

**HUBUNGAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN DENGAN KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PADA CV. BINA BUANA SAMUDRA**

**BAYU PUTRI ANGGRAHINI
FITRI APSARI, S.Psi. M.Si**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI FAKULTAS ILMU SOSIAL,
HUMANIORA DAN SENI UNIVERSITAS SAHID SURAKARTA**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja karyawan pada CV. Bina Buana Samudra. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada CV. Bina Buana Samudra. Penelitian karakteristik pekerjaan tersebut diharapkan dapat mempertahankan kondisi lingkungan kerja yang kondusif, terjalinnya hubungan rekan kerja yang harmonis, dan tercapainya kepuasan kerja pada karyawan.

Penelitian ini termasuk jenis penelitian karakteristik pekerjaan dengan mengacu pada teori Hackman & Oldham dan kepuasan kerja karyawan dengan mengacu pada teori Luthans. Subjek dalam penelitian ini ialah perusahaan CV. Bina Buana Samudra. Peneliti mengambil seluruh subjek dikarenakan jumlah karyawan pada perusahaan CV. Bina Buana Samudra hanya 32 karyawan. Teknik pengumpulan data dilakukan menggunakan skala Likert.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kepuasan kerja karyawan pada perusahaan CV. Bina Buana Samudra. Karakteristik pekerjaan yang mencakup ragam keterampilan yang dibutuhkan, prosedur dan kejelasan tugas, tingkat kepentingan tugas, kewenangan dan tanggungjawab, serta umpan balik dari tugas yang dirancang dapat digunakan sebagai prediktor untuk memprediksikan atau mengukur variabel kepuasan kerja karyawan. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,550 dengan $p = 0,001 < 0,05$. Sumbangan efektif pada variabel karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 30,3 %. Artinya masih ada 69,7 % variabel lain yang dapat menjadi prediktor bagi kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci : *Karakteristik Pekerjaan, Kepuasan Kerja Karyawan*

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between job characteristics and job satisfaction of employees at CV. Bina Buana Samudra. This study is expected to be one of the inputs and considerations for companies to improve employee jobsatisfaction in CV. Bina Buana Samudra. Research the characteristics of the job is expected to maintain conditions conducive working environment, relations harmonious co-workers, and job satisfaction of employees.

This research includes the study of job characteristics with reference to the theory of Hackman and Oldham and employee satisfaction with reference to the theory Luthans. Subjects in this study is that the company's CV. Bina Buana Samudra. Researchers took the whole subject because the number of employees at the company's CV. Bina Buana Samudra only 32 employees. Data was collected using a Likert scale.

The results showed that the characteristics of the work has a positive and significant relationship with job satisfaction of employees at the company's CV. Bina Buana Samudra. Characteristics of work that includes a variety of skills required, the procedure and the clarity of the task, the importance of duty, authority and responsibility, as well as feedback from the task designed to be used as a predictor to predict or measure employee satisfaction variables. Correlation coefficient of 0.550, $p = 0.001 < 0.05$. Effective contribution to the variable job characteristics on job satisfaction of employees amounted to 30.3%. This means that there are still 69.7% of other variables that can be a predictor for job satisfaction of employees

Keywords: *Job Characteristics, Job Satisfaction of employees*

Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling utama untuk keberlangsungan suatu perusahaan. Kedudukan sumber daya manusia dalam dunia usaha kini semakin penting. Seluruh aktivitas perusahaan digerakkan oleh sumber daya manusia sehingga dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia merupakan aset yang paling berharga pada suatu perusahaan. Sumber daya manusia yang dibutuhkan perusahaan adalah sumber daya manusia yang berkualitas, dimana sumber daya manusia tersebut mampu berprestasi.

Kepuasan kerja karyawan merupakan respon yang ditunjukkan karyawan terkait dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan mendorong karyawan untuk bekerja dengan sebaik-baiknya. Sementara itu karyawan

yang merasa tidak puas menjadi tidak bersemangat dalam bekerja. Menurut Hasibuan (2007) kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan karyawan meningkat.

Karakteristik pekerjaan adalah identifikasi berbagai atribut kerja yang dapat mendorong efektivitas individu saat bekerja. Kepuasan kerja karyawan terpenuhi ketika karakteristik pekerjaan dapat memenuhi kebutuhan karyawan tersebut. Rendahnya kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan merupakan gejala dari kurang stabilnya perusahaan. Bentuk yang paling buruk dari ketidakpuasan adalah pemogokan kerja, mangkir, dan tingginya tingkat keluar karyawan pada perusahaan. Fenomena yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan banyak

ditemui di perusahaan yang bergerak dibidang jasa maupun industri. Salah satunya adalah perusahaan CV. Bina Buana Samudra. CV. Bina Buana Samudra adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa pendidikan dan pelatihan perhotelan. Pada wawancara awal yang dilakukan oleh peneliti pada hari Kamis tanggal 13

Juli 2017, salah satu permasalahan yang dihadapi perusahaan adalah mencari metode yang tepat untuk mengatur dan mengkoordinasikan karyawan secara efektif dan efisien dengan cara mengetahui hubungan karakteristik pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dengan kepuasan kerja yang didapatkan oleh karyawan. Perusahaan tersebut masih terdapat karyawan yang mengeluhkan kurang mampu menjalin hubungan baik dengan rekan kerja, terdapat adanya tekanan yang membuat karyawan

stres baik dari atasan maupun bawahan, pekerjaan yang monoton yang menyebabkan kejenuhan, dan kriteria dalam penilaian prestasi karyawan kurang dikomunikasikan secara jelas sehingga menimbulkan kesan negatif para karyawan. Dari hasil wawancara awal inilah peneliti menjadikan perusahaan CV. Bina Buana Samudra sebagai objek penelitian.

