

PENGARUH DESAIN PEKERJAAN TERHADAP KEPUASAAN KERJA PADA BADAN KOORDINASI PENANAMAN MODAL PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT

I NYOMAN KARYAWAN

Fak. Ekonomi Univ. Mahasaraswati Mataram

ABSTRAK

Memperhatikan realita pekerjaan pada BKPM Provinsi Nusa Tenggara Barat, terutama dalam pelayanan dibidang penanaman modal, ada bidang tugas maupun pekerjaan pada beberapa bidang dan sub bidang yang tidak relevan dengan tugas penanaman modal. Cohtoh bidang pendidikan dan latihan, bidang penelitian, pengembangan, dan lain-lain.

Menyadari hal tersebut, maka perlu dibuat desain pekerjaan yang memadukan berbagai pekerjaan dengan tujuan organisasi, memaksimalkan motivasi karyawan yang ada, mencapai standar-standar kinerja dan mencocokkan keahlian dan kemampuan karyawan dengan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Mengabaikan salah satu dari hal terebut, kemungkinan akan dapat mengurangi efektifitas organisasi, efisiensi dan kepuasan kerja.

Tujuan penelitian ini adalah : untuk mengetahui pengaruh dimensi-dimensi desain pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan dan dimensi mana yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan BKPM Provinsi Nusa Tenggara Barat.

Dari hasil analisis diperoleh, bahwa secara bersama-sama dimensi-dimensi desain pekerjaan berpengaruh nyata terhadap kepuasan kerja karyawan, serta dimensi desain pekerjaan yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan BKPM Provinsi Nusa Tenggara Barat adalah dimensi fungsi-fungsi pekerjaan. Dengan demikian, dalam penelitian ini dapat disarankan : agar pimpinan didalam mendesain pekerjaan lebih memperhatikan fungsi-fungsi pekerjaan terutama yang berkaitan dengan masalah tanggungjawab dan otoritas, dan agar tugas-tugas dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu, serta tidak terjadi tumpang tindih pekerjaan antar masing-masing bidang atau sub bidang.

Kata Kunci : Desain pekerjaan, kepuasan kerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Setiap organisasi apapun bentuknya pasti memiliki tujuan dan sasaran yang harus dicapai, oleh karena itu iklim organisasi harus diciptakan sedemikian rupa, sehingga penciptaan iklim hubungan karyawan dalam hal ini kepercayaan dan keterbukaan merupakan pertimbangan yang mendasar sehingga dapat memberikan hasil yang optimal. Jika iklim organisasi terbuka dan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan segala ketidakpuasan, maka tidak akan terjadi saling mencurigai dan akan terjadi hubungan yang baik antara manager dengan para karyawan. Hubungan yang baik antara manager dengan karyawan akan menciptakan suasana kerja yang harmonis sehingga akan dapat meningkatkan produktivitas serta adanya kepuasan kerja bagi karyawan.

Henry Simamora (2001; 151) mengatakan dua persoalan yang paling penting dari manajemen sumber daya manusia adalah produktivitas karyawan (*employ productivity*) dan kepuasan kerja (*job satisfaction*). Faktor p[enting yang mempengaruhi kedua hal tersebut adalah jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Setiap karyawan akan menghabiskan banyak waktu pada sebuah pekerjaan dan dengan demikian sangat penting untuk mendesain pekerjaan sehingga setiap karyawan menyenangi pekerjaan mereka.

Desain pekerjaan menentukan bagaimana pekerjaan dilakukan dan oleh karena itu sangat mempengaruhi perasaan karyawan terhadap sebuah pekerjaan, seberapa besar pengambilan keputusan yang dibuat oleh karyawan pada pekerjaan, dan seberapa banyak tugas yang harus dialesaikan oleh para karyawan. Desain

pekerjaan menentukan sifat hubungan sosial yang terjalin didalam pekerjaan dan juga hubungan antara karyawan dan pekerjaan.

Menurut Henry Simamora (2001; 153) dimensi-dimensi desain pekerjaan terdiri dari : a). muatan pekerjaan (*job content*) meliputi : kemajemukan tugas, otonomi tugas, kompleksitas tugas, kesulitan tugas dan identitas tugas; b). fungsi-fungsi pekerjaan (*job function*) meliputi : tanggungjawab, otoritas, arus informasi, metode-metode kerja, kebutuhan-kebutuhan dan koordinasi; c). hubungan-hubungan (*job relationship*) meliputi : hubungan dengan yang lain, peluang-peluang persahabatan, dan kebutuhan team kerja.

