

**HUBUNGAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN DENGAN KEPUASAN
KERJA KARYAWAN DIVISI V DEPARTEMEN *PLANTATION*
PT. GUNUNG MADU *PLANTATIONS***

(Skripsi)

Oleh

AGHATA AJENG GLEDIS CHRISTA



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2019**

ABSTRACT**CORRELATIONS OF JOB CHARACTERISTICS WITH THE EMPLOYEE'S
JOB SATISFACTION OF THE DIVISION V DEPARTMENT PLANTATION
PT. GUNUNG MADU PLANTATIONS****By****AGHATA AJENG GLEDIS CHRISTA**

This research aims to examine and explain the correlations of job characteristics with the employee's job satisfaction of the Division V Department Plantations of PT. Gunung Madu Plantations Lampung Tengah. This study uses a quantitative approach explanatory. This research using quantitative research methods correlational research with the aim to determine whether there is a correlation of two or more variables, with the technique of bivariate correlation to test and determine the relationship of two variables. Population in this research is all employees of the Division V Department Plantation amounted to 54 people. In addition, this study uses data collection techniques in this research is done with questionnaires, secondary data sources, and documentation. Instrument test in this research is by using test validity and test reliability. The data analysis technique used in this research is the analysis of the quantitative data with the presentation of frequency distribution and Spearman Rank correlation test. The results showed the correlations of job characteristics with the employee's job satisfaction of the Division V Department Plantation PT. Gunung Madu Plantations Lampung Tengah has a low correlations and direction, as well as a significant relationship of 0.035.

Keywords: *Employees, Job Characteristics, Job Satisfaction*

ABSTRAK**HUBUNGAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN DENGAN KEPUASAN
KERJA KARYAWAN DIVISI V DEPARTEMEN *PLANTATION* PT.
GUNUNG MADU *PLANTATIONS***

Oleh

AGHATA AJENG GLEDIS CHRISTA

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menjelaskan hubungan antara karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja karyawan Divisi V Departemen *Plantations* PT. Gunung Madu *Plantations* Lampung Tengah. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif korelasional yang merupakan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua variabel atau lebih, dengan teknik korelasi bivariat untuk menguji serta mengetahui hubungan dua variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Divisi V Departemen *Plantation* berjumlah 54 orang. Selain itu, penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan kuesioner, sumber data sekunder, dan dokumentasi. Uji instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif dengan penyajian distribusi frekuensi dan uji korelasi *Rank Spearman*. Hasil penelitian menunjukkan hubungan antara karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja karyawan Divisi V Departemen *Plantation* PT. Gunung Madu *Plantations* Lampung Tengah memiliki hubungan yang rendah dan searah, serta hubungan yang signifikan sebesar 0.035.

Kata kunci: Karyawan, Karakteristik Pekerjaan, Kepuasan Kerja

**HUBUNGAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN DENGAN KEPUASAN
KERJA KARYAWAN DIVISI V DEPARTEMEN *PLANTATION*
PT. GUNUNG MADU *PLANTATIONS***

Oleh

AGHATA AJENG GLEDIS CHRISTA

Skripsi

**Sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar
SARJANA SOSIOLOGI**

Pada

**Jurusan Sosiologi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2019**

**Judul Skripsi : HUBUNGAN KARAKTERISTIK
PEKERJAAN DENGAN KEPUASAN
KERJA KARYAWAN DIVISI V
DEPARTEMEN *PLANTATION* PT.
GUNUNG MADU *PLANTATIONS***

Nama Mahasiswa : Aghata Ajeng Gledis Christa

Nomor Pokok Mahasiswa : 1416011004

Jurusan : Sosiologi

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

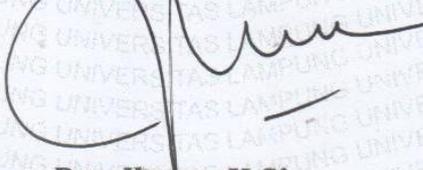
MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing



Teuku Fahmi, S.Sos., M.Krim.
NIP 19850530 200812 1 002

2. Ketua Jurusan Sosiologi

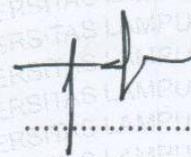


Drs. Ikram, M.Si.
NIP 19610602 198902 1 001

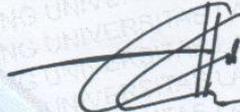
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : Teuku Fahmi, S.Sos., M.Krim.



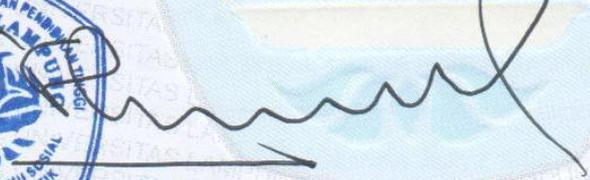
Penguji Utama : Drs. I Gede Sidemen, M.Si.



2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Drs. Syarif Makhya
NIP 19590803 198603 1 003



Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 1 Februari 2019

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis saya, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar Akademik (Master/Sarjana/Ahli Madya), baik di Universitas Lampung maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan Tim Pembimbing dan Penguji.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Lampung.

Bandar Lampung, 22 Januari 2019
Yang membuat pernyataan,



Aghata Ajeng Gledis Christa
NPM. 1416011004

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama lengkap Aghata Ajeng Gledis Christa, lahir pada tanggal 28 Mei 1996 di Gunung Madu, Kabupaten Lampung Tengah. Penulis merupakan anak pertama dari tiga bersaudara dan merupakan anak dari pasangan Bapak Krismanto dan Ibu Margaretha Sri Rahayu. Penulis memiliki dua adik laki-laki yang bernama Andreas Dimas Christanto dan Vincensius Gede Christanto. Penulis beragama Katholik dengan berkebangsaan Indonesia. Penulis beralamat di PT. Gunung Madu *Plantations*, Kecamatan Terusan Nyunyai, Kabupaten Lampung Tengah. Pada tahun 2002, penulis menyelesaikan pendidikan kanak-kanak di TK Satya Dharma Sudjana Gunung Madu. Pada tahun 2008 menyelesaikan pendidikan tingkat dasar di SD Negeri 02 Gunung Madu. Pada tahun 2011, penulis menyelesaikan pendidikan tingkat menengah pertama di SMP Satya Dharma Sudjana, dan pada tahun 2014, penulis menyelesaikan pendidikan menengah atas di SMA Negeri 1 Terbanggi Besar.

Penulis terdaftar sebagai mahasiswa Jurusan Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung pada tahun 2014. Pada Januari 2017 penulis melakukan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Sriwijaya Mataram, Kecamatan Bandar Mataram, Kabupaten Lampung Tengah. Melalui skripsi ini peneliti akan segera menamatkan pendidikan jenjang S1.

MOTTO

“Kita tidak bisa mengulang waktu dan memulai dari awal, tetapi kita bisa menentukan akhir yang baru mulai dari sekarang”

(Suits Movie)

“Bagi manusia hal itu tidak mungkin, tetapi bukan demikian bagi Allah. Sebab segala sesuatu adalah mungkin bagi Allah.”

(Markus 10:27)

“Segala perubahan yang baik berawal dari diri sendiri sehingga jangan pernah menundanya.”

(Aghata Ajeng Gledis Christa)

PERSEMBAHAN

Penulis mengucapkan puji syukur kepada Allah Bapa dan Tuhan Yesus Kristus karena berkat karunia dan kasih yang berlimpah, penulis dapat menyelesaikan sebuah karya yang sederhana ini. *Thank You for always being by my side.*

Kupersembahkan karya sederhana ini kepada:
Papa Krismanto tercinta dan Ibu Margaretha Sri Rahayu tersayang sebagai wujud bakti dan terima kasihku kepada kalian walaupun aku tahu ini tidak sebanding dengan apa yang telah kalian berikan padaku dan karena kalian adalah alasan untuk terus berusaha membahagiakan kalian.

Adik-adikku tersayang Andreas Dimas Christanto dan Vincensius Gede Christanto.

Calon Suamiku Sahat Manatap Panusunan Samosir, S.P. yang selalu memberikan semangat dan dukungan tiap harinya untuk menyelesaikan skripsi ini.

Sahabat-sahabatku tersayang yang telah memberikan dukungan, inspirasi, dan kenangan-kenangan indah.

Bapak Teuku Fahmi, S.Sos., M.Krim. yang telah membimbing dengan tulus hati.

Serta

Almamater tercinta. Jurusan Sosialogi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Lampung.

SANWACANA

Segala puji bagi Allah Bapa dan Tuhan Yesus Kristus atas segala berkat dan kuasa-Nya. Tiada daya dan upaya serta kekuatan yang penulis miliki untuk dapat menyelesaikan skripsi ini selain atas limpahan karunia dan anugerah-Nya.

Skripsi ini berjudul “Hubungan Karakteristik Pekerjaan dengan Kepuasan Kerja Karyawan Divisi V Departemen *Plantation* PT. Gunung Madu *Plantations*” merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Sosiologi di Jurusan Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.

Penelitian skripsi ini tidak terlepas dari karunia, bantuan, dukungan, doa, kritik dan saran, serta bimbingan yang berasal dari berbagai pihak. Maka dari itu, penulis mengucapkan rasa syukur dan terimakasih yang sebesar-besarnya, khususnya kepada :

1. Allah Yang Maha Kuasa yang senantiasa memberikan karunia dan berkat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan proses pendidikan dan penyusunan skripsi ini dengan baik.
2. Kepada Bapak Teuku Fahmi, S.Sos, M.Krim. selaku pembimbing utama dalam penyusunan skripsi ini, terimakasih banyak karena telah meluangkan banyak waktu, tenaga, pikiran dan memberikan semangat untuk bisa menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih sekali Bapak sudah sangat berjasa dan memberikan banyak pelajaran kepada saya, sejak awal bimbingan sampai

selesainya skripsi ini. Semoga Tuhan selalu melimpahkan berkah kepada Bapak dan keluarga, Amiin.

3. Kepada kedua orang tua saya Papa Krismanto dan Ibu Margaretha Sri Rahayu yang selalu memberikan nasihat, bimbingan, doa, dukungan dan kasih sayang tak terhingga sampai saat ini, sehingga saya bisa menyelesaikan studi sesuai dengan harapan. Terima kasih atas perjuangan dan pengorbanan Papa dan Ibu untuk saya sampai saat ini. Hanya doa dan usaha saya untuk dapat membahagiakan dan membanggakan kalian kedepannya kelak. Semoga Allah Bapa selalu memberikan kesehatan dan umur panjang untuk Papa dan Ibu, Amin.
4. Adik-adikku tersayang Andreas Dimas Christanto dan Vincensius Gede Christanto yang telah menjadi penghibur dan pendorong semangat selama mengerjakan skripsi ini. Semoga kelak kita dapat membanggakan kedua orang tua.
5. Kepada Calon Suamiku Sahat Manatap Panusunan Samosir, terimakasih sayang telah menemani dari awal aku mulai skripsi sampai akhir ini selalu memberikan semangat setiap harinya. Semoga rencana beberapa bulan ini dilancarkan oleh Tuhan Yesus yang memberkati hubungan kita. Amin
6. Kepada Bapak Dr. Syarief Makhya selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
7. Kepada Bapak Drs. Ikram, M.Si. selaku Ketua Jurusan Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung, yang sudah memberikan motivasi, saran dan masukan untuk kelancaran studi dan dalam penyusunan skripsi ini serta menikmati prosesnya sampai selesai.

8. Kepada Bapak Damar Wibisono, S.Sos.,MA. selaku Sekretaris Jurusan Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung, yang sudah membantu dalam berproses selama studi, serta memberikan kritik dan saran dalam kelancaran skripsi ini.
9. Kepada Bapak Drs. I Gede Sidemen, M.Si. selaku penguji utama dalam penyusunan skripsi ini, terimakasih banyak atas semua kritik dan saran yang telah Bapak berikan, sehingga skripsi ini menjadi lebih baik lagi. Terimakasih sekali Bapak sudah sangat berjasa dan memberikan banyak pelajaran kepada saya, sejak awal sampai selesainya skripsi ini. Semoga Tuhan selalu melimpahkan berkah kepada Bapak dan keluarga, Aamiin.
10. Kepada Bapak dan Ibu Dosen serta staf Jurusan Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
11. Kepada teman-teman seperjuangan Sosiologi angkatan 2014 yang tidak bisa saya sebutkan namanya satu persatu. Sukses untuk kita semua! Semoga Sosiologi 2014 sampai kapanpun tetap solid! Salam peluk dan jabat erat untuk kalian semua. *Love you!*
12. Kepada seluruh pihak yang sudah banyak membantu proses saya dalam menyelesaikan skripsi ini, khususnya kepada ibu-ibu dan teman-teman yang telah bersedia menjadi informan dalam penelitian ini, terimakasih. Semoga Tuhan senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah untuk kalian, amin.

Penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan dan kesalahan. Akhirnya, semoga skripsi ini dapat memberikan penambahan wawasan bagi para pembaca, serta dapat dijadikan referensi bagi penelitian yang dilakukan

di masa yang akan datang terkait dengan karakteristik pekerjaan yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Bandar Lampung, 22 Januari 2019
Tertanda,

Aghata Ajeng Gledis Christa
NPM. 1416011004

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRACT	ii
ABSTRAK	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
PERNYATAAN.....	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
MOTTO	viii
PERSEMBAHAN.....	ix
SANWACANA	x
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xix
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....	9
A. Tinjauan Tentang Organisasi	9
1. Pengertian Organisasi.....	9
2. Model Organisasi	10
3. Struktur Organisasi	11
B. Tinjauan Tentang Karakteristik Pekerjaan.....	12
C. Tinjauan Tentang Kepuasan Kerja.....	16
D. Landasan Teori Penelitian.....	20
E. Kerangka Pikir Penelitian	22
F. Hipotesis	24

BAB III. METODE PENELITIAN	25
A. Tipe Penelitian	25
B. Lokasi Penelitian.....	25
C. Populasi dan Sampel	26
D. Definisi Konseptual dan Definisi Operasional.....	27
E. Uji Instrumen	28
1. Uji Validitas	28
2. Uji Reliabilitas	31
F. Teknik Pengumpulan Data.....	32
G. Teknik Pengolahan Data	34
H. Analisis Data	35
BAB IV. GAMBARAN UMUM DAN LOKASI PENELITIAN.....	38
A. Sejarah PT. Gunung Madu <i>Plantations</i> (PT.GMP)	38
B. Visi dan Misi PT. GMP.....	40
C. Kesejahteraan Sosial dan Fasilitas di PT. GMP.....	42
D. Karyawan Divisi V Departemen <i>Plantation</i>	44
BAB V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	53
A. Karakteristik Responden	53
1. Sebaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
2. Distribusi Responden Berdasarkan Umur	55
3. Jumlah Responden Berdasarkan Status Kawin	55
4. Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	56
5. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	57
6. Distribusi Responden Berdasarkan Pendapatan Bulanan dan Pengeluaran Bulanan.....	59
B. Analisis dan Pembahasan Hasil Penelitian	60
1. Distribusi Frekuensi Variabel Karakteristik Pekerjaan dan Kepuasan Kerja	61
1.1.Karakteristik Pekerjaan	61
1.2.Kepuasan Kerja	69
2. Uji Korelasi antara Variabel Karakteristik Pekerjaan dengan Variabel Kepuasan Kerja	79
C. Pembahasan Hasil Penelitian	82
BAB VI. KESIMPULAN DAN SARAN.....	85
A. Kesimpulan	85
B. Saran.....	85
DAFTAR PUSTAKA	87
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Operasionalisasi konsep penelitian	27
2. Hasil uji validitas	30
3. Hasil uji reliabilitas	32
4. Luas areal per divisi PT. GMP	39
5. Daftar jumlah karyawan Divisi V Departemen <i>Plantation</i> PT. GMP	46
6. Distribusi frekuensi karakteristik responden.....	58
7. Distribusi frekuensi variabel karakteristik pekerjaan (1).....	61
8. Distribusi frekuensi variabel karakteristik pekerjaan (2).....	63
9. Kategori variabel karakteristik pekerjaan karyawan Divisi V Departemen <i>Plantation</i> PT. Gunung Madu <i>Plantations</i>	65
10. Distribusi frekuensi variabel kepuasan kerja.....	72
11. Kategori variabel kepuasan kerja karyawan Divisi V Departemen <i>Plantation</i> PT. Gunung Madu <i>Plantations</i>	74
12. <i>Crosstabulation</i> karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja	80
13. Hasil korelasi <i>Rank Spearman</i> antara karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Struktur organisasi PT. Gunung Madu <i>Plantations</i>	12
2. Bagan kerangka berpikir.....	24
3. Peta wilayah PT. Gunung Madu <i>Plantations</i>	39
4. Logo merk dagang PT. GMP.....	40
5. Struktur Kerja Wilayah Barat Divisi V Departemen <i>Plantation</i> PT. Gunung Madu <i>Plantations</i>	47
6. Struktur Kerja Bagian <i>Replanting</i> Divisi V Departemen <i>Plantation</i> PT. Gunung Madu <i>Plantations</i>	48
7. Struktur Kerja Bagian <i>Cultivation</i> Divisi V Departemen <i>Plantation</i> PT. Gunung Madu <i>Plantations</i>	49
8. Struktur Kerja <i>Admin Area</i> Divisi V Departemen <i>Plantation</i> PT. Gunung Madu <i>Plantations</i>	50
9. Diagram pendapatan bulanan dan pengeluaran bulanan karyawan Divisi V Departemen <i>Plantation</i> PT. GMP	60

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Adanya organisasi dalam masyarakat tidak terlepas dari upaya dalam memenuhi segala kebutuhan masyarakat, mulai dari kebutuhan dasar seperti sandang, pangan, papan, hingga kebutuhan yang bersifat prestisius (tersier), seperti mobil, perhiasan, handphone, dan lainnya. Sebagaimana yang diungkapkan Liliweri (1997), berbagai bentuk organisasi dan institusi sosial yang memenuhi kebutuhan dasar masyarakat merupakan bagian dari kajian sosiologi. Organisasi dalam masyarakat saat ini semakin berkembang karena masyarakat semakin membutuhkan organisasi di dalam kehidupannya sebagai hubungan interaksi antara satu dengan yang lain yang lebih baik sehingga tercipta hubungan yang semakin harmonis.

Dalam hal ini, Muryati (2005) mengaitkan antara perkembangan kebutuhan masyarakat dengan kehadiran organisasi bisnis. Muryati (2005) menyatakan bahwa perusahaan merupakan salah satu sendi utama dalam kehidupan masyarakat modern, karena perusahaan merupakan salah satu pusat kegiatan manusia guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Pemenuhan kebutuhan masyarakat baik primer, sekunder maupun tersier, pada hakekatnya dipenuhi oleh perusahaan-perusahaan dengan berbagai skala dan kapasitasnya, baik oleh perusahaan besar maupun perusahaan menengah kebawah.

Senada dengan hal itu, Robbins (1994) mengatakan bahwa sebuah organisasi mempunyai batasan yang tidak tentu diketahui. Batasan itu bisa berubah pada waktu tertentu dan tidak terlalu jelas, namun sebuah batasan yang nyata harus ada sehingga dapat dibedakan antara anggota dan bukan anggota. Lalu Robbins juga mengungkapkan bahwa batasan bisa dicapai melalui perjanjian yang tegas atau jelas dan mutlak antara anggota dan organisasinya, perjanjian itu kebanyakan ada pada hubungan kepegawaian dimana pekerjaan itu ditukar dengan pembayaran upah.

Selanjutnya Robbins (1994) menambahkan, orang-orang di dalam sebuah organisasi mempunyai suatu keterikatan yang terus menerus. Rasa keterikatan ini bukan berarti keanggotaan seumur hidup tetapi bagaimana orang-orangnya menghadapi perubahan yang terus menerus di dalam keanggotaan mereka.

Kekokohan sebuah organisasi berada pada orang-orangnya atau sumber daya manusianya. Terlebih pada organisasi yang bersifat bisnis seperti perusahaan. Rao (n.d.) berpendapat apabila sumber daya manusia (karyawan) di dalam perusahaan diperhatikan dengan benar dan tepat sehingga mereka merasa dihargai dalam pekerjaan mereka, maka karyawan di perusahaan itu akan terus mengembangkan kemampuan mereka secara dinamis dan tepat dan juga menjadi kemajuan perusahaan yang pesat (Rachman, 2016, p. 54).

Terkait dengan hal itu, Rachman (2016) mengemukakan bahwa sumber daya manusia (SDM) sangat berpengaruh terhadap perkembangan perusahaan dalam persaingannya disaat ini. Sumber daya manusia yang cakap dapat menjadikan perusahaan dalam mencapai tujuannya menjadi lebih baik. Untuk itu, diperlukan manajemen sumber daya manusia yang baik supaya mampu

diaplikasikan dengan benar dan tepat sehingga dapat menghasilkan keahlian yang beragam dan kinerja perusahaan yang maksimal.

Baik tidaknya kinerja perusahaan apabila didukung oleh hasil kerja karyawan itu sendiri. Kinerja karyawan dapat dilihat dari dukungan perusahaan, antara lain: besarnya upah, jaminan hari tua, fasilitas kesehatan, dan juga fasilitas perumahan. Rachman (2016) juga sependapat bahwa kinerja itu sendiri yang menjadi dasar manajemen sumber daya manusia dalam memperlakukan karyawannya sehingga akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Kajian mengenai kinerja karyawan dalam sebuah organisasi perusahaan telah banyak dilakukan oleh peneliti terdahulu. Koesmono (2005) menyoroti tentang pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan. Dalam hal ini, Koesmono (2005) menjadikan karyawan di bagian produksi pada industri pengolahan kayu skala menengah di Jawa Timur sebagai objek penelitiannya. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi dan kepuasan kerja, serta kinerja pada karyawan industri pengolahan kayu skala menengah di Jawa Timur.

Lain halnya kajian yang dilakukan oleh Frismandiri (2007) mengatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja dan juga memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui komitmen. Lalu Frismandiri (2007) menjabarkan kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, ini berarti tingginya kepuasan kerja karyawan akan menyebabkan tingginya kinerja yang dicapai, sedangkan pengaruh tidak langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen, berarti

tingginya kepuasan kerja selain berdampak langsung pada peningkatan kinerja juga menyebabkan tingginya komitmen, selanjutnya tingginya komitmen akan menyebabkan tingginya kinerja karyawan.

Penelitian sejenis juga dilakukan oleh Mariam (2009) di PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero) dengan hasil penelitian bahwa budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Mariam (2009), ada cara meningkatkan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yaitu dengan cara mempertahankan gaya kepemimpinan yang bersikap tidak ambivalensi, memperhatikan benar prestasi kerja bawahannya, dan harus lebih berpartisipasi terhadap kinerja bawahan. Budaya organisasi juga dapat ditingkatkan dengan cara diadakan pelatihan kerja dan kegiatan yang bersifat membuat rasa keanggotaan dalam organisasi semakin erat.

Setiap karyawan pasti menginginkan penghargaan dan perlakuan yang adil dalam bekerja sehingga mereka merasakan suatu kepuasan kerja. Menurut Handoko (1999), kepuasan kerja itu sendiri merupakan sebuah perasaan senang atau tidak senang yang dirasakan karyawan atas pekerjaan mereka, dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Sudarsono, 2010, p. 850).

Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan. Menurut Stoner dan Freeman (1994), bahwa karakteristik pekerjaan adalah bagian dari tugas/pekerjaan yang di dalamnya memiliki tanggung jawab serta jenis tugas sehingga diperoleh kepuasan yang didapat dari pekerjaan itu sendiri (Subyantoro, 2009, p. 12).

Berdasarkan uraian di atas, menarik untuk dilakukan kajian serupa pada skala perusahaan besar seperti PT. Gunung Madu *Plantations* (PT. GMP). Hampir 43 tahun perusahaan PT. Gunung Madu *Plantations* mampu eksis di industri gula Indonesia dan mampu mempertahankan organisasi bisnis ini di tengah persaingan yang semakin kompetitif. Hal ini dapat terlihat dari beberapa hasil kebijakan perusahaan yang tetap konsisten mensejahterakan karyawan. Kenaikan Upah Minimum Pekerja (UMP) setiap tahun, kemudahan fasilitas simpan pinjam (koperasi) adalah beberapa bentuk konsistensi kebijakan dari PT. Gunung Madu *Plantations* dalam hal mensejahterakan karyawan. Oleh sebab itu, PT. Gunung Madu *Plantations* mampu menghasilkan karyawan yang berjiwa loyalitas.

Gambaran sekilas PT. Gunung Madu *Plantations* mengacu pada riset yang dilakukan Goebel tahun 2011. Data terkini baru dapat diperoleh setelah dilakukan riset kisaran April 2018. Mengacu data terdahulu itu, Goebel (2011) di dalam penelitiannya menjelaskan bahwa PT. Gunung Madu *Plantations* telah didirikan pada tahun 1975 dan terletak di Sumatera bagian selatan (Provinsi Lampung), berjarak 70 km dari ibukota provinsi Lampung. PT. Gunung Madu *Plantations* adalah perkebunan gula yang terintegrasi (perkebunan tebu dan pabrik gula) dengan total luas lahan 35.000 Ha dan total area produksi 25.000 Ha. Dalam penggilingan, kapasitas giling pabrik PT. Gunung Madu *Plantations* adalah 14.000 TCD (ton cane per hari). Lalu, musim panen dan penggilingan dari bulan April sampai awal November (musim 2010 adalah musim ke-34) dan hasil produksi gula sekitar 180.000 ton/musim.

Selanjutnya oleh Sodikin (2006) memaparkan bahwa terdapat enam departemen di PT. Gunung Madu *Plantations*, yaitu Departemen *Plantation*, Departemen *Factory*, Departemen *Services*, Departemen *Research and Development*, Departemen *Finance*, dan Departemen *HRD* yang masing-masing dipimpin oleh kepala departemen. Tiap departemen memiliki divisi-divisi tersendiri, tiap divisi memiliki sub-sub divisi, tiap sub divisi memiliki bagian, tiap bagian memiliki sub-sub bagian, tiap sub bagian memiliki seksi, dan tiap seksi memiliki pelaksana masing-masing. Sebagai perusahaan besar, PT. Gunung Madu *Plantations* juga tidak terlepas dari permasalahan kinerja karyawan. Namun demikian, perusahaan tersebut memiliki cara tersendiri agar semua kebutuhan karyawannya dapat terpenuhi. Hal ini, secara langsung atau tidak langsung juga akan berkorelasi positif dengan kepuasan karyawan.

Berangkat dari penjelasan latar belakang di atas, menarik untuk dilakukan kajian mengenai hubungan karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja para karyawan di PT. Gunung Madu *Plantations*, khususnya para pekerja di bagian Departemen *Plantation* Divisi V. Divisi V memiliki lokasi yang berada di luar wilayah PT. Gunung Madu *Plantations* dan juga sebagian karyawan yang bekerja di Divisi V bertempat tinggal di luar perumahan PT. Gunung Madu *Plantations*. Ini bisa memiliki perbedaan dalam semangat berkerja serta karyawan yang tinggal di luar lingkungan PT. Gunung Madu *Plantations* lebih sering berinteraksi dengan masyarakat yang majemuk sehingga mampu merubah pola pikir karyawan. Selain itu, karyawan yang tinggal di perumahan PT. Gunung Madu *Plantations* merasakan kenyamanan akan fasilitas hidup yang serba gratis dari perusahaan sehingga mampu mempengaruhi pola pikir

karyawan itu sendiri dan akhirnya tidak memiliki tantangan tersendiri dalam bekerja.

Mengacu pada penjelasan di atas, maka penelitian ini ingin mengeksplorasi tentang dua variabel pokok, yaitu karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja dengan memilih PT. Gunung Madu *Plantations* untuk studi pada penelitian ini dikarenakan perusahaan tersebut telah menjadi pioner perusahaan gula pertama di luar pulau Jawa selama 43 tahun, sehingga pada akhirnya penting dilakukan penelitian yang akan membahas lebih lanjut “**Hubungan Karakteristik Pekerjaan dengan Kepuasan Kerja Karyawan Divisi V Departemen *Plantation* PT. Gunung Madu *Plantations*”**”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini ialah “Apakah ada hubungan antara karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja karyawan Divisi V Departemen *Plantation* PT. Gunung Madu *Plantations*?”