Penelitian sebelumnya oleh Widowati (2015) tentang hubungan antara karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja supervisor PT. Tripilar Betonmas Salatiga yaitu karakteristik pekerjaan memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga nampak jelas bahwa karakteristik pekerjaan mempunyai hubungan positif dengan kepuasan kerja karyawan. Karakteristik pekerjaan memiliki rerata sebesar 37,85

sehingga dapat dikatakan bahwa karakteristik pekerjaan termasuk dalam kategori tinggi (67,65 %). Hal tersebut berarti semakin tinggi karakteristik pekerjaan, semakin tinggi pula kepuasan kerja yang didapat oleh karyawan. Sumbangan efektif karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 21 % dan sisanya 79% dipengaruhi oleh faktor lain diluar karakteristik pekerjaan.

Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut As'ad (2004) faktor manusia cukup berperan dalam mencapai hasil sesuai dengan tujuan perusahaan. Memberikan motivasi agar dicapai kepuasan kerja bagi para karyawan merupakan kewajiban bagi setiap pemimpin. Menurut Wijono (2010) kepuasan kerja karyawan adalah suatu hasil perkiraan karyawan terhadap pekerjaan atau pengalaman positif

dan menyenangkan dirinya. Kepuasan kerja karyawan dapat diklarifikasikan sebagai pengaruh refleksi (reflective) dari pengalaman karyawan dan persepsinya terhadap tempat kerja. Menurut Waluyo (2009) kepuasan kerja karyawan merupakan suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk didalamnya upah, kondisi sosial, kondisi fisik, dan kondisi psikis.

Hasibuan (2007) mendefinisikan kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan kerja karyawan meningkat. Gibson (2005) menjelaskan bahwa kepuasan kerja karyawan ialah suatu sikap positif ataupun negatif yang dirasakan karyawan terhadap

berbagai segi pekerjaan, tempat kerja, hubungan dengan rekan kerja, hal ini dihasilkan dari intrinsik dan ekstrinsik serta persepsi karyawan terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan adalah pernyataan secara emosional dari karyawan dengan membandingkan harapan dan kenyataan yang diperoleh dari perusahaan atas usaha yang telah dilakukan. Hasil yang didapatkan karyawan disesuaikan dengan situasi lingkungan kerjanya dan faktor predisposisi atau karakteristik demografi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut As'ad (2004) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan ialah faktor psikologi (faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan meliputi

minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, dan perasaan kerja), faktor sosial (faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasan, maupun dengan karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya), faktor fisik (faktor yang berhubungan dengan fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan meliputi jenis pekerjaan, peraturan waktu kerja, perlengkapan kerja, sirkulasi udara, dan kesehatan karyawan), dan faktor finansial (faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem penggajian, jaminan sosial, besarnya tunjangan, fasilitas yang diberikan, dan promosi).

Menurut Wijono (2010) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan ada dua, yaitu karakteristik

individu (karakteristik individu memiliki beberapa aspek yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu perbedaan individu, usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status pernikahan dan lama kerja) dan karakteristik pekerjaan (ada beberapa faktor didalam karakteristik pekerjaan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu organisasi dan manajemen, supervisi langsung, lingkungan sosial, komunikasi, keamanan, monoton, dan penghasilan).

Menurut Munandar (2001) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu keragaman keterampilan, jati diri tugas, tugas yang penting, otonomi dan umpan balik pada pekerjaan, gaji penghasilan dan imbalan dirasa adil, penyeliaan, rekan-rekan kerja yang menunjang, dan kondisi kerja yang

menunjang Berdasarkan uraian diatas, faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan ialah karakteristik individu yang didalamnya ada faktor psikologis dan faktor fisik dan karakteristik pekerjaan yang didalamnya ada faktor sosial dan faktor finansial seperti keragaman keterampilan, jati diri tugas, pentingnya tugas, otonomi, umpan balik pada pekerjaan, gaji, imbalan yang dirasa adil, penyeliaan, rekan-rekan kerja yang menunjang dan kondisi kerja yang menunjang.

Aspek-aspek yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Luthans (2006) aspek-aspek yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu tingkat upah / Gaji (keuangan adalah hal yang paling mendasar yang harus diperhatikan oleh perusahaan karena merupakan hal pokok yang menjadi

motivasi setiap individu dalam bekerja. Menurut Gito Sudarmo & Sudita (2008) finansial dapat berbentuk gaji, upah, dan bonus), pekerjaan itu sendiri (berhubungan dengan perasaan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan kemampuan menyelesaikan tugas), rekan kerja (rekan kerja dalam suatu perusahaan sangat diperlukan dalam menyelesaikan suatu aktivitas terutama aktivitas yang membutuhkan kerjasama tim), dan promosi karir (promosi merupakan pemindahan secara vertikal ke jenjang yang lebih tinggi disertai dengan adanya kenaikan tanggungjawab dan imbalan dengan memperhatikan prestasi kerja, senioritas, dan keadilan. Seseorang yang dipromosikan secara obyektif dan sesuai aturan maka diharapkan tidak akan menimbulkan ketidakpuasan diantara karyawan

yang tidak terpilih untuk dipromosikan. Promosi yang dilakukan kepada pekerja, erat kaitannya dengan proses pengembangan karir).