Desain pekerjaan yang terdiri dari dimensi muatan pekerjaan, dimensi fungsi-fungsi pekerjaan dan dimensi hubungan-hubungan harus dibuat sedemikian rupa, sehingga akan dapat memberikan kepuasan kerja bagi setiap karyawan didalam melaksanakan tugasnya. Desain pekerjaan menentukan cara dan sejauh mana tugas-tugas dirampungkan oleh pemangku jabatan. Reaksi karyawan yang baik terhadap desain pekerjaan berarti pencapaian tugas lebih efektif, kepuasan kerja yang lebih tinggi, lebih sedikit ketidak hadiran, lebih jarang keluhan dan lebih sedikit perputaran karyawan.

Seperti diketahui kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang dipunyai individu yang menyukai pekerjaannya. Hal ini dihasilkan dari persepsi mereka yang didasarkan pada faktor lingkungan. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, salah satunya adalah desain pekerjaan. Oleh karena itu, dalam membuat rancangan pekerjaan haruslah mempertimbangkan faktor lingkungan, organisasi dan keperlakuan. Setiap rancangan pekerjaan harus diteliti dengan cermat dan konsisten dengan keseluruhan strategi organisasi.

Demikian halnya dengan Badan Koordinator Penanaman Modal Provinsi Nusa Tenggara Barat mempunyai tugas membantu Gubernur dalam menyelenggarakan pemerintahan dibidang penanaman modal harus dapat memberikan pelayanan yang baik kepada dunia usaha/masyarakat. Dalam melaksanakan tugas pelayanan tersebut dituntut adanya kompetensi yang sama bagi semua pegawai terhadap pekerjaan masing-masing, maka dari itu setiap karyawan harus mengetahui tugas, wewenang dan tanggungjawab.

Memperhatikan realita pekerjaan terutama dalam pelayanan dibidang penanaman modal, ada bidang tugas maupun pekerjaan pada beberapa bidang dan sub bidang yang tidak relevan dengan tugas penanaman modal. Cohtoh bidang pendidikan dan latihan, bidang penelitian dan pengembangan. Disamping itu ada pekerjaan pada beberapa sub bidang yang pekerjaannya tumpang tindih dengan sub bidang yang lain, sehingga perlu dilakukan koordinasi dan intergrasi dalam penyelesaian pekerjaan tersebut. Contoh bidang pengawasan pada bidang penelitian dan pengembangan tugasnya tumpang tindih dengan bidang program, karena tugas pengawasan merupakan tugas bidang program yang meliputi pengendalian, evaluasi, monitoring dan pelaporan. Sub bidang pendataan. Sub bidang pendataan pada bidang promosi duplikasi dengan pekerjaan sub bidang data pada bidang program.

Disamping hal terebut, ada bidang dan sub bidang/seksi yang kurang tanggap terhadap tuga-tugas yang harus diselesaikan apalagi tugas-tugas tersebut berkaitan dengan tugas pada bidang lain. Hal ini akan menghambat penyelesaian tugas secara keseluruhan. Akibatnya akan berimplikasi terhadap kinerja organisasi dan individu yang pada akhirnya akan membawa dampak terhadap kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan.

Perumusan Masalah

Apakah desain pekerjaan yang terdiri dari dimensi-dimensi muatan pekerjaan, fungsi-fungsi pekerjaan dan hubungan-hubungan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada BKPM Provinsi Nusa Tenggara Barat dan dimensi-dimensi desain pekerjaan tersebut yang dominan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada BKPM Provinsi Nusa Tenggara Barat ?

Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah : untuk mengetahui pengaruh dimensi-dimensi desain pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan dan dimensi mana yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan BKPM Provinsi Nusa Tenggara Barat. Manfaat enelitian diharapkan dapat memberikan masukan bagi pimpinan kantor BKPM Provinsi Nusa Tenggara Barat, serta informasi ilmiah mengenai pengaruh desain pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan kepada peneliti-peneliti lain.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini tergolong jenis deskriptif, yang dilaksanakan di BKPM NTB dengan teknik pengumpulan data menggunakan metode sensus terhadap kepala badan, para kepala bidang, para kepala sub bidang dan bagian serta seluruh staf yang seluruhnya berjumlah 43 orang. Dasar pemilihan metode dilakukan dengan pertimbangan jumlah populasi relative sedikit dan mudah memperoleh informasi, serta tempat penelitian mudah dijangkau dan tidak membutuhkan biaya banyak. Sedangkan teknik pengumpulan data dipakai teknik wawancara dan observasi (Nasir, Moh; 1997).