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menjelaskan hubungan antara karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja karyawan Divisi V Departemen *Plantation* PT. Gunung Madu *Plantations*.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini secara praktis, sebagai bahan referensi kepada pihak lain dalam memahami bagaimana karakteristik setiap pekerjaan

mempengaruhi kepuasan kerja. Selain itu, PT. Gunung Madu *Plantations* juga dapat memperoleh masukan dalam mengembangkan talenta karyawannya agar semakin tercipta rasa kepuasan kerja karyawan yang baik sebagai hasil dari dihargainya pekerjaan mereka guna meningkatkan kinerja karyawannya. Sedangkan manfaat secara teoritis, penelitian ini dapat menambah wawasan secara mendalam dan memberikan kegunaan untuk pengembangan sumber daya manusia yang baik di dalam organisasi, mengingat ini merupakan bagian dari (rumpun) mata kuliah Sosiologi Organisasi dan Manajemen dan juga sebagai bahan referensi dalam melakukan penelitian terkait dengan hubungan karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan tentang Organisasi

1. Pengertian Organisasi

Organisasi merupakan suatu wujud lembaga yang banyak terdapat di dalam masyarakat. Mendukung pernyataan tersebut, Dirdjosisworo (1985) mengatakan bahwa organisasi itu sendiri diartikan sebagai kelompok yang membuat pembagian tugas dan orang yang menjalankan tugas untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan (Syani, 2006, p. 1). Dalam hal ini, Dirdjosisworo (1985) menekankan bahwa manusia secara alami memiliki naluri sosial yang tidak bisa hidup sendiri tanpa teman atau orang lain dalam kehidupan sehari-hari (Syani, 2006, p. 1).

Pada tahun 1994, Robbins mengungkapkan bahwa organisasi adalah sekelompok orang yang berinteraksi satu sama lain yang secara sadar diatur dengan batasan yang relatif diketahui dan bekerja dengan dasar berkelanjutan (terus menerus) untuk mencapai tujuan bersama. Dengan kata lain Robbins (1994) menegaskan bahwa organisasi itu ada karena ada tujuan dan tujuan itu biasanya tidak dapat digapai atau dicapai jika individunya bekerja sendiri-sendiri, untuk itu diperlukan kerjasama antar individu dan kelompok. Sama halnya dengan yang dikatakan Thompson (1969), "Sebuah organisasi adalah

integrasi impersonal dan sangat rasional atas sejumlah spesialis yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah disepakati.” (Liliweri, 1997, p. 23).

Merujuk referensi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa organisasi merupakan suatu bentuk kegiatan individu atau kelompok dengan tujuan yang telah diputuskan bersama, yang di dalamnya terdapat pula tugas dan peran masing-masing, namun diperlukan juga kerjasama yang baik antarindividu dan kelompok. Organisasi yang sukses pasti membutuhkan karyawan yang akan melakukan tugas yang tidak terdaftar dalam pekerjaan mereka. Ini karena karyawan akan melakukan lebih dari tugas biasa mereka yang kemudian memberikan kinerja melebihi harapan organisasi itu sendiri (Robbins dan Judge, 2008).

2. Model Organisasi

Selain pengertiannya, organisasi mempunyai gambaran yang dibentuk oleh banyak ahli, gambaran itu disebut juga dengan model. Model organisasi dapat menunjukkan objek organisasi, dimensi organisasi, dan karakteristik organisasi. Model-model organisasi ini berbeda antara satu dengan yang lain, ini akan terlihat pada kesimpulan masing-masing atas komponennya (Liliweri, 1997).

Menurut Liliweri (1997), meskipun model-model organisasi itu berbeda diantara masyarakat namun ada kesamaan dalam karakteristik organisasi yaitu: (1) bahwa organisasi mempunyai tujuan tertentu dan merupakan kumpulan berbagai macam manusia; (2) mempunyai hubungan sekunder (impersonal); (3) mempunyai tujuan yang khusus dan terbatas; (4) mempunyai kegiatan kerja sama pendukung; (5) terintegrasi dalam sistem sosial yang lebih

luas; (6) menghasilkan barang dan jasa untuk lingkungannya; dan (7) sangat terpengaruh atas setiap perubahan lingkungan.

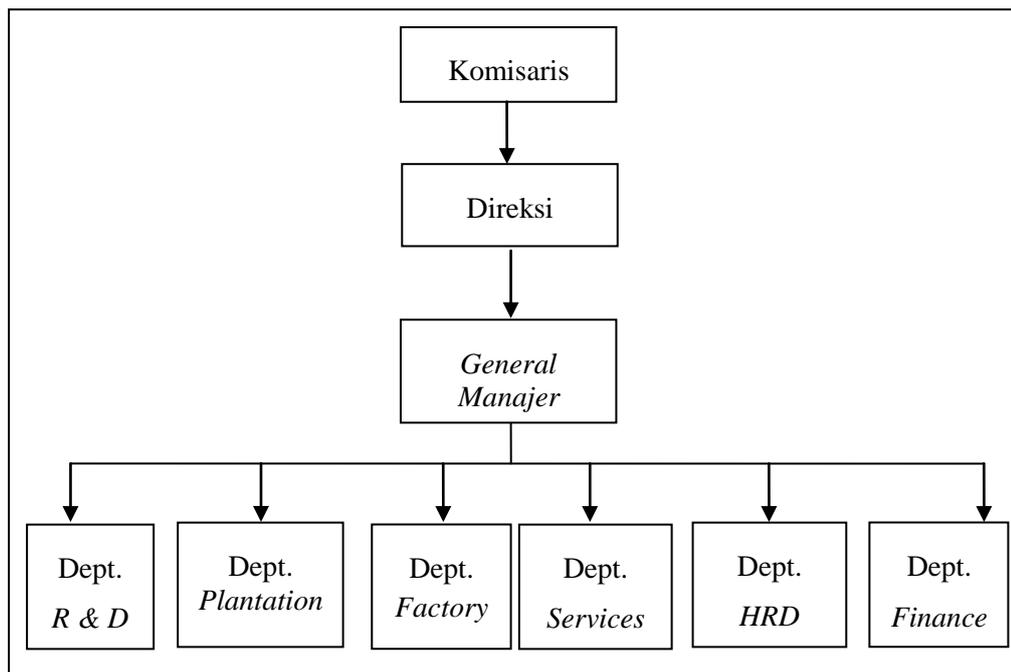
Sesuai dengan karakteristik organisasi di atas, bahwa PT. GMP merupakan suatu organisasi yang bersifat bisnis/niaga yang di dalamnya terdapat banyak anggota yang bekerja serta mempunyai tujuan khusus yaitu menjadikan perusahaan sebagai bentuk organisasi yang berkualitas dan baik, dengan menghasilkan barang dalam bentuk gula, yang juga sangat dibutuhkan oleh masyarakat sebagai bahan pokok pangan di kehidupan sehari-hari. Tak hanya itu, PT. GMP juga menerapkan sistem pertanian yang berkelanjutan sehingga menjadi produsen gula yang efisien dan kompetitif, mengingat ini berpengaruh terhadap lingkungan sekitar.

3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi menetapkan tentang pembagian tugas, siapa yang memberi komando kepada siapa serta mekanisme koordinasi yang formal serta pola hubungan timbal balik yang diikuti (Robbins, 1994). Kemudian Robbins (1994) menjelaskan bahwa ada tiga komponen didalam struktur organisasi, yaitu kompleksitas, formalisasi, dan sentralisasi.

Kompleksitas menjelaskan tentang tingkatan spesialisasi atau pembagian kerja, banyaknya tingkatan di dalam struktur organisasi, dan juga seberapa luas bagian-bagian organisasi tersebar. Komponen kedua yaitu formalisasi, menjelaskan tentang cara organisasi membuat sadar akan peraturan serta prosedur dalam mengatur perilaku anggotanya. Terakhir, sentralisasi berkaitan dengan pengambilan keputusan (Robbins, 1994). Bagaimana organisasi memberikan kebebasan pengambilan keputusan terhadap anggotanya. Banyak

kejadian bahwa dalam proses pengambilan keputusan hanya dilakukan oleh atasan yang berada dalam tingkatan tinggi hingga tertinggi sehingga disebut disentralisasi. Berbicara tentang struktur organisasi, maka lebih dulu peneliti memberikan gambaran struktur organisasi di PT. Gunung Madu *Plantations* yaitu sebagai berikut:



Gambar 1. Struktur Organisasi PT. Gunung Madu *Plantations*.

Sumber: Data wawancara yang diperoleh dari karyawan tetap PT GMP, 2018

B. Tinjauan tentang Karakteristik Pekerjaan

Sebuah organisasi yang kuat tentu didukung oleh individu-individu di dalamnya. Individu-individu itu jika di dalam sebuah organisasi bisnis bisa disebut juga karyawan. Sebagaimana dikatakan di awal, karyawan dalam suatu perusahaan merupakan komponen individu yang menjadikan sebuah perusahaan itu menjadi lebih maju dan baik. Dengan salah satu cara menjadi karyawan yang berkompeten, yaitu karyawan yang bisa melakukan

pekerjaannya dengan baik. Bagaimana hasil pekerjaan itu didasari oleh karakteristik pekerjaan itu sendiri.

Schermerhorn (2000) mengartikan karakteristik pekerjaan merupakan atribut tugas yang memiliki sifat penting yang khusus (Lumbanraja dan Nizma, 2010, p. 144). Sedangkan Sigit (2003) mengatakan bahwa karakteristik pekerjaan adalah suatu pekerjaan yang menarik bagi karyawan dan menyenangkan saat dikerjakan sehingga memicu motivasi bagi karyawan itu sendiri (Lumbanraja dan Nizma, 2010, p. 144).

Menurut Panudju (2003), jika membicarakan tentang karakteristik pekerjaan, maka tidak lepas dari pembicaraan mengenai perancangan pekerjaan. Di dalam membuat rancangan pekerjaan ada beberapa hal yang perlu dipahami. Pertama, terhadap pekerjaan yang dirancang perlu mencerminkan usaha pemenuhan tuntutan lingkungan, organisasional dan keperilakuan. Kedua, menuju pada pekerjaan yang produktif serta memberi kepuasan kerja pada perilaku walaupun hasil produktivitas dan kepuasan tiap orang berbeda. Ketiga, kedua tujuan itu harus menjadi umpan balik dari pelaksana pekerjaan itu sendiri.

Unsur keperilakuan berkaitan dengan lima dimensi karakteristik pekerjaan yang dapat mempengaruhi keinginan dan motivasi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam hal ini, Hackman dan Oldham (1976) mengungkapkan setidaknya terdapat lima karakteristik pekerjaan mulai dari variasi keterampilan (*skill variety*) hingga umpan balik pekerjaan (*job feedback*) (Robbins dan Judge, 2008, p. 268). Penjabaran lima karakteristik pekerjaan tersebut yakni:

1) Keanekaragaman Keterampilan (*Skill Variety*)

Keanekaragaman Keterampilan merupakan suatu tingkatan dimana pekerjaan membutuhkan bermacam kegiatan berbeda dengan keterampilan serta bakat karyawan yang berbeda pula.

2) Identitas tugas (*Task Identity*)

Identitas tugas merupakan suatu tingkatan dimana pekerjaan membutuhkan penyelesaian tugas yang menyeluruh dengan pembagian kerja yang jelas.

3) Arti tugas (*Task Significance*)

Arti tugas adalah suatu tingkatan dimana pekerjaan itu penting dan mempunyai dampak cukup besar terhadap kehidupan dan pekerjaan orang lain.

4) Otonomi (*Autonomy*)

Otonomi adalah suatu tingkatan dimana pekerjaan memberikan kebebasan, ketidaktergantungan, dan keleluasaan dalam menjadwalkan pekerjaan dan menentukan sendiri metode yang digunakan dalam menyelesaikan tugas.

5) Umpan balik pekerjaan (*Job Feedback*)

Umpan balik pekerjaan yaitu suatu tingkatan dimana pekerjaan mempunyai hasil dari kegiatan yang didapat langsung dari karyawan dan informasi yang jelas oleh karyawan mengenai keefektifan hasil kerjanya.

Terkait dengan hal itu, Liliweri (1997) menjelaskan adanya tiga variabel karakteristik pekerjaan yang berkaitan langsung dengan peranan karyawan :

1) Pengambilan keputusan

Variabel ini berkaitan dengan kebebasan seseorang di dalam pekerjaannya. French, Israel dan Aos (1960) membuktikan bahwa keterlibatan karyawan

dalam proses pengambilan keputusan merupakan salah satu faktor dalam peningkatan minat kerja karyawan itu sendiri. Ini terjadi karena karyawan merasa keberadaannya dihargai dan dianggap penting (Liliweri, 1997, p. 152).

2) Status pekerjaan

Liliweri (1997) membagi dua faktor yang menentukan status pekerjaan yaitu tingkat pendidikan dan pengalaman kerja. Pavalko (1971) mengungkapkan bahwa tingginya tingkat pendidikan akan semakin besar pula kemungkinan tingginya status pekerjaan seseorang disuatu organisasi. Ini jelas akan mempengaruhi pendapatan seseorang (Liliweri, 1997, p. 153). Dengan kata lain, Pavalko (1971) menyimpulkan bahwa status pekerjaan seseorang berkaitan dengan pendapatan dan pendidikan seseorang (Liliweri, 1997, p. 153).

3) Pekerjaan rutin dan monoton

Walker (1950) mengemukakan hasil penelitiannya, bahwa seorang karyawan cenderung mengusahakan variasi pekerjaannya dengan tujuan agar tidak melakukan pekerjaan yang monoton sehingga tidak ada perasaan jenuh dalam melakukan pekerjaannya (Liliweri, 1997, p. 154).

Oleh karenanya lanjut Liliweri (1997), para atasan didalam organisasi harus memberikan perhatian lebih terhadap karyawannya yaitu dengan cara pengadaan mutasi dan juga meningkatkan semangat kerja karyawan.

Dari dua pandangan di atas perihal karakteristik pekerjaan sejatinya memiliki kesamaan, sebagai gambaran karakteristik pekerjaan dalam pengambilan keputusan dapat disamaartikan dengan otonomi. Sedangkan status pekerjaan

relevan dengan arti tugas, adapun untuk karakteristik pekerjaan rutin dan monoton bisa dikategorikan dengan keanekaragaman keterampilan. Pada penelitian ini, pengukuran variabel karakteristik pekerjaan mengadopsi pernyataan Hackman dan Oldham (1976) mencakup lima aspek meliputi keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi, umpan balik (Robbins dan Judge, 2008, p. 268) dan pernyataan Liliweri (2007) yaitu pengambilan keputusan, status pekerjaan, dan pekerjaan rutin dan monoton.

C. Tinjauan tentang Kepuasan Kerja

Arti kepuasan kerja (*job satisfaction*) menurut Robbins dan Judge (2008) adalah tentang perasaan positif dan negatif seseorang terhadap hasil pekerjaannya. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seseorang maka semakin positif perasaan seseorang itu, sebaliknya jika semakin rendah tingkat kepuasan kerja seseorang maka perasaan seseorang akan cenderung negatif terhadap pekerjaan itu.

Ini mendukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Brahmasari dan Suprayetno pada tahun 2009. Mereka meneliti tentang pengaruh kepemimpinan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Dalam penelitiannya, mereka menjelaskan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Aktivitas manajerial yang terlalu tinggi akan menekan perasaan karyawan sehingga dapat mengakibatkan penurunan kinerja karyawan. Ini memang bisa membuat karyawan memperoleh kepuasan kerja dalam hal tertentu, tetapi belum berarti akan memberi pengaruh positif dalam pembentukan kepribadian karyawan untuk ikhlas bekerja dalam mencapai tujuan organisasi.