Menurut Herzberg (Hong & Waheed, 2011) aspek-aspek yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja terdapat 11 komponen, yaitu prestasi (berhubungan dengan dorongan untuk berprestasi dan kepercayaan pada kemampuan diri), kemajuan (berhubungan dengan kemajuan karir di perusahaan), pekerjaan itu sendiri (berhubungan dengan perasaan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan kemampuan menyelesaikan tugas), penghargaan (berhubungan dengan penghargaan dari atasan dan rekan kerja), perkembangan (berhubungan dengan perasaan terhadap jalur karir yang ada serta pemberian program pendidikan dan pelatihan), kebijakan perusahaan

(berhubungan dengan ketaatan pada peraturan yang berlaku, kejelasan kebijaksanaan perusahaan serta prosedur administrasi yang dijalankan), hubungan dengan rekan kerja (berhubungan dengan kualitas hubungan dengan rekan kerja), keamanan kerja (berhubungan dengan perasaan aman dalam melaksanakan pekerjaan dengan perlindungan atas kedudukan dalam perusahaan), hubungan dengan atasan (berhubungan dengan kualitas hubungan dengan atasan), gaji (berhubungan dengan perasaan terhadap imbalan yang diberikan serta sistem pengupahan yang ada dan harapan peningkatan pendapatan), kondisi kerja (berhubungan dengan kondisi lingkungan kerja, intensitas pekerjaan, serta peralatan dan perlengkapan penunjang.

Kondisi kerja yang tidak mendukung pekerjaan karyawan dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja. Menurut Robbins (2001) kenyamanan, kemudahan, bebas dari bahaya di lingkungan kerja sangat dibutuhkan oleh karyawan seperti fasilitas yang relatif moderen dan bersih serta peralatan yang memadai. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah kondisi kerja seperti kemajuan dan keamanan kerja, finansial seperti gaji ataupun tingkat upah, administrasi dan kebijakan perusahaan, supervisi seperti prestasi dan penghargaan, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, serta promosi dan pengembangan.

Karakteristik Pekerjaan

Oldham (Griffin, 2008) *“Job characteristics is a set of environmental variables that are widely thought to be important causes of employee effect and behavior”*. Schurman (2011) mendefinisikan karakteristik pekerjaan *“The definition of job characteristics is aspects specific to a job, such as knowledge and skill, mental and physical demands, and working conditions that can be recognized, defined, and assessed that are important causes of employee health”*. Kreitner & Kinicki (2007) menyatakan karakteristik pekerjaan sebagai dimensi inti pekerjaan yaitu *“Core job dimensions are common characteristics found to a varying in all jobs”*. Widowati (2015) mendefinisikan bahwa karakteristik pekerjaan adalah wujud dari aspek internal pekerjaan itu sendiri

mencakup variasi keterampilan yang dibutuhkan, prosedur dan kejelasan tugas, tingkat kepentingan tugas, kewenangan dan tanggungjawab, serta umpan balik dari tugas yang dirancang agar karyawan dapat meningkatkan motivasi internal serta kepuasan kerjanya. Menurut Rahmawati (2013) karakteristik pekerjaan adalah sifat dari tugas yang terkandung dalam suatu pekerjaan, meliputi berbagai dimensi yang dapat mendorong efektivitas individu karyawan dalam bekerja. Sementara itu Robbins (2001) berpendapat bahwa karakteristik pekerjaan adalah upaya mengidentifikasi karakteristik tugas dari pekerjaan, bagaimana karakteristik itu digabung untuk membentuk pekerjaan-pekerjaan yang berbeda, dan berhubungan dengan motivasi, kepuasan, dan kinerja karyawan.

Hackman and Oldham

(Widowati, 2015) terdapat lima dimensi inti pekerjaan yaitu variasi keterampilan, identitas tugas, tingkat pentingnya tugas, otonomi dan umpan balik.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan adalah wujud dari aspek internal pekerjaan itu sendiri mencakup variasi keterampilan yang dibutuhkan, prosedur dan kejelasan tugas, tingkat pentingnya tugas, kewenangan dan tanggungjawab, serta umpan balik dari tugas yang dirancang agar karyawan dapat meningkatkan motivasi internal serta kepuasan kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi Karakteristik Pekerjaan

Ada tujuh faktor dalam karakteristik pekerjaan menurut Wijono (2012) yaitu organisasi dan

manajemen (organisasi dan manajemen menjadi penting jika karyawan mempunyai moral kerja yang rendah, karena hal itu merupakan indikasi rendahnya ketidakpuasan karyawan dalam bekerja), supervisi langsung (kepuasan kerja adalah kesesuaian dengan kepentingan pribadi supervisor secara langsung (*immediate supervision*) dan dukungan terhadap karyawan), lingkungan sosial (identitas kelompok kerja tampaknya menjadi sebuah variabel penting terhadap kepuasan kerja. Individu didalam kelompok akan lebih puas daripada yang tidak menjadi anggota dalam kelompok. Sebaliknya, Veroll & Feld (Wijono, 2012) mengatakan bahwa bekerja secara kelompok mempunyai manfaat penting untuk memenuhi kebutuhan interpersonal dan persahabatan yang dijelaskan