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari : a. data primer meliputi data muatan pekerjaan, fungsi-fungsi pekerjaan, hubungan-hubungan yang terjadi suatu data kepuasan kerja; b. data sekunder meliputi jumlah pegawai, jumlah pejabat struktur organisasi, job analysis, dan lain-lain.

Untuk pengukuran variabel, serta penentuan kriteria dan katagori dipergunakan skala Likert (Kerlinger,1996), yaitu responden diminta memberikan tanggapan terhadap setiap pernyataan dengan memilih salah satu diantara lima pilihan dengan skor 1 – 5.

Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan formula Cooper dan Emori (1998) sebagai berikut :

$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$, dimana : Y = kepuasan kerja; X1 = muatan pekerjaan; X2 = fungsi-fungsi pekerjaan; X3 = hubungan-hubungan; β_0 = konstanta; $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = koefisien ,regresi; e = variable pengganggu.

Hipótesis dan Pengujian Hipótesis

Hipótesis : Diduga dimensi-dimensi desain pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan BKPM Provinsi Nusa Tenggara Barat dan dimensi fungsi pekerjaan berpengaruh dominant terhadap kepuasan kerja karyawan BKPM Provinsi Nusa Tenggara Barat.

Pengujian Hipotesis

Hipotesis : Ho : $b_1 = b_2 = b_3$. Ha : minimal satu nilai $b_i \neq 0$

1. Uji F dengan formula : $F = \frac{R^2/K}{(1-R^2)(N-k-1)}$ dimana : R2 = koef.penguji yang telah ditentukan; K = variable independen; N = jumlah sampel; Digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh Xi secara bersama-sama terhadap Yi, caranya membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} . Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka Ho diterima dan Ha ditolak. Selanjutnya untuk mengetahui besarnya sumbangan variable bebas (Xi) terhadap variable terikat (Yi) dipakai koefisien determinasi (r^2). Bila r^2 semakin besar, maka pengaruh X_i sangat kuat terhadap Y_i atau sebaliknya.

2. Uji t dengan formula : $t = \frac{b}{Sb}$ (Supranto; 1990), dimana : b = koefisien regresi, Sb = Standar error. Digunakan untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh Xi terhadap Yi, caranya membandingkan t_{hitung} dengan t-tabel. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, Ho ditolak dan Ha diterima dan bila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, Ho diterima dan Ha ditolak.

3. Uji Asumsi Klasik

Dilakukan untuk memperoleh penafsiran yang tidak bias dan efisien dari model regresi dengan metode OLS (*Ordinary Least Square*). Ada tiga uji asumsi klasik: a. Uji Homoskedastisitas, yaitu untuk melihat apakah varian dari residual konsisten bagi semua variable Xi; b. Uji autokorelasi, yaitu melihat apakah ada korelasi antara data-data pengamatan yang disebabkan penggunaan data time series. Caranya adalah dengan tes Durbin Watson (uji D-W); c. Uji Multikolinieritas, yaitu melihat adanya kolinieritas diantara dua atau lebih variable bebas. Bila hal ini terjadi akan menyebabkan kesulitan dalam memisahkan pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variable terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Seperti uraian di depan, desain pekerjaan terdiri dari tiga dimensi. Dimensi-dimensi tersebut adalah dimensi muatan pekerjaan, dimensi fungsi-fungsi pekerjaan dan dimensi hubungan-hubungan. Tanggapan responden terhadap dimensi desain pekerjaan dapat dideskripsikan sebagai berikut :

Tanggapan responden terhadap dimensi muatan pekerjaan

Pengaruh Desain Pekerjaan Terhadap Kepuasan? Nyoman Karyawan

Tabel 1. Tanggapan responden terhadap dimensi muatan pekerjaan

Kreteria Jawaban	Muatan Pekerjaan									
	Kemajemukan tugas		Otonomi tugas		Kompleksitas tugas		Kesulitan tugas		Identitas tugas	
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
Sangat setuju	10	23,26	8	18,61	2	4,65	10	23,26	4	9,30
Setuju	21	48,83	20	46,51	9	20,93	27	62,79	19	44,19
Kurang setuju	12	27,91	13	30,23	23	53,48	6	13,95	17	39,53
Tidak setuju	0	0	2	4,65	8	16,60	0	0	3	6,98
Sangat tidak setuju	0	0	0	0	1	2,34	0	0	0	0
Total	43	100	43	100	43	100	43	100	43	100