Pada kenyataannya, kepuasan kerja didasari oleh beberapa aspek, seperti: gaji, kenaikan jabatan, sikap rekan kerja, serta pengawasan. Keterkaitan karyawan terhadap pekerjaannya menyebabkan kepuasan kerja yang tinggi. Ini berarti seseorang di dalam pekerjaan menyukai pekerjaan yang bervariasi, kebebasan dalam berpendapat, dan juga pelatihan daripada melakukan pekerjaan yang monoton, sehingga seseorang merasa lebih tertantang dan muncul semangat tinggi untuk bekerja (Robbins dan Jugde, 2008).

Dalam sebuah penelitian tentang “Analisis Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kepuasan Kerja, dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan” (Frismandiri, 2007) mengungkapkan hal yang unik tentang kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja memiliki pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui komitmen, berarti tingginya kepuasan kerja selain berdampak langsung pada peningkatan kerja juga menyebabkan tingginya komitmen. Selanjutnya tingginya komitmen akan menyebabkan tingginya kinerja karyawan.

Selain itu, kepuasan kerja tidak serta merta tentang kondisi pekerjaan, melainkan juga bagaimana pribadi seseorang dalam menjalankan peran. Liliweri (1997) menegaskan, seseorang yang diberikan tugas khusus yang diberikan kepadanya maka ia akan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Tetapi tidak menutup kemungkinan bahwa seseorang tidak merasa puas dengan status peran yang mereka miliki. Sebagai contoh berkaitan dengan bayaran atau gaji, biasanya semakin tinggi jabatan seseorang, maka semakin tinggi pula gaji ia dapatkan. Walaupun begitu terkadang seseorang tidak merasa puas karena gaji yang ia dapatkan tidak

sesuai dengan kebutuhan hidupnya, sehingga muncul perasaan negatif terhadap pekerjaannya.

Secara teoritis kepuasan kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh penempatan kerja, umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan. Kemudian jika ditinjau secara empiris terbukti bahwa variabel-variabel dalam karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Dalam hal ini hanya mengkaji dan menganalisis pengaruh variabel-variabel dalam karakteristik pekerjaan yang meliputi variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, umpan balik, dan variabel-variabel karakteristik organisasi yang meliputi perilaku pemimpin dan lingkungan kerja (Sudarsono, 2010).

Adapun dimensi kepuasan kerja, seperti yang dijelaskan Luthans (2005) setidaknya terdapat lima karakteristik mencakup pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan dan rekan kerja (Putra, Nimran, & Hamid, 2017, p. 2). Secara rinci, penjelasan mengenai lima dimensi kepuasan kerja tersebut yakni sebagai berikut:

- (1). Pekerjaan itu sendiri, ketika pekerjaan itu menarik bagi karyawan, maka karyawan akan mendapat kesempatan untuk belajar dan menerima tanggung jawab. Pekerjaan itu dinilai sebagai sumber kepuasan karyawan (*work itself*).
- (2). Gaji, imbalan atau upah yang diterima karyawan dan hal ini sebagai ukuran pantas sehingga dirasakan adil secara finansial.
- (3). Promosi, kesempatan untuk menjadi lebih maju melalui peningkatan karier atau kenaikan jabatan.

(4).Pengawasan, kemampuan atasan dalam memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.

(5).Rekan kerja, rekan dalam organisasi yang pandai secara teknis mendukung dalam kehidupan sosial.

Lebih lanjut, Frismandiri (2007) mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, diantaranya:

(1).Faktor psikologis merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.

(2).Faktor sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan dengan atasannya maupun dengan karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.

(3).Faktor kondisi fisik (lingkungan kerja dan karyawan) merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.

(4).Faktor finansial merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, berbagai macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

Berdasarkan dua pendapat yang dikemukakan, masing-masing pendapat terhadap dimensi kepuasan kerja mempunyai kesamaan yang terlihat, seperti dimensi kepuasan kerja pada pekerjaan itu sendiri berkaitan dengan faktor

fisik yang mempengaruhi kepuasan kerja. Kemudian, faktor finansial berhubungan dengan kepuasan kerja pada gaji dan promosi. Sedangkan kepuasan kerja pada rekan kerja berkaitan dengan faktor sosial. Penelitian ini mengukur variabel kepuasan pekerjaan dengan mengombinasikan pendapat dari Luthans (2005) yang mencakup pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan dan rekan kerja (Putra, Nimran & Hamid, 2017, p. 2) dan pendapat Frismandiri (2007) kepuasan kerja memiliki lima dimensi yaitu faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik, dan faktor finansial.

D. Landasan Teori Penelitian

Semakin dewasanya kehidupan, semakin berkembang pula ilmu pengetahuan tentang berbagai macam bentuk organisasi. Saat ini di dalam masyarakat kita, terdapat berbagai macam bentuk organisasi yang dapat dikelompokkan menjadi lima desain organisasi (konfigurasi). Robbins (1994) menjabarkan bahwa yang pertama yaitu struktur sederhana. Struktur sederhana digunakan pada organisasi berkapasitas kecil, organisasi yang berada pada awal pembentukan, dengan lingkungan sederhana dan berubah-ubah serta model kekuasaan disentralisasi.

Kedua, birokrasi mesin yang dirancang untuk menghadapi organisasi berukuran besar, lingkungan sederhana dan stabil, kemudian mempunyai sebuah teknologi yang terdiri atas pekerjaan rutin dan berstandarisasi. Kemudian, Robbins (1994) menegaskan bahwa birokrasi mesin mempunyai kegiatan operasi yang rutin atau terus menerus sesuai dengan jangka waktu yang ditetapkan, peraturan yang dikonfigurasi, tugas dikelompokkan ke

dalam departemen-departemen fungsional, wewenang atau kekuasaan yang terpusat, serta ada rantai komando dalam perintah.

Sesuai dengan konfigurasi birokrasi mesin, PT. GMP merupakan suatu perusahaan yang besar dengan status kepemilikan yaitu Penanaman Modal Asing (PMA), yang terdiri dari satu penanam modal asing (Kwok Investment Ltd) dan dua penanam modal swasta nasional (PT. Rejosari Bumi dan PT. Pipit Indah) sehingga dalam pengoperasiannya PT. GMP mengikuti semua peraturan perundangan yang telah ditetapkan yang berlaku dalam sistem niaga. Dalam kegiatan operasinya, PT. GMP melakukan tebang dan giling secara rutin pada bulan April sampai Oktober. Selain itu didalam struktur organisasinya, PT. GMP memiliki enam departemen. Enam departemen ini antara lain *Plantation department*, *Factory department*, *Research & Development (R&D) department*, *Services department*, *Finance department*, *HRD department*. Masing-masing departemen ini mempunyai tugas dan fungsinya masing-masing yang akan menjadikan suatu kemajuan perusahaan. Di dalam setiap departemen pula memiliki ketua atau kepala yang bertanggung jawab dan memberikan arahan secara langsung kepada bawahannya.

Robbins (1994) mengatakan lagi, bahwa birokrasi profesional sekilas tampak sama dengan birokrasi mesin. Sama-sama penggunaan organisasi berskala besar dan teknologi rutin. Namun, ada spesialisasi teknis yang menghadapi lingkungan kompleks sehingga dibutuhkan sebuah bentuk desain birokratik yang disentralisasi. Ada pula yang keempat, yaitu struktur divisional. Struktur ini memfokuskan pada strategi terhadap keanekaragaman produk (pasar),

dengan orientasi organisasi besar, teknologi terbagi-bagi dan juga lingkungan sederhana serta stabil.

Terakhir, *adhocracy* yang dicirikan dengan diferensiasi horisontal tinggi karena pada umumnya diisi oleh profesionalitas tinggi, diferensiasi vertikal rendah dikarenakan jika jenjang administrasi yang banyak akan membatasi kemampuan organisasi dalam melakukan penyesuaian. Dan juga pengawasan yang minimal karena para profesional sudah paham dengan keinginan manajemen (Robbins, 1994).

Penelitian ini akan memfokuskan pada jalannya organisasi PT. GMP dengan konfigurasi birokrasi mesin. Sesuai dengan pendapat Robbins (1994), pada birokrasi mesin menekankan pada kekuatan birokrasi mesin yang sesuai dengan kemampuannya dalam melakukan aktifitas secara efisien yang terstandarisasi. Sehingga di dalamnya terdapat struktur organisasi yang jelas dengan wewenang yang terpusat.

E. Kerangka Pikir Penelitian

Djastuti (2011) mengatakan bahwa banyak teori karakteristik pekerjaan yang mengidentifikasi karakteristik tugas dari pekerjaan, bagaimana karakteristik itu digabungkan menjadi tugas yang berbeda, serta hubungan antara karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja. Robbins dan Judge (2008) membedakan antara karakteristik pekerjaan intrinsik dan ekstrinsik. Karakteristik pekerjaan intrinsik merupakan pekerjaan yang memungkinkan seorang karyawan untuk menggunakan keahliannya serta menerima pengakuan dari pengawas atau atasannya. Kemudian karakteristik ekstrinsik yaitu seorang karyawan menerima bayaran yang sesuai dan bekerja di dalam

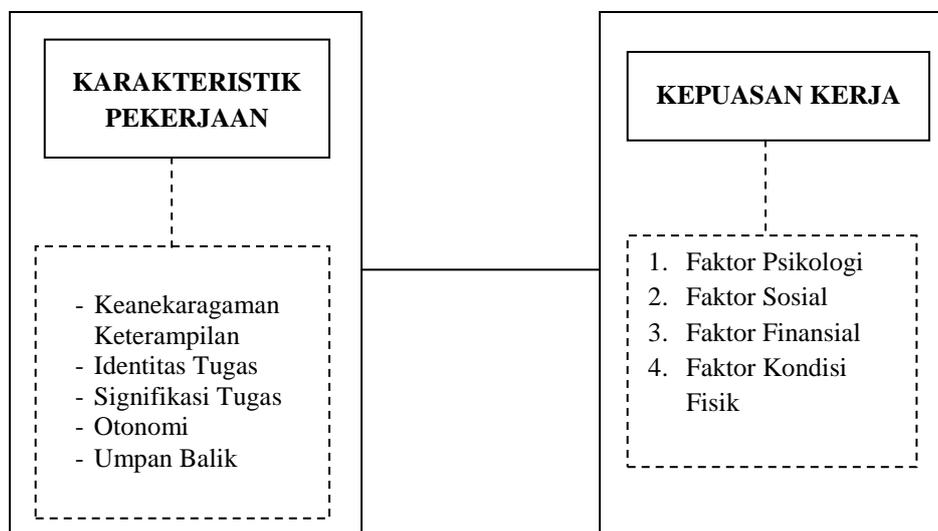
lingkungan yang nyaman. Kedua perbedaan ini mempunyai cara berbeda dalam mengukur kepuasan kerja.

Menurut Robbins dan Judge (2008), kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan suatu perasaan yang positif tentang pekerjaan seseorang sebagai hasil dari penilaian karakteristiknya. Kepuasan kerja sangat erat hubungannya dengan sikap seorang dalam merespon tanggung jawab pekerjaan. Pada akhirnya mereka yang puas dengan pekerjaannya menjadi sangat produktif dalam pekerjaannya.

Berdasarkan penjelasan yang dipaparkan, menarik untuk memahami bagaimana karakteristik pekerjaan dalam organisasi atau perusahaan yang menggunakan kebijakannya untuk memberikan tugas kepada karyawannya. Beranekaragam bentuk tugas dapat menjadikan keahlian yang terus berkembang. Dalam otonomi pekerjaan juga mengharuskan perusahaan dalam memberikan kebebasan berpendapat terhadap karyawannya. Pengambilan keputusan yang dilakukan tidak sertamerta hanya diberikan kepada atasan tetapi juga semua karyawan yang terlibat. Tingginya status pendidikan dan banyaknya pengalaman pekerjaan dapat mempengaruhi status pekerjaan seseorang. Status pekerjaan ini menentukan identitas tugas seperti apa yang cocok dan yang akan dilakukan oleh seseorang.

Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat bagaimana lingkungan kerja mereka serta hubungan antar rekan kerja mereka. Selain itu adanya bentuk kompensasi atas hasil pekerjaan mereka juga sangat berpengaruh terhadap rasa puas pada pekerjaan yang mereka lakukan, lebih dari itu mereka akan merasa dihargai karna hasil pekerjaan mereka sesuai dengan kompensasi yang

diberikan. Dalam hal lain juga jenis pekerjaan karyawan terlibat dalam pengaruh rasa puas dalam pekerjaan, pekerjaan yang hanya itu-itu saja, dalam arti lain pekerjaan yang monoton akan membuat perasaan malas, bosan, serta tidak menyukai pekerjaan mereka. Maka, tingkat kepuasan akan semakin menurun jika ini tidak diperhatikan.



Gambar 2. Bagan Kerangka Berpikir

F. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari permasalahan yang kita teliti. Adapun hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H_{a1} : Ada hubungan antara karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja karyawan.

H_{o1} : Tidak ada hubungan antara karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja karyawan.

III. METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif korelasional yang merupakan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua variabel atau lebih, dengan teknik korelasi bivariat untuk menguji serta mengetahui hubungan dua variabel yaitu variabel karakteristik pekerjaan dan variabel kepuasan kerja pada karyawan Divisi V Departemen *Plantation* PT. Gunung Madu *Plantations*. Penelitian ini menggunakan data primer yakni kuesioner sebagai alat penting dalam pengumpulan data. Hasil dari kuesioner itu akan dikonversi menjadi angka dan penyajian data tersebut mencakup tabel, grafik, diagram, serta narasi kesimpulan dari hasil penelitian.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Divisi V Departemen *Plantation* PT. Gunung Madu *Plantations* (GMP) Lampung Tengah, yang beralamat di Desa Gunung Batin Udik, Kecamatan Terusan Nyunyai Kabupaten Lampung Tengah. Pemilihan lokasi penelitian ini didasari karena PT. GMP sebagai perusahaan besar yang bergerak dalam industri gula di Pulau Sumatera, yang sampai saat ini mampu eksis di tengah berbagai kompetisi perindustrian gula.

