawan adalah sebesar 0,849 satuan. Koefisien regresi X sebesar 1,102 memberi pengertian bahwa setiap kenaikan karakteristik pekerjaan sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1,102 satuan menunjukkan arah model tersebut adalah positif.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Affandy (2016) yang mengidentifikasi bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan konsistensi positif dan signifikan peran penting hubungan karakteristik pekerjaan dalam memengaruhi kinerja pegawai. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian Chandra, Jessica, dan Agustinus (2014) yang menegaskan pada dasarnya karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena berbagai pekerjaan terbiasa dikerjakan karyawan sehingga karyawan beranggapan tidak perlu keterampilan yang dimiliki dikembangkan lagi.

4.9 Uji Hipotesis Kedua

H2 : Karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada BKM di Kota Probolinggo.

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis Kedua
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.190	1.529		2.741	.007
X	.846	.076	.717	11.172	.000

a. Dependent Variable: Y2

Nilai signifikansi karakteristik pekerjaan (X) terhadap kepuasan kerja sig. $0,000 < 0,05$ dengan nilai $t_{hitung} 11,172 > t_{tabel} 1,981$. Hasil ini membuktikan bahwa variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Dengan demikian, H2 terbukti dan diterima bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada BKM di Kota Probolinggo.

$$\text{Persamaan regresi } Y = 4,190 + 0,846X + \epsilon \dots\dots\dots (2)$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat dilihat bahwa konstanta sebesar 4,190 memberi pengertian bahwa tanpa adanya karakteristik pekerjaan maka perubahan kepuasan kerja adalah sebesar 4,190 satuan. Koefisien regresi X sebesar 0,846 memberi pengertian bahwa setiap kenaikan karakteristik pekerjaan sebesar 1 satuan akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,849 satuan menunjukkan arah model tersebut adalah positif.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Chandra, Jessica, dan Agustinus (2014) yang mengidentifikasi bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan karyawan. Dengan adanya saran dan kritik yang dapat membangun karyawan, umpan balik yang baik diberikan untuk karyawan agar setiap karyawan dapat mengembangkan diri. Hal ini juga ditegaskan dalam penelitian Mahayanti dan Sriathi (2017) yang menunjukkan

konsistensi positif dan signifikan pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan.

4.10 Uji Hipotesis Ketiga

H3 : Karakteristik pekerjaan dengan budaya kerja sebagai variabel moderator berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BKM di Kota Probolinggo.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Ketiga
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-30.126	12.109		-2.488	.014
1 X	2.293	.602	1.420	3.806	.000
Z	1.299	.446	1.281	2.914	.004
XZ	-.051	.022	-1.657	-2.372	.019

a. Dependent Variable: Y1

Nilai signifikansi untuk karakteristik pekerjaan dan variabel moderator budaya kerja terhadap kinerja karyawan sig. 0,019 < 0,05 dengan $t_{hitung} -2,372 > t_{tabel} 1,981$. Hasil ini membuktikan bahwa variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat dengan adanya variabel moderator. Dengan demikian, H3 terbukti dan diterima bahwa karakteristik pekerjaan dengan budaya kerja sebagai variabel moderator berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BKM di Kota Probolinggo.

$$Y = -30,126 + 2,293X + 1,299Z - 0,051XZ) + \epsilon \dots\dots\dots (3)$$

Dari persamaan tersebut dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan dengan nilai koefisien 2,293 nilai sig. 0,000 < 0,05. Variabel budaya kerja dengan nilai koefisien 1,299 nilai sig. 0,004 < 0,05. Variabel moderator XZ (interaksi antara karakteristik pekerjaan dan budaya kerja) dengan nilai koefisien -0,051 nilai sig. 0,019 < 0,05 menunjukkan signifikan. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel budaya kerja (Z) adalah variabel *moderating*.

4.11 Uji Hipotesis Keempat

H4 : Karakteristik pekerjaan dengan budaya kerja sebagai variabel moderator berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada BKM di Kota Probolinggo.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Keempat
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-18.005	8.319		-2.164	.032
1 X	1.676	.414	1.420	4.050	.000
Z	.942	.306	1.270	3.075	.003
XZ	-.036	.015	-1.609	-2.451	.016

a. Dependent Variable: Y2

Nilai signifikansi untuk karakteristik pekerjaan dan variabel moderator budaya kerja terhadap kepuasan kerja sig. 0,016 < 0,05 dengan $t_{hitung} -2,451 < t_{tabel} 1,981$. Hal ini membuktikan bahwa variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat dengan adanya variabel moderator. Dengan demikian, H4 terbukti dan diterima bahwa karakteristik pekerjaan dengan budaya kerja sebagai variabel moderator berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada BKM di Kota Probolinggo.

$$Y = -18,005 + 1,676X + 0,942Z - 0,036(XZ) + \epsilon \dots\dots\dots (4)$$

Dari persamaan tersebut dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan dengan nilai koefisien 1,676 nilai sig. 0,000 < 0,05. Variabel budaya kerja dengan nilai koefisien 0,942 nilai sig. 0,003 < 0,05. Variabel moderator XZ (interaksi antara karakteristik pekerjaan dan budaya kerja) dengan nilai koefisien -0,036 nilai sig. 0,016 < 0,05 menunjukkan signifikan. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel budaya kerja (Z) adalah variabel *moderating*.

5. SIMPULAN DAN SARAN

Terbukti dari hasil pengujian karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BKM di Kota Probolinggo. Karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada BKM di Kota Probolinggo. Karakteristik pekerjaan dengan budaya kerja sebagai variabel moderator berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BKM di Kota Probolinggo. Karakteristik pekerjaan dengan budaya kerja sebagai variabel moderator berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada BKM di Kota Probolinggo.

DAFTAR RUJUKAN

- Affandy, Rizal Eka. (2016). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Dan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. Rizal Eka Affandy (2016). Universitas Muhammadiyah Malang. *Ekonomika-Bisnis* Vol. 07 No. 02 Bulan Juli Tahun 2016 Hal. 77 – 86 p-ISSN: 2088-6845 e-ISSN: 2442-8604. <http://ejournal.umm.ac.id/index.php/jibe/article/viewFile/3408/4419>
- Azwar, Saifuddin. (2014). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Chandra, Lydia, Jessica Cindy Mulyanto, dan Agustinus Nugroho. (2014). Analisa Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan Di Hotel D'season Surabaya" Manajemen Perhotelan, Universitas Kristen Petra, Surabaya, Indonesia. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa* Vol. 2 No. 2 (2014) <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-perhotelan/article/view/2215>
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS19*. Semarang : Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. (2010). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Indrasari, Meithiana. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Yogyakarta: Indonesia Pustaka.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Kota Depok: RajaGrafindo Persada.
- Mahayanti, I Gusti Ayu Komang dan Anak Agung Ayu Sriathi (2017). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Karakteristik Situasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Universitas Udayana Bali. *e-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 4, 2017: 2253-2279 ISSN : 2302-8912. <https://media.neliti.com/media/publications/250058-pengaruh-karakteristik-individu-ka>
- Robbin, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi. Konsep Kontroversi, Aplikasi. Edisi Bahasa Indonesia*. Alih bahasa Hadyana Pujaatmaka Jakarta: Prenhallindo.
- Triguno. (2014). *Budaya Kerja Menciptakan Lingkungan Yang Kondusif Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Golden Terayon Press.