Sumber : Data primer diolah

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap kemajemukan tugas, otonomi tugas, kesulitan tugas dan identitas tugas dengan persentase masing-masing 48,83%; 46,51%; 62,79%; dan 44,19%. Sedangkan kompleksitas tugas yang menyatakan setuju hanya 20,93%. Sisi lain tidak ada (0%) yang menyatakan sangat tidak setuju terhadap kemajemukan tugas, otonomi tugas, kesulitan tugas, serta identitas tugas. Yang menyatakan sangat setuju terhadap kemajemukan tugas ada sebanyak 23,26%, terhadap otonomi tugas sebanyak 18,61%, terhadap kompleksitas tugas sebanyak 4,65%, terhadap kesulitan tugas sebanyak 23,26% dan terhadap idensitas tugas sebanyak 9,30%.

Selanjutnya yang menyatakan kurang setuju terhadap dimensi muatan pekerjaan paling tinggi ada pada dimensi kompleksitas tugas, yakni sebanyak 53,48% dan paling sedikit ada pada kesulitan tugas sebanyak 13,95%. Sementara yang menyatakan tidak setuju terhadap dimensi muatan pekerjaan paling tinggi ada pada dimensi kompleksitas tugas, yaitu sebanyak 16,60%, serta tidak ada (0%) yang menyatakan tidak setuju terhadap kemajemukan tugas dan kesulitan tugas.

Berdasarkan katagori yang ada, tanggapan responden rata-rata 3,7. Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa tanggapan responden terhadap dimensi muatan pekerjaan adalah sulit. Kesulitan itu didasarkan atas alasan, bahwa pengalaman dan pengetahuan, serta pendidikan yang dimiliki responden tidak sesuai dengan pekerjaannya. Namun demikian pekerjaan yang dilakukan selama ini dapat memberikan kepuasan pada responden. Hal ini sesuai dengan pendapat Siagian (1998; 25) yang menyatakan pekerjaan yang menantang akan memberikan kepuasan kerja pada pegawai.

Tanggapan responden terhadap dimensi fungsi-fungsi pekerjaan

Tanggapan responden terhadap dimensi fungsi-fungsi pekerjaan yang terdiri dari tanggungjawab, otoritas, arus informasi dan metode kerja, kebutuhan-kebutuhan serta koordinasi disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Tanggapan responden terhadap dimensi fungsi-fungsi pekerjaan

Kreteria Jawaban	Fungsi-fungsi Pekerjaan									
	Tanggungjawab		Otoritas		Arus informasi dan met.kerja		Kebutuhan-kebutuhan		Koordinasi	
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
Sangat setuju	28	65,12	26	60,46	23	53,49	20	46,51	16	37,21
Setuju	15	34,88	12	27,91	16	37,21	22	51,16	26	60,46
Kurang setuju	0	0	5	11,63	4	9,30	1	2,33	1	2,33
Tidak setuju	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sangat tidak setuju	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	43	100	43	100	43	100	43	100	43	100

Sumber : Data primer diolah

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian terbesar tanggapan responden sangat setuju dengan tanggungjawab, otoritas, serta arus informasi dan metode kerja dengan porsi masing-masing 65,12%; 60,46% dan 53,49%. Sedangkan terhadap kebutuhan-kebutuhan dan koordinasi sebagian terbesar responden menyatakan setuju dengan porsi masing-masing 51,16% dan 60,46%. Disisi lain tidak ada (0%) responden yang menyatakan tidak setuju/sangat tidak setuju terhadap dimensi fungsi-fungsi pekerjaan. Sementara tanggapan responden yang menyatakan kurang setuju tertinggi terhadap dimensi fungsi-fungsi pekerjaan ada pada otoritas, yakni sebanyak 11,63%, serta tidak ada (0%) yang menyatakan kurang setuju terhadap dimensi fungsi-fungsi pekerjaan tanggungjawab. Jika tanggapan responden terhadap dimensi fungsi-fungsi pekerjaan dikaitkan dengan kreteria dan katagori variable, maka dikatakan tergolong baik dengan skor rata-rata 4,45.