Oleh sebab itu, menarik untuk ditelaah lebih mendalam mengenai karakteristik pekerjaan dalam kaitannya dengan kepuasan kerja karyawan Divisi V

Departemen *Plantation* di PT. Gunung Madu *Plantations*. Divisi V memiliki lokasi yang berada di luar wilayah PT. Gunung Madu *Plantations* dan juga sebagian karyawan yang bekerja di Divisi V bertempat tinggal di luar perumahan PT. Gunung Madu *Plantations*. Karyawan yang tinggal diluar lingkungan PT. Gunung Madu *Plantations* lebih sering berinteraksi dengan masyarakat yang majemuk sehingga mampu merubah pola pikir karyawan. Selain itu, karyawan yang tinggal di perumahan PT. Gunung Madu *Plantations* merasakan kenyamanan akan fasilitas hidup yang serba gratis dari perusahaan sehingga mampu mempengaruhi pola pikir karyawan itu sendiri dan akhirnya tidak memiliki tantangan tersendiri dalam bekerja.

C. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan kesatuan dari objek atau individu sesuai dengan kriteria tertentu yang diteliti (Silaen dan Widiyono, 2013), sedangkan sampel menurut Sarwono (2006) adalah bagian dari keseluruhan elemen yang diteliti. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Divisi V Departemen *Plantation* PT. GMP yang berjumlah 54 orang. Akan tetapi, penelitian ini menggunakan desain penelitian sensus (populasi), dengan melakukan pencacahan/pengamatan terhadap seluruh unit pengamatan yang ada dalam populasi (Asra dan Prasetyo, 2015). Dengan begitu, dalam studi ini tidak dilakukan penentuan sampel penelitian.

Menurut Arikunto (2006), apabila seseorang ingin meneliti semua unsur atau elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka studi penelitian yang digunakan disebut studi populasi atau sensus. Lanjutnya, penelitian populasi dilakukan apabila peneliti ingin melihat semua masalah yang ada dalam

populasi. Objek pada populasi diteliti, hasilnya dianalisis, disimpulkan, dan kesimpulan itu berlaku untuk seluruh populasi (Arikunto, 2006).

D. Definisi Konseptual dan Definisi Operasional

Definisi konseptual digunakan untuk memberikan batasan yang menjelaskan suatu konsep secara singkat, jelas, dan tegas dalam suatu penelitian, sedangkan definisi operasional digunakan untuk memberikan batasan yang lebih menjelaskan ciri-ciri spesifik yang lebih inti dari suatu konsep. Maka, definisi konseptual dan definisi operasional dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 1. Operasionalisasi Konsep Penelitian

Variabel	Definisi Variabel	Definisi Operasional	Indikator Variabel
Karakteristik pekerjaan (x)	Jenis atau bentuk pekerjaan yang perlu dipahami dan disesuaikan oleh karyawan sebagai maksud mencapai tujuan.	1. Keanekaragaman keterampilan (<i>skill variety</i>)	a. Variasi kegiatan b. Banyaknya tanggung jawab yang tidak monoton
		2. Identitas tugas (<i>task identity</i>)	a. Kesempatan dan keterlibatan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya sampai akhir b. Kesempatan dan keterlibatan karyawan untuk menyelesaikan bagian-bagian pekerjaan dari awal sampai akhir
		3. Arti tugas (<i>task significance</i>)	a. Kepentingan bagi organisasi b. Kepentingan bagi pihak lain c. Pengaruhnya bagi pihak lain
		4. Otonomi (<i>autonomy</i>)	a. Kesempatan untuk mengatur kerja sendiri b. Kebebasan melaksanakan pekerjaan c. Kebebasan berfikir d. Kebebasan bertindak
		5. Umpan balik (<i>feedback</i>)	a. Cara melakukan pekerjaan b. Hasil pekerjaan

Variabel	Definisi Variabel	Definisi Operasional	Indikator Variabel
Kepuasan kerja (y)	Perasaan emosional dari dalam diri karyawan yang menunjukkan perasaan puas atau tidak puas pada pekerjaan yang dilakukan atau diemban sebagai tanggung jawab.	1. Faktor psikologi	a. Minat b. Ketentraman dalam bekerja c. Sikap terhadap kerja d. Bakat dan keterampilan
		2. Faktor sosial	a. Interaksi sesama karyawan b. Interaksi dengan atasan c. Interaksi dengan karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya
		3. Faktor kondisi fisik (lingkungan kerja dan karyawan)	a. Jenis pekerjaan b. Pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat c. Perlengkapan kerja d. Keadaan ruangan (suhu, penerangan, dan pertukaran udara) e. Kondisi kesehatan karyawan
		4. Faktor finansial	a. Sistem dan besarnya gaji b. Macam-macam tunjangan c. Macam-macam fasilitas yang diberikan d. Promosi jabatan

E. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Jika suatu instrumen valid, maka validitasnya juga tinggi. Begitu juga sebaliknya, jika suatu instrumen kurang valid, maka validitasnya juga rendah (Arikunto, 2006). Menurut Morissan (2012), selain dapat diandalkan, suatu pengukuran harus pula memiliki validitas. Dalam arti, suatu instrumen pengukuran yang valid mengukur apa yang seharusnya diukur, atau mengukur apa yang hendak kita ukur. Selanjutnya Suyanto (2007)

mengatakan validitas pengukuran dan pengamatan yang dimaksud adalah relevan atau tidaknya pengukuran yang dilakukan pada penelitian. Ada tiga hal penting yang harus dipenuhi dalam menentukan validitas pengukuran yaitu: (1) Kriteria pengukuran harus relevan; (2) Isi pengukuran harus relevan; dan (3) Cara pengukuran harus relevan.

Selanjutnya, Noor (2012) menjelaskan bahwa untuk mengetahui kuesioner yang disusun itu valid, maka perlu diuji dengan uji korelasi antara nilai tiap-tiap butir pertanyaan dengan nilai total kuesioner tersebut. Teknik korelasi yang dipakai adalah korelasi *product moment* dan untuk mengetahui korelasi itu signifikan, maka menggunakan SPSS dalam mengujinya (Noor, 2012).

Jenis validitas yang digunakan ialah validitas konstruk, yang mana validitas konstruk itu sendiri berkaitan dengan tingkatan di mana skala mencerminkan dan berperan sebagai konsep yang sedang diukur (Noor, 2012). Dengan kata lain, validitas ini membuktikan seberapa bagus hasil yang diperoleh dari penggunaan ukuran dengan teori yang hendak diukur.

Uji validitas dilakukan pada 30 responden yang merupakan karyawan Divisi I Departemen *Riset and Development* PT. Gunung Madu *Plantations*. Uji validitas pada penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS 17. Proses pengujiannya yaitu dengan mengolah butir pertanyaan pada variabel karakteristik pekerjaan (kp) dan karakteristik kepuasan (kk). Butir pertanyaan pada variabel karakteristik pekerjaan dinomorkan 1-13 dan butir pertanyaan pada variabel kepuasan kerja dinomorkan 1-16, sehingga total pertanyaan pada kuesioner yang digunakan berjumlah 29 butir. Hasil uji validitas yang

dilakukan pada 30 responden yaitu karyawan Divisi I Departemen *Riset and Development* PT. Gunung Madu *Plantations* sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi	Signifikasi	Keterangan
Karakteristik Pekerjaan	kp_1	0.611	0.000	Valid
	kp_2	0.590	0.001	Valid
	kp_3	0.665	0.000	Valid
	kp_4	0.790	0.000	Valid
	kp_5	0.770	0.000	Valid
	kp_6	0.672	0.000	Valid
	kp_7	0.796	0.000	Valid
	kp_8	0.540	0.002	Valid
	kp_9	0.516	0.004	Valid
	kp_10	0.534	0.002	Valid
	kp_11	0.674	0.000	Valid
	kp_12	0.651	0.000	Valid
	kp_13	0.508	0.004	Valid
Kepuasan Kerja	kk_1	0.520	0.003	Valid
	kk_2	0.822	0.000	Valid
	kk_3	0.672	0.000	Valid
	kk_4	0.703	0.000	Valid
	kk_5	0.794	0.000	Valid
	kk_6	0.852	0.000	Valid
	kk_7	0.817	0.000	Valid
	kk_8	0.752	0.000	Valid
	kk_9	0.789	0.000	Valid
	kk_10	0.771	0.000	Valid
	kk_11	0.632	0.000	Valid
	kk_12	0.722	0.000	Valid
	kk_13	0.787	0.000	Valid
kk_14	0.800	0.000	Valid	
kk_15	0.774	0.000	Valid	
kk_16	0.685	0.000	Valid	

Sumber: Data Olahan, 2018

Melalui hasil uji validitas pada 30 responden, peneliti menyimpulkan bahwa dari 29 butir pertanyaan dalam variabel karakteristik pekerjaan dan variabel kepuasan kerja menunjukkan semua butir pertanyaan valid, maka dapat dijelaskan bahwa dari kedua variabel itu baik. Pembuktian ini menunjukkan

bahwa semua butir pertanyaan layak digunakan sebagai instrumen penelitian sebenarnya. Kriteria keputusannya ialah apabila r hitung lebih besar dari r tabel maka butir pertanyaan dinyatakan valid yaitu r tabel 0,374 dengan taraf signifikansi 5% atau 0,05.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indikator tingkat keandalan atau kepercayaan terhadap suatu hasil pengukuran (Morissan, 2012). Kemudian Morissan (2012) menjelaskan bahwa suatu pengukuran bisa disebut *reliable* atau memiliki keandalan jika konsisten dalam memberikan jawaban yang sama. Ini berarti, reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama.

Kemudian, jenis pengukuran reliabilitas yang digunakan adalah metode *Cronbach Alpha*. Metode jenis ini merupakan suatu metode untuk mencari reabilitas internal (*internal consistency*), dengan menganalisis reliabilitas alat ukur dari satu kali pengukuran (Rianse dan Abdi, 2009). Keandalan (reliabilitas) pengukuran dengan menggunakan *Alpha Cronbach* adalah koefisien keandalan yang menunjukkan seberapa baiknya butir dalam suatu kumpulan secara positif berhubungan satu sama lain (Noor, 2012).

Hal pokok mengenai uji reliabilitas menurut Noor (2012), sebagai berikut:

- (1). Untuk menilai kestabilan ukuran dan konsistensi responden dalam menjawab kuesioner. Kuesioner menunjukkan konstruk sebagai dimensi suatu variabel yang disusun dalam bentuk pertanyaan.
- (2). Uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pertanyaan.

- (3). Jika nilai $\alpha > 0.60$ maka disebut reliabel, sebaliknya jika nilai $\alpha < 0.60$ maka tidak reliabel.

Berdasarkan pengolahan *Cronbach's Alpha* menggunakan aplikasi SPSS 17 diperoleh hasil lebih besar dari 0.60. Angka tersebut dapat dibuktikan dengan tabel seperti berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items	Keterangan
Karakteristik Pekerjaan	0.876	13	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.944	16	Reliabel

Sumber: Data Olahan, 2018

Pada kolom *Cronbach's Alpha* terdapat angka sebesar 0.876 dengan jumlah pertanyaan variabel karakteristik pekerjaan (kp) reliabel sebanyak 13 butir pertanyaan, sedangkan angka pada kolom *Cronbach's Alpha* sebesar 0.944 untuk variabel kepuasan kerja (kk) dengan jumlah pertanyaan 16 butir pertanyaan. Hal ini sesuai dengan pendapat Noor (2012) yang menyatakan bahwa kuesioner dapat dikatakan reliabel jika nilai *Alpha* lebih besar dari 0.60. Maka dapat dikatakan bahwa instrumen penelitian ini ialah reliabel, sehingga layak untuk dijadikan variabel pada suatu penelitian.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh data atau informasi yang dibutuhkan dalam mencapai tujuan penelitian. Adapun teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Angket/kuesioner

Kuesioner adalah suatu cara dalam pengumpulan data yang digunakan untuk mengumpulkan informasi dari sejumlah orang yang tersebar di wilayah geografis yang luas. Kuesioner ini diberikan kepada responden, yaitu karyawan Divisi V Departemen *Plantation* PT. Gunung Madu *Plantations*.

2. Sumber data sekunder

Menurut Black dan Champion (2001), sumber data sekunder merupakan sumber data yang tidak dibatasi ruang dan waktu. Peneliti menggunakan data sekunder tidak perlu hadir, kapan dan di mana pun data dikumpulkan. Dalam penelitian ini, data sekunder yang diperoleh antara lain adalah data nama karyawan Divisi V Departemen *Plantation* tahun 2018 serta profil PT. Gunung Madu *Plantations*.

3. Dokumentasi

Siswanto dan Suyanto (2018), mengatakan bahwa dokumentasi adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memanfaatkan data sekunder yang telah ada. Data tersebut dapat diperoleh dari lokasi penelitian, seperti gambar lokasi penelitian, struktur organisasi, dan sebagainya. Dengan kata lain, dokumentasi berbentuk peninggalan tertulis mengenai data berbagai kegiatan atau kejadian dari suatu organisasi yang dari segi waktu belum terlalu lama (Silaen dan Widiyono, 2013).

Penelitian ini dilaksanakan tanggal 14 Agustus sampai dengan 3 September 2018 di PT. Gunung Madu *Plantations*. Penelitian ini dimulai dengan penyerahan surat pengajuan riset serta proposal penelitian kepada

pimpinan PT. Gunung Madu *Plantations* melalui Departemen HRD (*Human Research Development*) yang bertempat di *Central* Gunung Madu Divisi II pada tanggal 6 Agustus 2018. Tanggal 13 Agustus 2018, peneliti diperkenankan melaksanakan penelitian dengan catatan tidak melaksanakan penelitian selama jam kerja karyawan. Peneliti meminta bantuan *enumerator* yang berjumlah dua orang yang bertugas untuk membantu menyebarkan kuesioner kepada responden yang berada di luar perumahan PT. Gunung Madu *Plantations*. *Enumerator* tersebut ialah karyawan yang bekerja di Divisi V.

Proses penyebaran kuesioner dilakukan dengan cara *door to door* ke rumah responden. Proses penyebaran kuesioner *door to door* dilakukan karena sebagian besar responden bertempat tinggal di lingkungan perumahan. Kendala-kendala yang ada selama penelitian ialah sedikit susah mendapatkan izin dari pimpinan untuk melakukan penelitian, sehingga peneliti tidak maksimal mendapatkan data tentang profil PT. Gunung Madu *Plantations* sebagai lokasi penelitian. Selain itu, dalam pengisian angket itu sendiri membutuhkan waktu yang cukup lama dikarenakan responden merasa penat setelah bekerja sehingga angket yang diberikan selesai saat responden mempunyai sedikit waktu luang, terlebih lagi disaat penelitian ini berjalan, PT. Gunung Madu *Plantations* sedang mengalami musim tebang dan giling.

G. Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data yang dilaksanakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. *Editing* (penyuntingan)

Editing adalah proses pemeriksaan kuesioner yang telah dijawab oleh responden sehingga jika terjadi kesalahan pada jawaban atau terdapat jawaban yang meragukan dapat diketahui dan diperbaiki (Silaen dan Widiyono, 2013). Dengan kata lain, proses ini melakukan klarifikasi, keterbacaan, konsistensi dan kelengkapan data yang sudah terkumpul.