sebagai sumber kepuasan kerja), komunikasi (komunikasi adalah salah satu faktor penting dalam keseluruhan proses moral. Komunikasi dapat dilihat dari ketidakhadiran kerja yang cenderung menjadi sumber utama dari ketidakpuasan dengan syarat individu diletakkan pada posisi penting dalam satu jalinan komunikasi), keamanan (keamanan dikatakan sebagai variabel yang paling penting dalam kepuasan kerja oleh para peneliti. Walaupun demikian, kepentingannya merupakan hasil dari ketidakhadirannya dalam suatu situasi dibandingkan dengan kehadirannya), monoton (kecenderungan untuk memperoleh kepuasan yang lebih dalam terhadap pekerjaan yang dilakukan berulang kali secara monoton), dan penghasilan (terjadi perbedaan

pendapatan di antara karyawan satu dengan yang lain, tergantung pekerjaan masing-masing jabatan dan pentingnya pekerjaan).

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yaitu organisasi dan manajemen, supervisi langsung, lingkungan sosial, komunikasi, keamanan, monoton, dan penghasilan.

Aspek-aspek Karakteristik Pekerjaan

Ada lima aspek dalam karakteristik pekerjaan menurut Hackman and Oldham (1980) yaitu keragaman keterampilan (bagaimana karyawan menggunakan beragam keterampilan dan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Semakin menantang pekerjaannya, semakin berarti

pula keterampilannya), identitas tugas (tingkat sejauh mana penyelesaian pekerjaan secara keseluruhan dapat dilihat hasilnya dan dapat dikenali sebagai hasil kinerja seseorang), tingkat pentingnya tugas (tingkat sejauh mana pekerjaan mempunyai dampak yang berarti bagi kehidupan orang lain, baik orang tersebut merupakan rekan kerja dalam suatu perusahaan yang sama maupun orang lain disekitarnya), otonomi (seberapa besar kebebasan yang dimiliki para pekerja dalam menjadwalkan dan mengatur pekerjaan mereka sendiri), dan umpan balik (besarnya informasi yang pekerja terima tentang efektivitas dan kualitas pekerjaan yang mereka laksanakan).

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek karakteristik pekerjaan antara

lain ragam keterampilan, identitas tugas, tingkat pentingnya tugas, otonomi, dan umpan balik.

Hubungan Karakteristik Pekerjaan dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada CV. Bina Buana Samudra

Kepuasan kerja karyawan merupakan aspek yang paling penting dalam pekerjaan. Ketidakpuasan kerja yang dimiliki karyawan menyebabkan berbagai masalah yang sama terhadap diri karyawan maupun perusahaan tempat karyawan bekerja. Perusahaan terpaksa menanggung biaya yang cukup tinggi apabila kepuasan kerja karyawan tidak diperhatikan. Hal ini dapat dilihat dari adanya karyawan yang berhenti kerja, sering absen kerja, dan beberapa masalah pelanggaran disiplin yang dapat menyebabkan biaya pengeluaran yang cukup tinggi

dalam perusahaan dan menurunnya produktivitas kerja perusahaan. Situasi tersebut menyebabkan prestasi kerja karyawan menurun dan membuat karyawan menjadi tidak produktif serta dapat berakibat munculnya stress kerja dikalangan karyawan yang ada dalam perusahaan.

As'ad (2004) faktor manusia cukup berperan dalam mencapai hasil sesuai dengan tujuan perusahaan, memberikan motivasi agar dicapai kepuasan kerja bagi para karyawan merupakan kewajiban bagi setiap pemimpin. Robbins (2001) berpendapat bahwa karakteristik pekerjaan adalah upaya mengidentifikasi karakteristik tugas dari pekerjaan, bagaimana karakteristik tersebut digabung untuk membentuk pekerjaan-pekerjaan yang berbeda, dan berhubungan dengan motivasi,

kepuasan, dan kinerja karyawan. Karakteristik pekerjaan meliputi bagaimana karyawan menggunakan beragam keterampilan dan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan, tingkat sejauh mana penyelesaian pekerjaan secara keseluruhan dapat dilihat hasilnya dan dapat dikenali sebagai hasil kinerja seseorang, tingkat sejauh mana pekerjaan mempunyai dampak yang berarti bagi kehidupan orang lain, seberapa besar kebebasan yang dimiliki karyawan dalam menjadwalkan dan mengatur pekerjaan mereka, serta besarnya informasi yang karyawan terima tentang efektivitas dan kualitas pekerjaan yang karyawan laksanakan.

Kepuasan kerja karyawan merupakan kondisi yang dibutuhkan oleh setiap karyawan. Menurut Waluyo (2009) kepuasan kerja karyawan merupakan suatu sikap

yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk didalamnya upah, kondisi sosial, kondisi fisik, dan kondisi psikis. Perasaan tersebut sangat penting karena kepuasan kerja karyawan yang didukung dengan karakteristik pekerjaan yang sesuai dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

Berdasarkan uraian diatas terlihat bahwa karakteristik pekerjaan yang baik akan senantiasa meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sehingga tujuan perusahaan yang telah direncanakan dapat tercapai secara maksimal.

Hipotesis

Ha :Terdapat hubungan yang signifikan antara karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja.

Ho :Tidak adanya hubungan yang signifikan antara karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja.