Tanggapan responden terhadap dimensi hubungan-hubungan

Tanggapan responden terhadap dimensi hubungan-hubungan yang terdiri dari hubungan dengan yang lain, peluang persahabatan, kebutuhan tim kerja disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Tanggapan responden terhadap dimensi fungsi-fungsi pekerjaan

Kreteria Jawaban	Hubungan-hubungan									
	Hubungan dg.lain		Peluang persahabatan		Kebutuhan tim kerja		Hub.sosial dan psikologis		Kebersamaan	
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
Sangat setuju	13	30,23	12	27,91	13	30,23	14	32,56	28	65,12
Setuju	19	67,44	27	62,79	30	69,77	29	67,44	14	32,56
Kurang setuju	1	2,33	4	9,30	0	0	0	0	1	2,33
Tidak setuju	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sangat tidak setuju	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	43	100	43	100	43	100	43	100	43	100

Sumber : Data primer diolah

Dari Tabel 3 di atas dapat dijelaskan, bahwa tanggapan responden terhadap demensi hubungan-hubungan sebagian terbesar menyatakan setuju, yakni masing-masing hubungan dengan yang lain sebanyak 67,44%; peluang persahabatan sebanyak 62,79%; kebutuhan tim kerja sebanyak 69,77%; hubungan social dan psikologis sebanyak 67,44%. Sedangkan tanggapan responden terhadap dimensi hubungan-hubungan kebersamaan yang menyatakan sangat setuju dengan porsi terbanyak sebesar 65,12%. Dipihak lain, tidak ada

(0%) tanggapan responden yang menyatakan tidak setuju/sangat tidak setuju terhadap dimensi hubungan-hubungan. Sementara tanggapan responden yang menyatakan kurang setuju terhadap dimensi hubungan-hubungan peluang persahabatan menduduki porsi tertinggi, yakni sebanyak 9,30%. Jika tanggapan responden terhadap dimensi hubungan-hubungan dikaitkan dengan kriteria dan kategori variable, maka dikatakan tergolong harmonis dengan skor rata-rata 4,34.

Tanggapan responden terhadap kepuasan kerja karyawan

Dalam penelitian ini, yang dimaksud dengan kepuasan kerja karyawan adalah keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dari para pegawai dalam memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang yang diwujudkan dengan sikap positif terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi pada lingkungan kerjanya.

Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap kepuasan kerja karyawan BKPM Provinsi Nusa Tenggara Barat disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Skor tanggapan responden terhadap kepuasan kerja karyawan BKPM Provinsi NTB

Indikator kepuasan	Tanggapan responden terhadap kepuasan kerja									
	Puas sekali	%	Puas	%	Cukup puas	%	Kurang puas	%	Tidak puas	%
Pekerjaan	1	2,32	19	44,18	15	34,88	8	18,86	0	0
Fasilitas tempat kerja	1	2,35	16	37,72	16	37,72	8	18,86	2	4,65
Hubungan kerja	0	0	23	35,48	13	30,23	7	16,27	0	0
Gaji	13	30,23	7	16,27	23	53,48	0	0	0	0
Promosi	0	0	12	27,79	18	41,86	13	30,23	0	0
Pengawasan Atasan	0	0	16	37,72	15	34,88	12	27,79	0	0
Kompleksitas & kesulitan	3	6,97	10	23,25	27	62,79	3	6,97	0	0
Metode kerja & informasi	2	4,65	12	27,79	25	58,13	3	6,97	1	2,32
Kompetensi	4	9,30	14	32,55	22	51,16	3	6,97	0	0
Otonomi pekerjaan	2	4,65	16	37,72	20	46,51	4	9,30	1	2,32
Tanggungjawab	6	19,95	28	65,11	9	20,93	0	0	0	0
Kebebasan	5	11,62	13	30,23	21	48,83	4	9,30	0	0
Pengakuan & kepercayaan	6	19,95	13	30,23	20	46,52	4	9,30	0	0
Prestasi kerja	3	6,97	12	6,97	20	46,52	6	13,95	0	0
Total	46		211		264		75		4	
Rata-rata	3,29		15,07		18,86		3,35		0,12	
Persentase (%)	7,65		35,05		43,86		12,44		1	