2. Membuat *format entry data* di program SPSS sesuai dengan pertanyaan-pertanyaan yang terdapat di dalam kuesioner.
3. *Entry data*, yaitu tahap memasukkan data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner ke dalam program SPSS.
4. *Processing data*, yaitu mengolah dan menyajikan data, baik dalam bentuk data statistik, tabel-tabel, maupun grafik untuk menginventarisir semua variabel dan semua hubungan antar variabel.

H. Analisis Data

Menurut Noor (2012), analisis data merupakan cara menganalisis data penelitian, termasuk alat-alat statistik yang relevan untuk digunakan dalam penelitian. Analisis data pada penelitian ini digolongkan pada analisis korelasi bivariante, yakni mencari derajat keeratan hubungan dan arah hubungan. Sebagaimana yang dikemukakan Trihendradi (2008), pada uji korelasi bivariante, semakin tinggi nilai korelasi, semakin tinggi keeratan hubungan kedua variabel. Nilai korelasi memiliki rentang antara 0 sampai 1 atau 0 sampai -1 (Noor, 2012). Sehubungan dengan itu, Sarwono (2006) menjelaskan korelasi dapat menghasilkan angka positif atau negatif. Jika korelasi menghasilkan angka positif maka hubungan kedua variabel bersifat

searah, dengan makna jika variabel bebas besar maka variabel tergantungnya juga besar. Kemudian jika korelasi menghasilkan angka negatif maka hubungan dua variabel bersifat tidak searah, dengan makna jika variabel bebas besar maka variabel tergantungnya menjadi kecil. Menurut Siswanto dan Suyanto (2018), pedoman interpretasi koefisien korelasi ialah sebagai berikut:

- (1). 0,00 – 0,199 = Sangat rendah
- (2). 0,20 – 0,399 = Rendah
- (3). 0,40 – 0,599 = Sedang
- (4). 0,60 – 0,799 = Kuat
- (5). 0,80 – 1,000 = Sangat kuat

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik kuantitatif dengan uji statistik, yaitu dengan menggunakan rumus korelasi *Rank Spearman*. Korelasi *Spearman* digunakan untuk mengukur tingkat atau keeratan hubungan antara dua variabel dengan skala ordinal, ataupun skala interval/rasio yang telah diubah menjadi data ordinal (Siswanto dan Suyanto, 2018). Sarwono (2006) mengatakan untuk mendapatkan data berskala ordinal, pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner sebaiknya menggunakan skala Likert. Maka, kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini ditampilkan dengan jawaban yang terdiri dari lima opsi. Untuk pertanyaan variabel karakteristik pekerjaan terdiri dari lima opsi sebagai berikut:

1. Sangat sering diberi nilai 5
2. Sering diberi nilai 4

3. Cukup sering diberi nilai 3
4. Pernah diberi nilai 2
5. Tidak pernah diberi nilai 1

Kemudian, untuk pertanyaan variabel kepuasan kerja diberi lima opsi sebagai berikut:

1. Sangat puas diberi nilai 5
2. Puas diberi nilai 4
3. Cukup puas diberi nilai 3
4. Tidak puas diberi nilai 2
5. Sangat tidak puas diberi nilai 1

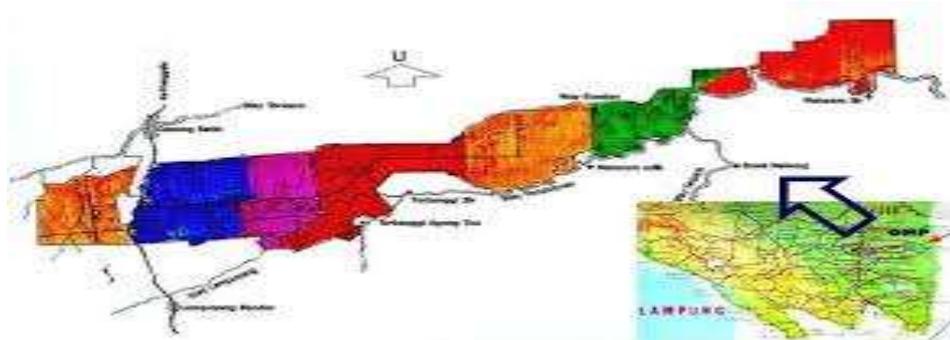
Nilai 1 sampai 5 pada opsi jawaban hanya sebagai simbol, bukan angka sebenarnya dan bersifat relatif (Sarwono, 2006).

IV. GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

A. Sejarah PT. Gunung Madu *Plantations* (PT. GMP)

Gula adalah salah satu bahan pangan pokok dan memegang peranan penting dalam kehidupan sehari-hari. Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan tebu yang memproduksi gula pasir, PT. GMP telah menjadi pioner perusahaan penghasil gula pertama di luar Jawa. Profil perusahaan PT. GMP diperoleh dari laman resmi perusahaan yakni <http://www.gunungmadu.co.id>. PT. GMP berdiri pada tanggal 20 Oktober 1975 dan pabrik gulanya diresmikan oleh Presiden RI pada tanggal 24 September 1979.

Lokasi PT. GMP terletak di desa Gunung Batin Udik, Kecamatan Terusan Nyunyai, Kabupaten Lampung Tengah, Provinsi Lampung. PT. GMP merupakan perusahaan berstatus PMA (Penanaman Modal Asing) yang berasal dari patungan antara perusahaan swasta asing dan swasta nasional yaitu PT. Rejo Sari Bumi dan PT. Pipit Indah, dan mayoritas sahamnya dimiliki oleh Kuok Investment Co., Ltd. Luas areal yang dimiliki PT. GMP sebesar 36.000 ha, dengan luas kebun produksi sekitar 25.000 ha. Sisa lahan di luar kebun produksi merupakan jalan, sungai-sungai, kawasan konservasi, bangunan pabrik, perkantoran dan permukiman karyawan. PT. GMP juga bermitra dengan areal tebu rakyat seluas 4.000 ha, dan dipastikan luas areal tebu rakyat ini masih akan terus berkembang.



Gambar 3. Peta Wilayah PT. Gunung Madu Plantations

Sumber: Anisa Aprylita, 2014

Berikut luas areal per divisi di PT. Gunung Madu *Plantations*:

Tabel 4. Luas Areal per Divisi PT. GMP

No.	Areal Divisi	Luas (Ha)
1.	Divisi I	3.973 ha
2.	Divisi II	3.868 ha
3.	Divisi III	3.622,07 ha
4.	Divisi IV	3.913 ha
5.	Divisi V	3.714,98 ha
6.	Divisi VI	3.484 ha
7.	Divisi VII	3.462,77 ha

Sumber: Data Primer, 2018

Wilayah PT. GMP pada umumnya bertopografi datar. Sepanjang bentang darat dijumpai adanya lebung yang potensial sebagai tandon air dan beberapa sungai cukup besar melintas di wilayah timur. Jenis tanah termasuk ultisol (podsolik merah kuning) dengan lapisan top soil sangat tipis. Sifat kimia dan fisik tanah mengharuskan diterapkannya teknologi budidaya yang tepat dan bijaksana.

PT. GMP berada di wilayah dengan curah hujan tahunan sekitar 2.700 mm. Musim tebang dan giling dilaksanakan dari bulan April sampai Oktober, bersamaan dengan periode yang relatif kering. Musim tebang dan giling

pertama dilaksanakan tahun 1978. Pabrik mengikuti proses sulfitasi ganda untuk menghasilkan gula SHS (gula putih). Kapasitas giling terpasang mula-mula sebesar 4.000 TCD (ton tebu per hari), kemudian mulai tahun 1994 diperbesar secara bertahap menjadi 12.000 TCD. Sejak 2007 mulai dikembangkan lagi menuju 16.000 TCD.

Teknologi maju diterapkan di kebun dan di pabrik, termasuk pemanfaatan alat mesin pertanian secara luas serta otomatisasi di beberapa stasiun di pabrik. Sekalipun demikian sejumlah 8.000 – 10.000 pekerja tetap terserap setiap harinya selama musim tebang dan giling. Tingkat produksi kini mencapai rata-rata 2 juta ton tebu dan sekitar 190.000 ton gula per tahun. Kualitas gula secara rutin diuji dan disertifikasi oleh Pusat Penelitian Perkebunan Gula Indonesia sebagai laboratorium Komite Akreditasi Nasional.



Gambar 4. Logo Merk Dagang PT. GMP
Sumber: ecc.ft.ugm.ac.id

B. Visi dan Misi PT. GMP

Sebuah pendiri organisasi, lembaga, dan perusahaan pasti mempunyai visi dan misi untuk dijadikan pedoman dalam mencapai suatu keberhasilan sebuah organisasi, lembaga, atau perusahaan yang didirikan. Visi dan misi berisi sebuah tujuan atau keinginan yang hendak dicapai. Menurut Gross (1969)

tujuan organisasi digambarkan pada sebuah cita dan harapan yang menyeluruh, sehingga menjadi pusat perhatian yang menjadikan seluruh potensi organisasi (pikiran, gagasan, sikap, tindakan atau aktivitas) diarahkan untuk mencapainya (Liliweri, 1997, p. 122).

Keberhasilan PT. GMP pun tidak terlepas dari etos perusahaan yang tertuang dalam visi, misi, dan nilai inti perusahaan. Visi PT. GMP ialah menjadi produsen gula yang paling efisien dan kompetitif di ASEAN dengan menerapkan sistem pertanian berkelanjutan dan menciptakan peluang usaha berbasis pertanian serta pengembangan produk yang diversifikasi. Sedangkan misinya ialah mendukung program pemerintah dalam usaha mencapai swasembada gula nasional, membantu pengembangan daerah sekitar, meningkatkan kesejahteraan karyawan, dan meningkatkan keuntungan pemegang saham. Adapun nilai inti yang diterapkan oleh PT. GMP untuk para karyawannya yaitu sebagai berikut:

1. Integritas yaitu dalam membina hubungan dengan orang lain, maka harus mempunyai sifat ketulusan, kejujuran, kebenaran, dan kebajikan. Dengan kata lain, mampu memperlakukan orang lain dengan adil tanpa melihat senioritas atau latar belakangnya.
2. Upaya yaitu menjaga komitmen kepada organisasi dan bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mencapai kesuksesan. Selain itu, bekerja dengan tekun dan melakukan apapun yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas.
3. Kesatuan yaitu menerima perbedaan pandangan untuk mencapai kesepakatan bersama. Kemudian, berpikir untuk organisasi dan

menjalankan fungsinya sebagai kelompok kerja (team), bersatu dan hidup bersama secara harmonis.

4. Kepedulian yaitu menunjukkan perhatian dan kepedulian terhadap orang-orang dan komunitas di sekitar, serta bertanggung jawab atas keselamatan dan kesejahteraan seluruh anggota organisasi.

C. Kesejahteraan Sosial dan Fasilitas di PT. GMP

PT. GMP telah berdiri selama 43 tahun, dari awal hingga saat ini PT. GMP telah mengalami banyak perubahan dalam hal menyejahterakan karyawan yang telah bekerja dan juga berkontribusi dalam kemajuannya yang terus menerus berkembang. Selain itu, PT. GMP menjadi pemacu berdirinya perusahaan-perusahaan berskala perkebunan tebu dan menghasilkan gula yang telah menjadi bahan pokok dalam kehidupan sehari-hari. Perusahaan-perusahaan itu diantaranya Bunga Mayang, Indo Lampung perkasa, Gula Putih Mataram (*Sugar Group Companies*), dan perusahaan lainnya.

Ada berbagai kebijakan yang dilakukan PT. GMP dalam mendukung kesejahteraan karyawannya, yaitu dengan memberikan berbagai fasilitas di setiap divisi. PT. GMP mempunyai tujuh divisi, yaitu Divisi I, Divisi II, Divisi III, Divisi IV, Divisi V, Divisi VI, dan Divisi VII. Akan tetapi, tidak semua divisi terdapat tempat tinggal untuk karyawan, karena ada dua divisi yang hanya dijadikan areal perkebunan tanpa fasilitas perumahan, seperti Divisi V dan Divisi VII. Seluruh perumahan yang diberikan terdapat fasilitas air bersih dan listrik yang dibuat sendiri dari ampas tebu yang diolah menjadi listrik untuk kebutuhan sehari-hari.

Selain fasilitas perumahan, PT. GMP menyediakan fasilitas kesehatan seperti rumah sakit yang berada di Divisi II, klinik di setiap divisinya dan juga mobil *ambulance*. Fasilitas pendidikan seperti Taman Kanak-kanak Satya Dharma Sudjana dan Sekolah Dasar Negeri yang berada di setiap divisi, hanya saja Sekolah Dasar Negeri untuk Divisi IV dan VI dijadikan satu dan berada di Divisi IV. Selain itu, ada Sekolah Menengah Pertama Satya Dharma Sudjana (swasta) yang berada di Divisi II.

Fasilitas perumahan kepemilikan pribadi untuk hari tua juga diberikan oleh PT. GMP, dengan sistem peminjaman berkredit khusus melalui KOPERASI dan perbankan. Sehingga para karyawannya mempunyai ketenangan jika saat waktunya mereka harus purnabakti atau dengan kata lain pensiun.

Kemudian, fasilitas transportasi seperti mobil pribadi untuk jajaran staff dan manajer, bus sekolah antar jemput SMP untuk anak karyawan yang bersekolah di luar perumahan Divisi II, bus sekolah antar jemput SMA untuk anak karyawan yang bersekolah diluar PT. GMP. Transportasi yang diberikan juga dapat digunakan untuk kegiatan atau keperluan lain sebagai sarana pendukung dalam kebutuhan karyawan serta keluarga karyawan. Kemudian tunjangan yang diberikan. PT. GMP memberikan tunjangan kesehatan seperti berobat gratis, tunjangan pendidikan seperti beasiswa kepada siswa berprestasi dan beasiswa untuk anak karyawan yang bersekolah SMA negeri juga universitas negeri.

Fasilitas umum lainnya yang diberikan diantaranya, tempat ibadah seperti masjid di setiap perumahan, gereja di Divisi II serta sarana olahraga seperti kolam renang dan ruang *gym* di Divisi II. Toko-toko KOPERASI, pasar,

gedung pertemuan (GSG) serta warung yang dikelola karyawan ikut memfasilitasi sarana yang dibutuhkan. Selain daripada itu, PT. GMP juga ikut andil dalam perkembangan desa-desa di sekitarnya. Pembangunan gapura bernama yang sebagai identitas suatu desa atau wilayah serta membantu memperbaiki jalanan desa sekitar.