Variabel Penelitian

Variabel Tergantung :Kepuasan Kerja

Variabel Bebas :Karakteristik Pekerjaan

Subjek Penelitian

Karyawan pada CV. Bina Buana Samudra yang berjumlah 32 orang karyawan. Metode pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah metode pengumpulan data *Tryout* Terpisah. Peneliti melaksanakan *Tryout* Terpisah pada perusahaan Smartfren Surakarta. Peneliti mempertimbangkan kenapa memilih perusahaan Smartfren Surakarta karena perusahaan tersebut memiliki keselarasan dengan perusahaan CV. Bina Buana Samudra. Perusahaan memiliki 34

karyawan tetap, bergerak dibidang jasa *Customer Care* dan penjualan produk berupa *Handphone*. Perusahaan Smartfren Surakarta memiliki sistem manajemen yang lebih baik dan terstruktur dibandingkan CV. Bina Buana Samudra. Hal tersebut yang menjadikan peneliti memilih perusahaan Smartfren Surakarta sebagai tempat *Tryout* Terpisah untuk mencari validitas dan reliabilitas untuk melaksanakan penelitian.

Jika populasi pada suatu subjek yang akan dilakukan penelitian kurang dari 100 orang, maka peneliti lebih baik mengambil keseluruhan subjek, penelitiannya merupakan penelitian studi populasi. Pada penelitian ini karena populasi karyawan pada perusahaan CV. Bina Buana Samudra hanya 32 karyawan, maka peneliti

menggunakan studi populasi yaitu seluruh karyawan pada CV. Bina Buana Samudra yang berjumlah 32 karyawan.

Populasi pada perusahaan Smartfren Surakarta yang digunakan sebagai tempat *Tryout* Terpisah memiliki 34 karyawan tetap, maka peneliti mengambil seluruh subjek yang bekerja di perusahaan Smartfren Surakarta.

Instrumen Penelitian

Metode pengumpulan data adalah cara yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data penelitian. Pada penelitian ini, metode pengumpulan data yang akan digunakan ialah menggunakan skala dan studi kepustakaan.

Skala Kepuasan Kerja Karyawan

Skala kepuasan kerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini merupakan skala yang telah dimodifikasi oleh penulis

yang mengacu pada teori Luthans (2006) pada penelitian yang dilakukan oleh Widowati (2015) yang memiliki validitas 0,375 dan reliabilitas sebesar 0,921 dan penelitian yang dilakukan oleh Kardila, Tri., Sjahrudin, Herman., Heslina (2016) yang memiliki validitas 0,802 dan reliabilitas 0,644. Aspek-aspek kepuasan kerja meliputi kondisi kerja, finansial, administrasi dan kebijakan perusahaan, supervisi, hubungan dengan rekan kerja, dan promosi dan pengembangan.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala Likert yang telah dimodifikasi dengan empat pilihan jawaban, yakni sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS). Dalam hal ini jawaban ragu-ragu sengaja dihilangkan untuk menghindari

kecenderungan subjek memilih jawaban yang ada ditengah-tengah (Hadi, 2004).

Skala Karakteristik Pekerjaan

Skala karakteristik pekerjaan yang digunakan dalam penelitian ini merupakan skala yang telah disusun oleh penulis mengacu pada teori Hackman & Oldham (1980) pada penelitian yang dilakukan oleh Widowati (2015) yang memiliki validitas 0,343 dan reliabilitas sebesar 0,836 dan penelitian yang dilakukan oleh Kardila, Tri., Sjahrudin, Herman., Heslina (2016) yang memiliki validitas 0,867 dan reliabilitas 0,752. Aspek-aspek karakteristik pekerjaan meliputi ragam keterampilan, identitas tugas, identifikasi tugas, otonomi, dan umpan balik.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala Likert yang telah

dimodifikasi dengan empat pilihan jawaban, yakni sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS). Pada hal ini jawaban ragu-ragu sengaja dihilangkan untuk menghindari kecenderungan subjek memilih jawaban yang ada ditengah-tengah (Hadi, 2004).

Pelaksanaan Skoring

Skoring untuk masing-masing skala bergerak dari 1 sampai 4 dengan memperhatikan sifat aitem *favourable* dengan pilihan jawaban sangat setuju, setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skor *favourable* yaitu dari 4-3-2-1. Sifat aitem *unfavourable* skornya yaitu dari 1-2-3-4. Skor tertinggi dari masing-masing aitem adalah 4 dan skor terendah adalah 1. Skor yang diperoleh kemudian dijumlahkan untuk masing-masing skala. Total

skor dari skala yang diperoleh akan dipakai dalam analisis data.

Studi Kepustakaan

Kegiatan mengumpulkan bahan-bahan yang berkaitan dengan penelitian yang berasal dari jurnal-jurnal ilmiah, literatur-literatur, dan publikasi-publikasi lain yang layak dijadikan sumber. Studi pustaka ini dilakukan untuk mendapatkan informasi yang bersifat teoritis sehingga penelitian memiliki landasan teori yang kuat sebagai suatu hasil ilmiah.

Validitas dan Reliabilitas

Hasil Validitas dan Reliabilitas nilai Koefisien.