Sumber : Data primer diolah

Dari di atas dapat dijelaskan, bahwa tanggapan responden terhadap kepuasan kerja berkaitan dengan pekerjaan sebagian besar menyatakan puas, yakni sebanyak 44,18% dan hanya 2,32% reponden yang menyatakan puas sekali, bahkan tidak ada (0%) yang menyatakan tidak puas. Sedangkan tanggapan terhadap fasilitas tempat kerja sebagian besar (37,72%) menyatakan puas dan cukup puas, tetapi ada pula yang tidak puas sebanyak 4,65%. Selanjutnya tanggapan reponden terhadap hubungan kerja, sebagian besar (35,48%) menyatakan puas, bahkan tidak ada (0%) yang menyatakan puas sekali dan tidak puas. Berikut gaji, sebagian (53,48%) menyatakan cukup puas dan tidak ada (0%) yang menyatakan kurang puas atau tidak puas; untuk promosi kebanyakan (41,86%) menyatakan cukup puas, tetapi tidak ada (0%) yang menyatakan puas sekali atau tidak puas; untuk pengawasan atasan kebanyakan (37,72%) menyatakan puas, tetapi tidak ada (0%) yang puas sekali atau tidak puas; untuk kompleksitas dan kesulitan sebagian besar (62,72%) menyatakan cukup puas, bahkan tidak ada (0%) yang tidak puas; untuk metode kerja dan informasi sebagian besar (58,13%) menyatakan cukup puas, tetapi ada pula yang menyatakan tidak puas, yakni sebanyak 2,32%; untuk

kompetensi sebagian (51,16%) menyatakan cukup puas, dan tidak ada (0%) yang tidak puas; untuk otonomi pekerjaan kebanyakan (46,51%) menyatakan cukup puas, tetapi ada pula yang tidak puas sebanyak 2,32%; untuk tanggungjawab sebagian besar (65,11%) menyatakan puas dan tidak ada (0%) yang menyatakan kurang puas atau tidak puas; untuk kebebasan kebanyakan (48,83%) menyatakan cukup puas dan tidak ada (0%) yang tidak puas; untuk pengakuan dan kepercayaan , serta prestasi kerja kebanyakan yang menyatakan cukup puas dengan persentase masing-masing sebanyak 46,52%, serta tidak ada (0%) yang tidak puas.

Dengan demikian dapat disimpulkan secara umum, bahwa tanggapan responden terhadap kepuasan kerja karyawan 7,65% menyatakan puas sekali, 35,05 puas, 43,86% cukup puas, 12,44% kurang puas, dan 1% tidak puas. Jika kondisi ini dikaitkan dengan kriteria dan katagori yang ada, maka tingkat kepuasan kerja karyawan BKPM Provinsi Nusa Tenggara Barat tergolong cukup puas dengan skor rata-rata 3,3.

Pengaruh Desain Kerja Terhadap Kepuasan Kerja karyawan

Untuk mengetahui pengaruh desain kerja terhadap kepuasan kerja karyawan digunakan analisis regresi linier berganda. Dengan bantuan komputer program SPSS, secara ringkas hasil perhitungan dapat disajikan seperti pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil analisis regresi linier pengaruh desain pekerjaan terhadap kepuasan kerja

Variabel bebas	Koef. regresi	t- hitung	Signif ikansi	Kore lasi Parsial
Muatan pekerjaan (X1)	0,317	2,672	0,011	0,393
Fungsi pekerjaan (X2)	0,640	3,576	0,01	0,497
Hubungan-hubungan (X3)	0,183	1,131	0,265	0,178
Konstanta = -1,503; R Square = 0,7260; Multiple R = 0,852; F Stat = 34,419; Sig. α = 5%				

Sumber : Data Primer Diolah

Tabel 6. Uji parsial desain pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan

Variabel bebas	t- hitung	t-tab	Perban dingan	Kesimp ulan
Muatan pekerjaan (X1)	2,672	2,021	$t_{hitung} > t_{tabel}$	Signifik-an
Fungsi pekerjaan (X2)	3,576	2,021	$t_{hitung} > t_{tabel}$	Signifik-an
Hubungan-hubungan (X3)	1,131	2,021	$t_{hitung} < t_{tabel}$	Non Signifik-an

Sumber : data Primer Diolah

Dari Tabel 5 di atas dapat disusun persamaan regresi : $Y = -1,503 + 0,317X1 + 0,640X2 + 0,183X3$. Untuk memperoleh penafsiran yang tidak bias dan efisien dari model regresi linier berganda yang diperoleh, perlu dilakukan uji asumsi klasik sebagai berikut :