PT. GMP menerapkan teknologi berbasis pembangunan berkelanjutan sehingga PT. GMP selalu memperhatikan limbah yang dikeluarkan oleh sisa pengolahan tebu. Pendekatan sistem produksi bersih juga diterapkan secara konsisten diterapkan di pabrik gula. Selain itu, dalam pengelolaan budidaya tebu juga menggunakan asas konservasi. Hama yang mengganggu tanaman tebu dikelola secara terpadu dengan penggunaan pestisida dengan minimal. Perusahaan akan terus mengembangkan penerapan teknologi efektif dan efisien dalam pengelolaan lingkungan yang berdampak pada kesejahteraan dan kenyamanan karyawan serta masyarakat sekitar.

D. Karyawan Divisi V Departemen *Plantation*

Divisi V dibentuk pada tahun 1985 yaitu sepuluh tahun setelah PT. GMP didirikan. Divisi V juga dikenal dengan nama lain yaitu Gunajaya atau BS3. BS3 adalah istilah HGU (Hak Guna Usaha) di luar PT. GMP. BS3 itu sendiri sebesar $\frac{3}{4}$ kepemilikan saham atas nama Indra Rukmana yang merupakan menantu Soeharto (mantan Presiden RI kedua) dan $\frac{1}{4}$ koperasi PT. GMP.

Divisi V telah mengalami perkembangan perluasan areal produksi yang sampai saat ini 3.714,98 ha. Selain itu, Divisi V adalah satu-satunya Divisi yang letaknya berada di luar wilayah PT. GMP dan berdampingan dengan masyarakat desa Gunung Batin dan desa Bandar Agung. Mengenai produksi

gula yang dihasilkan, Divisi V menjadi divisi yang memberikan kontribusi dalam produksi terbanyak, yang mana pada tahun 2017 menghasilkan 314.155,13 ton tebu (84.86 ton gula) dengan produksi gula PT. GMP pada tahun 2017 sebesar 193.755,38 ton gula.

Tahun 2018, Divisi V memasuki masa tebang giling ke 41, yang masih konsisten menghasilkan produksi gula terbanyak di PT. GMP. Dalam kepemimpinannya, Divisi V mengalami pergantian manajer sebanyak tujuh kali. Divisi V saat ini dipimpin oleh Ir. Desyosopi. Selanjutnya, Divisi V merupakan salah satu divisi yang menjadi bagian Departemen *Plantation*. *Plantation* itu sendiri memiliki tanggung jawab dalam persediaan bahan baku pabrik, dengan kepemimpinan *Plantation* diduduki oleh Ir. Andri Prasetyo.

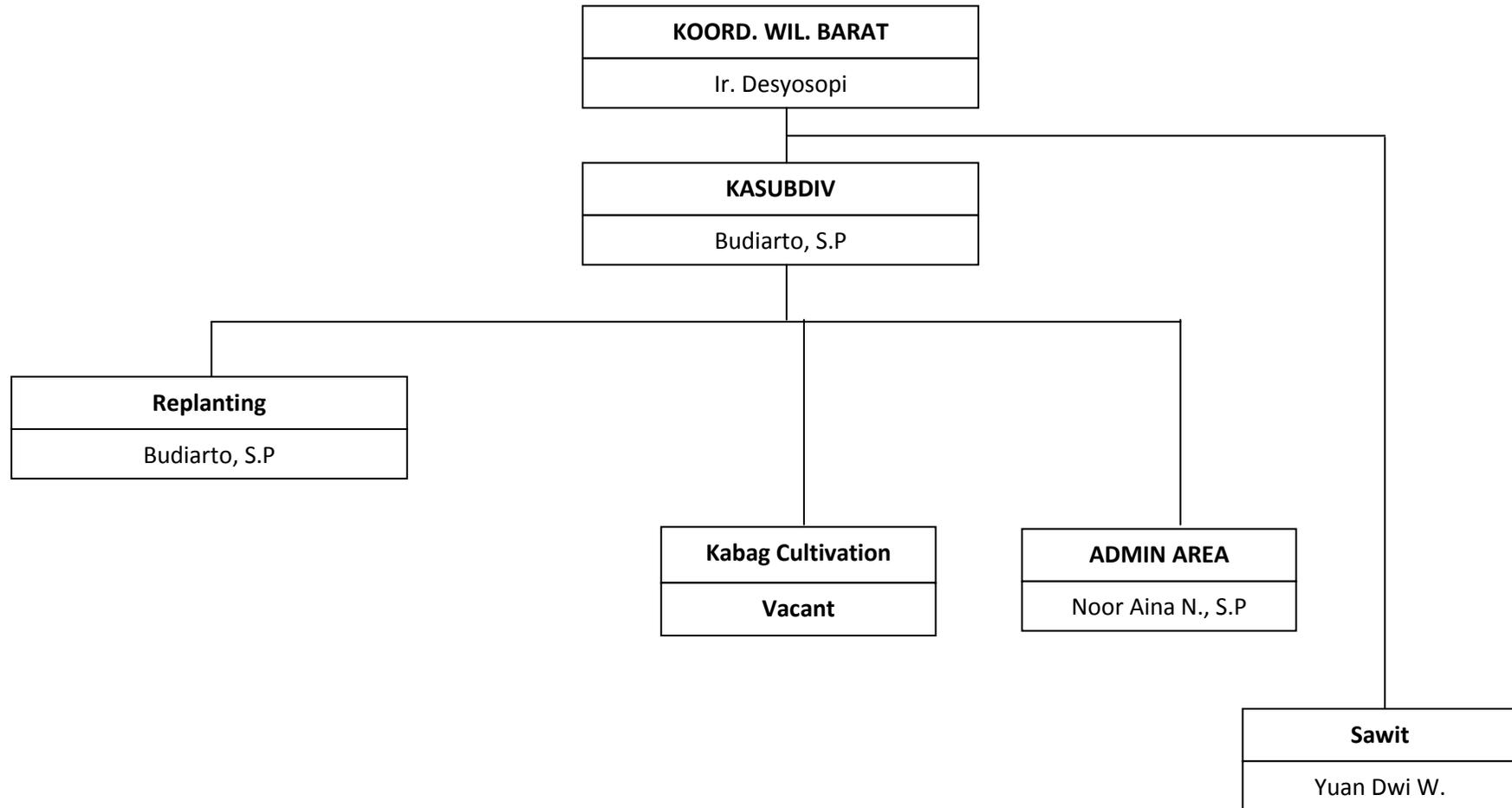
Divisi V memiliki karyawan sebanyak 96 orang, yang terbagi menjadi bagian Departemen *Plantation*, Departemen *Finance*, dan Departemen *Services*. Menurut Rachman (2012), karyawan adalah penjual jasa (pikiran dan tenaganya) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Karyawan wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi sesuai dengan perjanjian yang telah ditentukan (Rachman, 2012). Selain itu, Rachman (2012) menjelaskan bahwa posisi karyawan di dalam suatu perusahaan dibedakan menjadi dua, yaitu karyawan operasional dan karyawan manajerial. Karyawan operasional melakukan pekerjaan atau tugas sesuai dengan perintah atasan, sedangkan karyawan manajerial berhak memerintah bawahannya untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dan dikerjakan sesuai perintah.

Sesuai dengan penjelasan sebelumnya, Divisi V memiliki karyawan manajerial yang diantaranya adalah staff atau officer, kemudian supervisor, conductor, mandor, dan operator merupakan karyawan operasional. Berikut tersajikan data karyawan Divisi V Departemen *Plantation* tahun 2018 berdasarkan jabatan:

Tabel 5. Daftar Jumlah Karyawan Divisi V Departemen *Plantation* PT. GMP

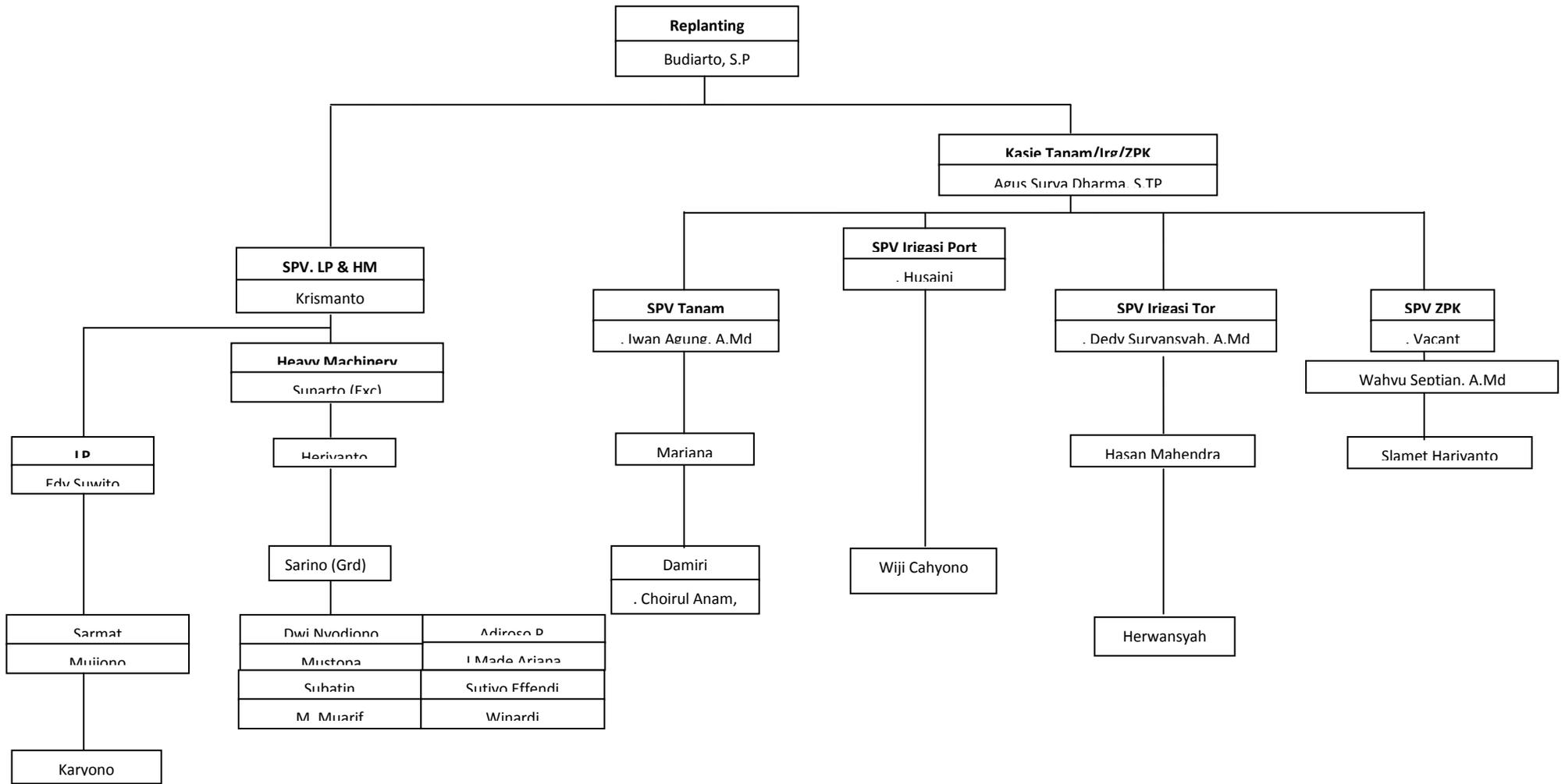
Jabatan	Jumlah	Persen (%)
Staff / Officer	8	15%
Supervisor	8	15%
Conductor	16	29%
Mandor	9	17%
Operator	13	24%
Total	54	100%

Sumber: Data Primer, 2018



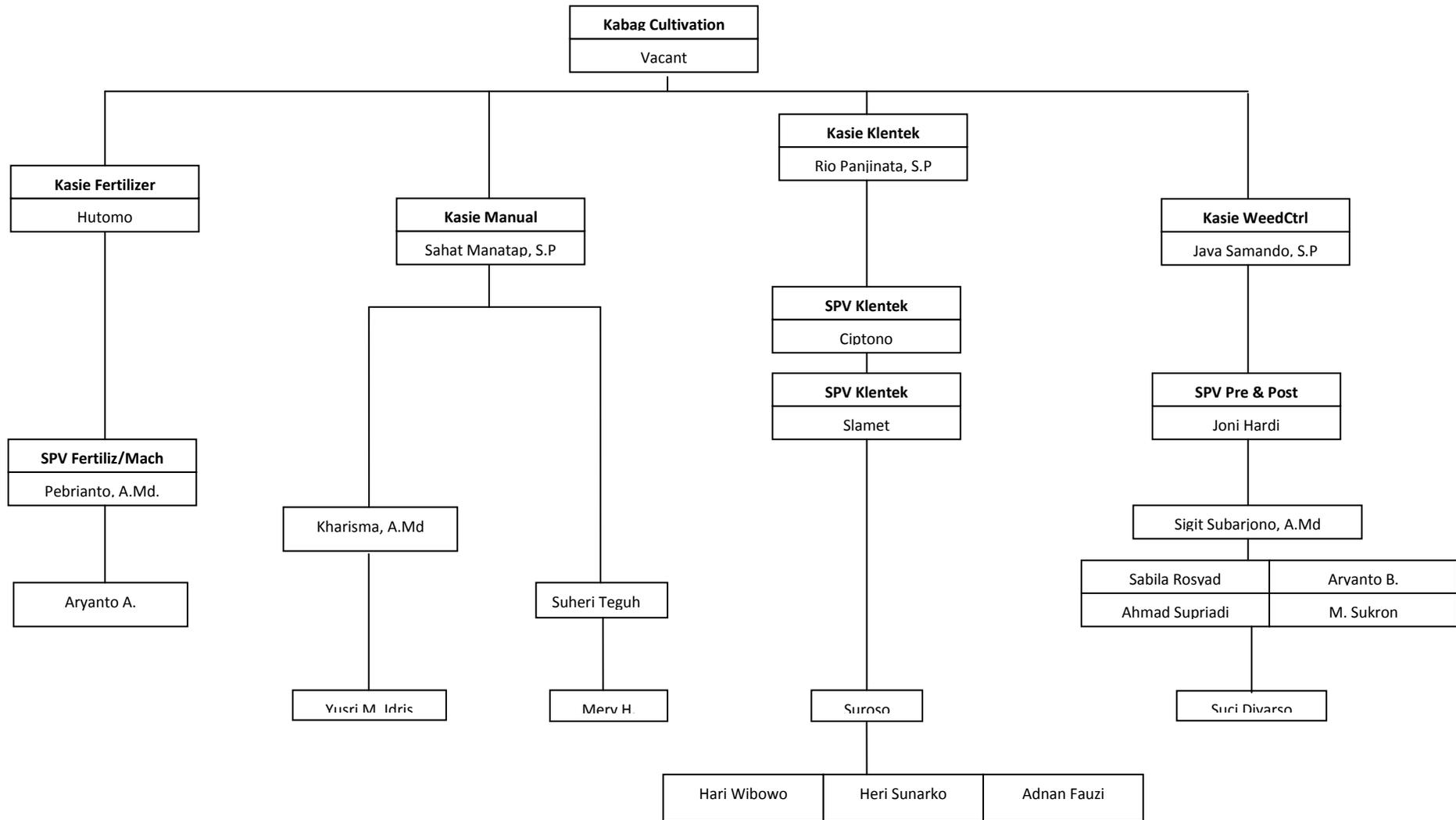
Gambar 5. Struktur Kerja Wilayah Barat Divisi V Departemen *Plantation* PT. Gunung Madu *Plantations*