No	Variabel	Validitas	Reliabilitas	Jumlah
1	Kepuasan kerja	0,427 – 0,696	0,910	Valid 32
2	Karakteristik pekerjaan	0,458 – 0,630	0,897	Valid 30

Instrument dinyatakan reliabel jika hasil nilai *Cronbach's Alpha* $\geq$ rtabel. Berdasarkan tabel

diatas terlihat bahwa semua variabel dalam penelitian memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > *r* tabel, dengan demikian kepuasan kerja karyawan dan karakteristik pekerjaan adalah reliable.

Hasil Penelitian

Gambaran Demografis Responden

1	Usia		
	< 25 tahun	16	50%
	26 - 35 tahun	13	40.60%
	> 36 tahun	3	9.40%
2	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	17	53.10%
	Perempuan	15	46.90%
3	Tingkat Pendidikan		
	SMP	2	6.30%
	SMA/SMK	11	34.40%
	D3	4	12.50%
	S1	15	46.90%
4	Status Pernikahan		
	Belum Kawin	22	68.80%
	Kawin	8	25%
	Janda/Duda	2	6.30%
5	Lama Kerja		

< 1 Tahun	6	18.80%
1 - 3 Tahun	16	50%
3 - 5 Tahun	9	28.10%
> 5 Tahun	1	3.10%

Analisis Korelasi

Correlations		
	kepuasan kerja karyawan	karakteristik pekerjaan
Pearson Correlation	kepuasan kerja karyawan .550	1.000
	karakteristik pekerjaan 1.000	.550
Sig. (1-tailed)	kepuasan kerja karyawan .001	
	karakteristik pekerjaan .	.001
N	kepuasan kerja karyawan 32	32
	karakteristik pekerjaan 32	32

Hasil analisis korelasi diatas menunjukkan variabel karakteristik pekerjaan mempunyai hubungan dengan variabel kepuasan kerja. Hasil koefisien korelasi sebesar 0.550 dengan *p-value* 0.001 < 0.05. Koefisien positif diartikan bahwa terdapat hubungan searah antara karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut berarti semakin baik katakteristik pekerjaan yang ada

pada perusahaan akan semakin baik pula kepuasan kerja yang dirasakan atau didapatkan karyawan.

Kategorisasi

Kategorisasi Kepuasan Kerja

Karyawan

Skor	Kriteria	Frekuensi	Prosentase (%)	Rata-Rata
32 $\leq$ X $<$ 51,2	Sangat Rendah	0	0	
51,2 $\leq$ X $<$ 70,4	Rendah	1	3,1%	
70,4 $\leq$ X $<$ 89,6	Sedang	22	68,8%	80,89
89,6 $\leq$ X $<$ 108,8	Tinggi	8	25,0%	
108,8 $\leq$ X $<$ 128	Sangat Tinggi	1	3,1%	
Jumlah		32	100	

Hasil frekuensi dan prosentase menunjukkan dari 32 subjek yang diteliti terdapat 22 subjek (68,8 %) memiliki kepuasan kerja karyawan dalam kategori sedang, 8 subjek (25,0 %) memiliki kategori tinggi, dan masing-masing subjek (3,1 %) memiliki kepuasan kerja karyawan kategori sangat tinggi, sedangkan kategori sangat rendah tidak ditemukan dalam variabel ini.

Kategorisasi

Karakteristik

Pekerjaan

Skor	Kriteria	Frekuensi	Prosentase (%)	Rata-Rata
30 $\leq$ X $<$ 40	Sangat Rendah	0	0	
40 $\leq$ X $<$ 66	Rendah	2	6,3%	
66 $\leq$ X $<$ 84	Sedang	20	62,5%	78,78
84 $\leq$ X $<$ 102	Tinggi	9	28,1%	
102 $\leq$ X $<$ 120	Sangat Tinggi	1	3,1%	
Jumlah		32	100	

Hasil frekuensi dan prosentase menunjukkan dari 32 subjek yang diteliti terdapat 2 subjek (6,3%) memiliki karakteristik pekerjaan dalam kategori rendah, 20 subjek (62,5%) memiliki kategori sedang, 9 subjek (28,1%) memiliki kategori tinggi, 1 subjek (3,1%) memiliki kategori sangat tinggi, sedangkan kedisiplinan kerja kategori sangat rendah tidak ditemukan dalam variabel ini.

Pembahasan

Hasil penelitian tentang hubungan antara karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja karyawan menggunakan teknik analisis uji korelasi *product*

moment dari Karl Pearson

didapatkan hasil bahwa koefisien korelasi sebesar 0,550 dengan *p value* $0,001 < 0,05$. Koefisien positif diartikan bahwa terdapat hubungan searah antara karakteristik pekerjaan responden terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Bina Buana Samudra. Hal ini juga berarti semakin baik karakteristik pekerjaan responden maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan dan begitu pula sebaliknya, semakin rendah karakteristik pekerjaan karyawan maka akan semakin rendah pula kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Widowati (2015) yaitu menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi

karakteristik pekerjaan karyawan maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerjanya. Hiariey (2010) karakteristik pekerjaan (Ragam pekerjaan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik) secara simultan berpengaruh.

signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Mardijanto (2011) katakteristik pekerjaan (ragam keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik) secara simultan maupun secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut Robbins (2001) berpendapat bahwa karakteristik pekerjaan adalah upaya mengidentifikasi karakteristik tugas dari pekerjaan, bagaimana karakteristik itu digabung untuk membentuk pekerjaan-pekerjaan yang berbeda, dan berhubungan

dengan motivasi, kepuasan serta kinerja karyawan. Oldham (Griffin, 2008) "*Job characteristics is a set of environmental variables that are widely thought to be important causes of employee effect and behavior*". Artinya ialah karakteristik pekerjaan adalah serangkaian variabel lingkungan yang secara luas dirasa penting yang menyebabkan dan mempengaruhi perilaku karyawan serta kepuasan kerja.