- Uji Homoskedastisitas menunjukkan semua variable bebas (X1, X2, X3) mempunyai nilai thitung < ttabel pada $\alpha = 5\%$ ($tX1 = 1,468$; $tX2 = 0,928$; $tX3 = 1,646$) < $t \alpha = 5\% = 1,96$. Ini berarti semua variable pengamatan mempunyai varian konstan, sehingga memenuhi salah satu uji klasik yaitu BLUE (*Best Unbiased Estimator*).
- Uji Auto Korelasi menunjukkan DW = 1,237 dan berada pada kisaran $1,21 < DW < 1,65$ (Gujarati, 1995). Dengan demikian uji auto Korelasi tidak dapat disimpulkan, karena tidak menggunakan data time seri, tetapi memakai data cross section, sehingga uji ini tidak berlaku dalam model ini.
- Uji Multikolinieritas menunjukkan, bahwa nilai toleransi semua variable mendekati 1 dan tidak sama dengan nol dan nilai VIF < 10 (nilai toleransi X1 = 0,409; X2 = 0,391; X3 = 0,662 dengan nilai VIF X1 = 2,444; X2 = 2,554; X3 = 1,510). Dengan demikian variable pengamatan tidak berkorelasi serial, sehingga memenuhi uji klasik BLUE atau Multikolinieritas.

Dari Tabel 5 di atas dapat pula dijelaskan, bahwa secara bersama-sama dimensi desain pekerjaan yang terdiri dari muatan kerja (X1), fungsi pekerjaan (X2) dan hubungan-hubungan berpengaruh nyata terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan F_{hitung} sebesar 34,19 > F_{tabel} 3,13 pada taraf signifikan 5%. Selanjutnya besarnya pengaruh desain pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan adalah 0,7260%. Sedangkan sisanya 27,40 dipengaruhi faktor lain.

Oleh karena dimensi desain pekerjaan berpengaruh nyata terhadap kepuasan kerja secara simultan, maka dilakukan uji lanjut (parsial) dengan membandingkan nilai t masing-masing variable bebasnya (X1, X2, X3) dengan t-tabel seperti disajikan pada Tabel 6.

Dari Tabel 6 di atas dapat dijelaskan, bahwa muatan pekerjaan dan fungsi pekerjaan berpengaruh nyata terhadap kepuasan kerja secara parsial. Sedangkan hubungan-hubungan tidak berpengaruh nyata terhadap kepuasan kerja secara parsial.

Dari dua variable bebas (muatan pekerjaan dan fungsi pekerjaan), maka dapat disimpulkan bahwa fungsi pekerjaan lebih dominan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan BKPM Provinsi Nusa Tenggara Barat. Hal ini dibuktikan oleh nilai signifikan paling kecil (0,01) dan nilai koefisien korelasi paling besar (0,497).

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan atas hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa : secara bersama-sama dimensi-dimensi desain pekerjaan mempunyai pengaruh nyata terhadap kepuasan kerja karyawan BKPM Provinsi Nusa Tenggara Barat. Dimensi fungsi pekerjaan mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja karyawan BKPM Provinsi Nusa Tenggara Barat.

Saran-Saran

1. Hendaknya pimpinan didalam mendesain pekerjaan lebih memperhatikan fungsi-fungsi pekerjaan terutama yang berkaitan dengan masalah tanggungjawab dan otoritas, sehingga akan memberikan kepuasan kerja bagi karyawan.
2. Agar tugas-tugas dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu, serta tidak terjadi tumpang tindih pekerjaan, maka fungsi pekerjaan yang berkaitan dengan metode kerja harus menjadi acuan dalam menyelesaikan tugas serta selalu mengadakan koordinasi antar masing-masing bidang atau sub bidang.

DAFTAR PUSTAKA

- Henry Simamora, 2001. *Manajemen Sumber Daya manusia*, STIE YKPN Yogyakarta
- Cooper Donald R dan Emory. C William, 1998. *Metode Penelitian Bisnis*. Foundation Harper & Row New York
- Siagian SP, 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara Jakarta
- Kerlinger Fred N, 1996. *Azas-azas Penelitian Behavioral*. UGM Yogyakarta
- Gujarati Damodar.N; 1995. *Basic Econometrics*. Third Edition. Mc.Graw-Hill International Edition, Singapur.
- Supranto, J.,1990. *Ekonomitrika*. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia Jakarta.
- Nasir, Moh; 1997. *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia Jakarta