Sumber: Data Primer, 2018



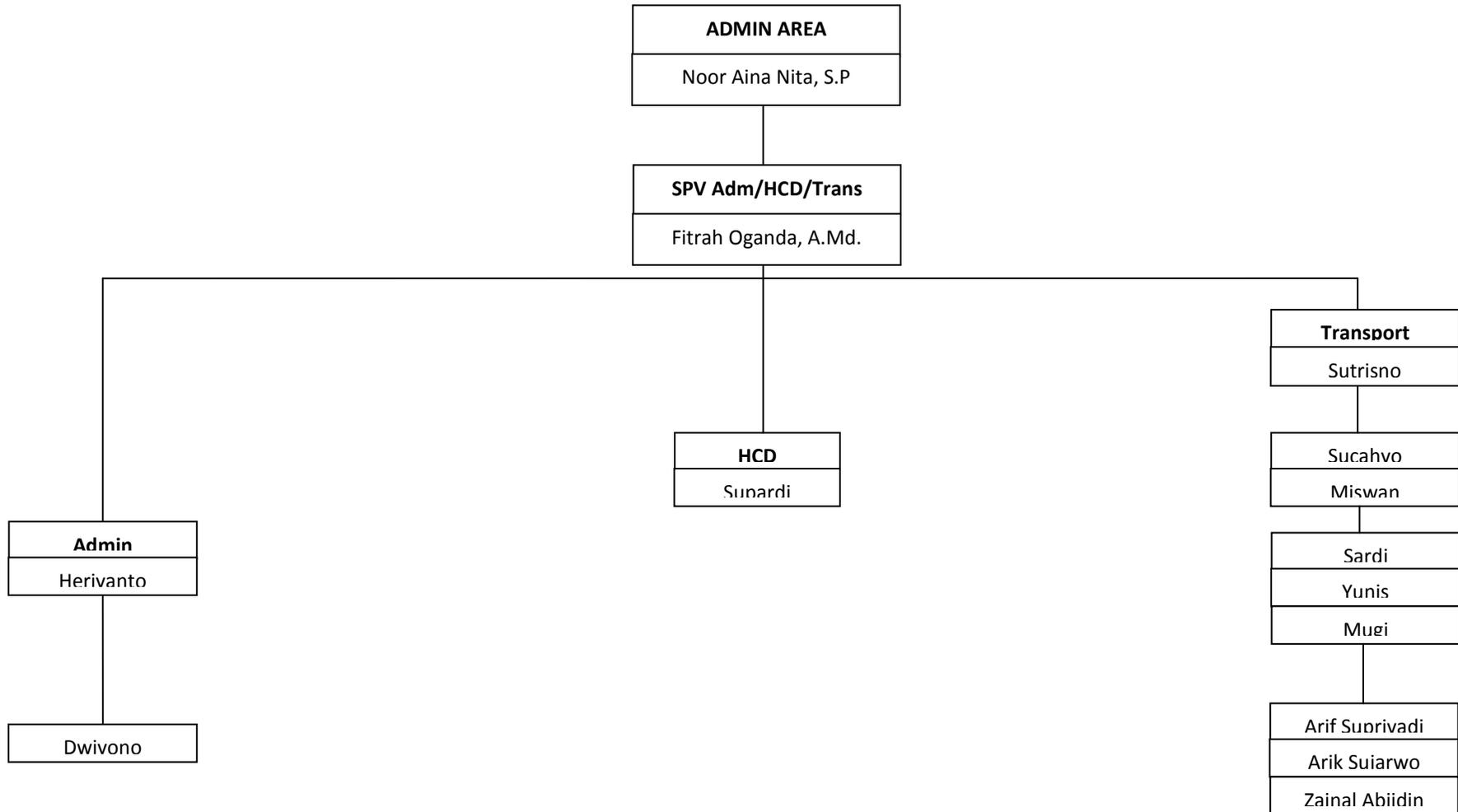
Gambar 6. Struktur Kerja Bagian *Replanting* Divisi V Departemen *Plantation* PT. Gunung Madu *Plantations*

Sumber: Data Primer, 2018



Gambar 7. Struktur Kerja Bagian *Cultivation* Divisi V Departemen *Plantation* PT. Gunung Madu *Plantations*

Sumber: Data Primer, 2018



Gambar 8. Struktur Kerja Admin Area Divisi V Departemen *Plantation* PT. Gunung Madu *Plantations*

Sumber: Data Primer, 2018

Selain itu, di dalam struktur kerja Divisi V Departemen *Plantation*, terdapat deskripsi kerja untuk beberapa seksi yang ada, yaitu sebagai berikut:

1. Kepala Divisi mempunyai tanggung jawab dengan segala pekerjaan di dalam divisi serta memastikan target pekerjaan divisi.
2. Kepala Subdivisi mempunyai tanggung jawab membantu segala target kerja manajer dengan merencanakan program global divisi diantaranya program tebang, tanam, *replanting*, pemeliharaan tanaman, serta perencanaan penganggaran semua kasie.
3. Kasubag Kasie Tanam mempunyai tanggung jawab terhadap program tanam baik bibit dan produksi. Dan juga, merencanakan program komposisi varietas secara berjenjang serta perencanaan penganggaran tanam.
4. Kasie Irigasi, bertanggung jawab pada perencanaan penganggaran seksi dan pertumbuhan tanaman.
5. Kasie Pupuk/*Machinery* mempunyai tanggung jawab sebagai perencanaan penganggaran secara material dan non material, juga merencanakan program pupuk *replanting* dan ratoon. Selain itu juga, sebagai penanggung jawab atas pemeliharaan traktor.
6. Kasie *Weed Control* mempunyai tanggung jawab yang hampir sama dengan kasie *machinery* yaitu sebagai perencanaan penganggaran material dan non material, tetapi sebagai perencanaan program pengendalian gulma secara periodik.
7. Kasie *Manual Maintenance* bertanggung jawab pada pemeliharaan tebu pasca tebang dan tanam yang meliputi *weeding*, tabur furadan, dan sulam

ratoon. Selain itu, kasie ini juga mempunyai tanggung jawab sebagai penyusunan penganggaran secara material dan non material.

8. SPV *Pre Post* melakukan kegiatan yang dilakukan dalam menjaga pertumbuhan gulma pada pasca tanam dan pasca tumbuh.
9. Klentek artinya kegiatan yang dilakukan untuk mengendalikan serangan hama kutu perisa pada tebu berumur lebih dari tujuh bulan.
10. SPV Adm/HCD/Transport bertanggung jawab pada dukungan segala bentuk kegiatan dan kendala divisi baik dalam hal perbaikan, perizinan, dan transportasi.
11. SPV ZPK bertanggung jawab pada kegiatan yang berfungsi untuk memacu kematangan tebu dan dilakukan pada tebu berumur 11-13 bulan sebelum panen.
12. SPV LP dan *Heavy Machinery* yaitu bertanggung jawab pada kegiatan pengolahan lahan baik mulai dari pembajakan, perbaikan jalan, dan lahan untuk siap tanam.

VI. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan pada Bab V, maka didapat kesimpulan yaitu hubungan antara karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja karyawan Divisi V Departemen *Plantation* PT. Gunung Madu *Plantations* Lampung Tengah memiliki hubungan yang rendah dan searah, serta hubungan yang signifikan sebesar 0.035 sehingga mempunyai arti bahwa semakin tinggi karakteristik pekerjaan yang dilakukan karyawan, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan tersebut.

B. Saran

Mengacu pada hasil pembahasan dan kesimpulan di atas, maka saran yang dikemukakan yaitu:

1. Bagi perusahaan PT. Gunung Madu *Plantations* agar tetap menjadi perusahaan yang berkomitmen menjaga dan meningkatkan kesejahteraan karyawan serta selalu memberikan yang terbaik untuk karyawannya sebagai tujuan menjadi perusahaan yang semakin lebih baik lagi.
2. Bagi peneliti selanjutnya, apabila ada peneliti lain yang ingin meneliti mengenai kepuasan kerja hendaknya perlu melibatkan faktor lain

seperti remunerasi, keseimbangan kehidupan kerja, serta pelatihan dan peluang.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku:

- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Asra, Abuzar dan Prasetyo, Achmad. (2015). *Pengambilan sampel dalam penelitian survei*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Black, James A., & Champion, Dean J. 2001. *Metode dan masalah penelitian sosial* (E. Koswara, Dira Salam, & Alfin Ruzhendi, Penerjemah). Jakarta: PT. Refika.
- Liliweri, A. (1997). *Sosiologi organisasi*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Martono, Nanang. (2016). *Metode penelitian kuantitatif: Analisis isi dan analisis data sekunder*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Morissan. (2012). *Metode penelitian survei*. Jakarta: Kencana.
- Noor, Juliansyah. (2012). *Metodologi penelitian: Skripsi, tesis, disertasi, dan karya ilmiah*. Jakarta: Kencana.
- Prasetyo, Bambang & Jannah, Lina Miftahul. (2011). *Metode penelitian kuantitatif: teori dan aplikasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- PT. Gunung Madu Plantations. (2015). *Perjanjian kerja bersama antara PT. Gunung Madu Plantations dengan pimpinan unit kerja serikat pekerja seluruh Indonesia*. Lampung: Pengarang.
- Rachman, T. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Rianse, Usman & Abdi. (2009). *Metodologi penelitian sosial dan ekonomi (Teori dan aplikasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P, & Judge, Timothy A. (2008). *Perilaku organisasi* (Diana Angelica, Ria Cahyani & Abdul Rosyid, Penerjemah). Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. (1994). *Teori organisasi: Struktur, desain dan aplikasi* (Jusuf Udaya, Penerjemah). Jakarta: Arcan.

- Sarwono, Jonathan. (2006). *Analisis data penelitian menggunakan SPSS*. Yogyakarta: ANDI
- Sarwono, Jonathan. (2006). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Silaen, Sofar & Widiyono. (2013). *Metodologi penelitian sosial untuk penulisan skripsi dan tesis*. Jakarta: In Media.
- Siswanto & Suyanto. (2018). *Metodologi penelitian kuantitatif korelasional*. Klaten: BOSSSCRIPT
- Sujarweni, V. Wiratna & Endrayanto, Poly. (2012). *Statistika untuk penelitian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Supranto, J. (2000). *Statistik teori dan aplikasi edisi enam jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- Syani, Abdul. (2006). *Masyarakat, dinamika kelompok dan implikasi kebudayaan dalam pembangunan*. Bandar Lampung: Universitas Lampung.

Sumber Jurnal:

- Brahmasari, I.A., & Suprayetno, A. (2009). Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya pada kinerja perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan kewirausahaan*, 10(2), pp-124.
- Djamaludin, M. (2009). Pengaruh komitmen organisasional, pengembangan karier, motivasi kerja dan karakteristik individual terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai pemerintah Kabupaten Halmahera Timur. *DIE*, 5(2).
- Djastuti, I. (2011). Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi karyawan tingkat managerial Perusahaan Jasa Konstruksi di Jawa Tengah. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 13(1), 1-19.
- Frismandiri, D. (2007). Analisis pengaruh karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja, dan komitmen terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 3(2), 114-134.
- Goebel, F.R. (2011). Report on a visit to Gunung Madu Plantations (East Sumatra) 14 to 17 November 2011.
- Koesmono, H.T. (2006). Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan pada sub sektor industri pengolahan kayu skala menengah di Jawa Timur. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 7(2), pp-171.
- Kumajas, F. W., Warouw, H., & Bawotong, J. (2014). Hubungan karakteristik individu dengan kinerja perawat di ruang rawat inap penyakit dalam RSUD

- Datoe Binangkang Kabupaten Bolaang Mongondow. *Jurnal Keperawatan*, 2(2).
- Lumbanraja, P., & Nizma, C. (2010). Pengaruh pelatihan dan karakteristik pekerjaan terhadap prestasi kerja perawat di Badan Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Langsa. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 12(2), pp-142.
- Mariam, R. (2009). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening studi pada kantor pusat PT. Asuransi Jasa Indonesia (PERSERO) (Doctoral dissertation, Program Pascasarjana Universitas Diponegoro).
- Muryati, D.T. (2005). Tanggung jawab sosial perusahaan dalam kaitannya dengan kebijakan lingkungan hidup (Doctoral Dissertation, Program Pascasarjana Universitas Diponegoro).
- Panudju, A. (2003). Pengaruh kompensasi dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan unit produksi PT. X Palembang.
- Putra, H.S.D., Nimran, U., & Hamid, D. (2017). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Studi terhadap karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur). *Profit (Jurnal Administrasi Bisnis)*, 9(2), 1-8.
- Samsuni, S. (2017). Manajemen sumber daya manusia. *Al-Falah Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan*, 17(1), 113-124.
- Sodikin, R. (2006). Pengaruh pelatihan terhadap produktivitas karyawan di PT. Gunung Madu Plantations.
- 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). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 11(1), pp-11.
- Sudarsono, H. (2010). Pengaruh karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Sumbermanjing Wetan di Malang. *Jurnal Aplikasi Manajemen-Journal of Applied Management*, 8(3), 847-858.
- Susanto, Eddy M. & Gunawan, Carin. (2013). Kepuasan kerja, komitmen organisasional dan turnover intentions. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 4(1), 76-88.
- Widowati, A. (2015). Hubungan antara karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja supervisor PT. Tripilar Betonmas Salatiga (Doctoral dissertation, Program Studi Psikologi FPSI-UKSW)

Sumber Artikel

Nurfadilah, Putri Syifa. (2018, November 29). Terungkap, 4 faktor utama kepuasan pekerja di Indonesia. *Kompas.com*, A2.

Sumber Website Resmi

PT. Gunung Madu *Plantations* (2015). *Gunung Madu Plantations pioner industri gula di Lampung*. <http://www.gunungmadu.co.id/>.