Setiap pekerjaan mempunyai karakteristik atau aspek-aspek tertentu yang menyertai individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Aspek-aspek tersebut dapat membuat individu bekerja dengan baik atau malah sebaliknya. Mangkuprawira (2003) berpendapat bahwa karakteristik pekerjaan sebagai identifikasi dari berbagai macam dimensi yang terkandung

dalam suatu rancangan pekerjaan yang secara simultan memperbaiki efisiensi organisasi dan kepuasan karyawan.

Hasil penelitian pada tabel demografis dapat dilihat dari segi status tingkat pendidikan karyawan CV. Bina Buana Samudra saat ini karyawannya didominasi dengan lulusan strata 1 yang memiliki kemampuan intelektual dan keterampilan yang mendukung keterampilan tugas. Dari tingkat pendidikan memperlihatkan bagaimana cara berfikir tentang bagaimana cara penyelesaian tugas serta pengetahuan dan keterampilan dibidang pekerjaan yang dijalani dan usia memperlihatkan tentang kematangan berfikir serta pengalaman kerja seorang karyawan, hal ini yang dapat mendukung penyelesaian tugas dan memberikan kepuasan kerja karyawan. Robbins

(2001) menjelaskan bahwa karyawan dengan usia lebih tua akan semakin mampu menunjukkan kematangan jiwa, dalam arti semakin bijaksana, semakin mampu berfikir rasional, semakin mampu mengendalikan emosi, semakin toleran terhadap pandangan dan perilaku yang berbeda dari dirinya dan semakin dapat menunjukkan kematangan intelektual dan psikologisnya. Pekerja yang telah menikah lebih puas terhadap kerjanya dibandingkan dengan pekerja yang belum menikah karena pekerja yang telah menikah merasa mempunyai tanggungjawab yang besar pada pekerjaannya (Robbins, 2001). Apabila karakteristik pekerjaan sesuai dengan harapan karyawan maka karyawan akan mempunyai kepuasan kerja yang tinggi dan begitu pula sebaliknya.

Berdasarkan kategorisasi skala kepuasan kerja karyawan diketahui memiliki rerata empirik (RE) sebesar 86,69 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 80 dengan rincian, subjek yang berada di kategori sangat tinggi hanya 3,1% (1 orang), subjek dalam kategori tinggi sebesar 25,0% (8 orang), dan subjek dalam kategori sedang 68,8% (22 orang). Kategorisasi skala karakteristik pekerjaan diketahui memiliki rerata empirik (RE) sebesar 79,78 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 75 dengan rincian, subjek yang berada di kategori sangat tinggi sebesar 3,1% (1 orang), subjek dalam kategori tinggi sebesar 28,1% (9 orang), subjek dalam kategori sedang 62,5% (20 orang), dan subjek dalam kategori rendah 6,3% (2 orang).

Kepuasan kerja merupakan reaksi yang timbul yang berupa sikap

kognitif, afektif, dan evaluatif (Luthans, 2006). Menurut Robbins dan Judge (2008) kepuasan kerja adalah perasaan positif seseorang mengenai pekerjaannya sebagai hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Gibson (2005) menjelaskan bahwa kepuasan kerja ialah suatu sikap positif ataupun negatif yang dirasakan individu terhadap berbagai segi pekerjaan, tempat kerja, hubungan dengan rekan kerja, hal ini dihasilkan dari intrinsik dan ekstrinsik serta persepsi karyawan terhadap pekerjaannya. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Rachmawati, Murwaningsih dan Susilowati (2013) terdapat hubungan antara karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja pegawai.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara

karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja. Karakteristik pekerjaan yang mencakup variasi keterampilan yang dibutuhkan, prosedur dan kejelasan tugas, tingkat kepentingan tugas, kewenangan dan tanggungjawab, serta umpan balik dari tugas yang dirancang dapat digunakan sebagai prediktor (variabel bebas) untuk memprediksikan atau mengukur variabel kepuasan kerja. Semakin tinggi hasil analisis uji korelasi yang didapat pada karakteristik pekerjaan, maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja pada karyawan.

Generalisasi dari hasil-hasil penelitian ini terbatas pada populasi tempat penelitian ini dilaksanakan, bila ingin diterapkan pada ruang lingkup yang lebih luas dengan karakteristik yang berbeda, maka perlu dilakukan penelitian ulang dengan menggunakan atau

menambah variabel-variabel lain yang belum disertakan dalam penelitian ini atau dengan menambah serta memperluas ruang lingkup penelitian.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Adanya korelasi positif antara karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja karyawan pada perusahaan CV. Bina Buana Samudra. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,550 dengan $p = 0,001 < 0,05$.
2. Sumbangan efektif variabel karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 30,3%. Artinya masih ada 69,7% variabel lain yang dapat menjadi prediktor bagi kepuasan kerja karyawan.

Saran-saran

1. Bagi Perusahaan CV. Bina Buana Samudra.

Hal tersebut dapat diasumsikan bahwa karakteristik pekerjaan yang dilakukan oleh para karyawan pada CV. Bina Buana Samudra masih butuh dikaji ulang agar tercapai kepuasan kerja pada karyawan. Perusahaan bisa menggunakan training pekerjaan seperti *privat class* dan training kerja tim seperti *outbond* untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan

2. Bagi karyawan pada perusahaan CV. Bina Buana Samudra.

Adanya penilaian tentang hubungan karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja karyawan pada perusahaan CV. Bina Buana Samudra diharapkan karyawan pada perusahaan CV. Bina Buana Samudra turut berperan aktif

dalam mempertahankan bahkan meningkatkan lingkungan kerja yang kondusif agar terjalin hubungan yang harmonis dengan rekan kerja dan tercapai kepuasan kerja karyawan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Generalisasi dari hasil-hasil penelitian ini terbatas pada populasi tempat penelitian ini dilaksanakan, bila ingin diterapkan pada ruang lingkup yang lebih luas dengan karakteristik yang berbeda, maka perlu dilakukan penelitian ulang dengan menggunakan atau menambah variabel-variabel lain yang belum disertakan dalam penelitian ini atau dengan menambah serta memperluas ruang lingkup penelitian.

Daftar Pustaka

Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi V.

Jakarta : Rineka Cipta.

As'ad, M. 1998. *Psikologi Industri*. Edisi Kelima. Yogyakarta : Liberty.

_____. 2004. *Psikologi Industri*. Edisi Ke-empat. Yogyakarta : Liberty.

Azwar, S. 2003. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

_____. 2008. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.

_____. 2010. *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Dahlan, Sopiudin. 2012. *Langkah-langkah Membuat Proposal Penelitian Bidang Kedokteran dan Kesehatan*. Jakarta : Sagungseto.

Ghassani, R. P. 2014. Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja PNS. *Skripsi*. Tidak Dipublikasikan. Semarang. Prodi Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.

Gibson, James L., John M. Ivancevich dan James H. Donelly, Jr. 2005. *Organisasi, Perilaku, Struktur, dan Proses*. Jakarta : Erlangga.

Gitosudarmo, I & Sudita, I. N. 2008. *Perilaku Terorganisasian*. Edisi Pertama. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta. Griffin.

2008. *Manajemen*. Jakarta : Erlangga.
- Gulo, W. 2007. *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. 1980. *Work Redesign*. Reading, Addison- Wesley Publishing Company.
- Hadi. 2004. *Metodologi Research jilid 1*. Yogyakarta: Andi.
- _____. 2004. *Statistika*. Yogyakarta: Andi.
- Hasibuan, M. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Haji Masagung.
- _____. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hiariey, H. 2010. Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Unit Produksi PT. Sarindah Bakery Ambon. *Soso-Q*. 2 (2). hal.5.
- Hurriyati, R. 2005. *Bauran Pemasaran dan Loyalitas Konsumen*. Bandung : Alfabeta.
- Kardilla, T. 2016. *Dampak Karakteristik Pekerjaan dan Individu pada Kepuasan Kerja Karyawan*. STIE YPBUP. Bongaya.
- Kreitner and Kinicki. 2007. *Organizational Behavior- Seventh Edition*. New York : McGraw-Hill Company.
- Luthan, F. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta.
- Mangkuprawira, T. S. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mardijanto, S. 2011. Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Perawat Rumahh Sakit Umum Daerah Balung Jember. *The Indonesian Journal Of Health Science*. 1 (2) Juni 2011. Hal. 21.
- Mondy, R. W. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1. Edisi sepuluh. Jakarta : Erlangga.
- Priyatno, D. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data Dengan SPSS 20*. Edisi Pertama. Yogyakarta : Andi.
- Purnomo, E. 2014. Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. PLN AREA Madiun. *Skripsi*. Madiun: Program Studi Manajemen Universitas Katolik Widya Mandala.
- Rachmawati K.V, Murwaningsih, Susilowati, Murwaningsih T, Susilowati T. 2013. Karakteristik Pekerjaan dan

- Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal*. Surakarta FKIP UNS.
- Robbins, S. 2001. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Alih Bahasa Puja Atmaja dan Hadyana*. Jilid 1. Jakarta : Prenhallindo.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Terj. Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat.
- Santoso, Singgih. 2001. *Buku Latihan SPSS Statistik Non Parametrik*. Jakarta : Elex Media Komputindo.
- Sarwono, J. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Schurman, Jasper. 2011. *Job Characteristics, Health and Satisfaction*. Rotterdam : Netspar.
- Subini, N. 2012. *Psikologi Pembelajaran*. Yogyakarta : Mentari Pustaka.
- Subyantoro, A. 2009. Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja (Studi Pada Pengurus KUD Di Kabupaten Sleman). *Manajemen & Kewirausahaan*. 11 (1) Maret 2009 : 11-19. Yogyakarta. Fakultas Ekonomi UPN.
- Sudjana. 2002. *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- . 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Wexley K. N., & Yulk. 1996. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Perusahaan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Waluyo, M. 2009. *Psikologi Tehnik Industri*. Edisi Pertama. Yogyakarta : Graha ilmu.
- Widowati, A. 2015. Hubungan antara Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Supervisor PT.Tripilar Betonmas Salatiga. *Skripsi*. Tidak Dipublikasikan. Salatiga. Prodi Psikologi Universitas Kristen Satya Wacana.
- Wijono, S. 2010. *Psikologi Industri dan Organisasi : Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

_____. 2012. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.