

Individu,pekerjaan dan MSDM yang efektif
“Studi kasus pada pengurus KUD pada kabupaten Sleman”

Disusun oleh :

Muhammad sugiarto	(115030200111014)
Willy gunawan	(125030200111079)
Ilham nuryasin	(125030207111019)
Mohammad hairul imam	(125030207111026)

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

MALANG

2015

LATAR BELAKANG

Karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi sebaiknya diperlakukan sebaik-baiknya, agar karyawan mempunyai kinerja yang baik dan tujuan perusahaan tercapai. Manajer atau pimpinan seharusnya juga mengetahui kemampuan yang dimiliki karyawan dan kebutuhan – kebutuhan yang diperlukan sebagai pendukung dalam bekerja. Sehingga kinerja karyawan bagus dan pekerjaan dapat diselesaikan lebih efektif dan efisien (Hartono, 2002)

Menurut Robbins (2003) kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Ting dan Yuan (1997), mengemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa karakteristik organisasi (kepuasan pembayaran, promosi, kejelasan tugas, signifikansi tugas dan pemanfaatan keterampilan) secara konsisten berpengaruh pada kepuasan kerja. Begitu juga karakteristik organisasi (komitmen organisasi, hubungan dengan supervisor dan teman kerja) secara konsisten berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Tetapi karakteristik individu (pelayanan umum, usia, pendidikan, ras dan gender) tidak berpengaruh secara konsisten terhadap kepuasan kerja.

Banyak Pengurus dan manajer KUD yang bekerja di KUD berada dalam suatu kondisi tertekan, untuk mengurangi ketegangan ini, mereka melakukan aktivitas. Semakin besar tekanan, semakin banyak aktivitas yang dibutuhkan untuk mengurangi tegangan tersebut. Oleh karena itu, ketika kita melihat para pengurus bekerja keras melaksanakan aktivitasnya, kita dapat menyimpulkan bahwa mereka didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan yang mereka inginkan (Robbins, 2002). Motivasi dalam diri pengurus dan karyawan sangat menentukan tingkat kepuasan kerja bagi pengurus KUD, karena dengan adanya motivasi tersebut akan menimbulkan rasa memiliki KUD.

RUMUSAN MASALAH

1. bagaimana membentuk individu yang mempuni serta sesuai dengan kriteria di KUD
2. bagaimana peran pekerjaan yang diberikan terhadap hasil kinerja karyawan dalam suatu KUD
3. apakah hasil penelitian mampu diterapkan dalam KUD sehingga menghasilkan management yang efektif

TUJUAN PENELITIAN

1. mengetahui bagaimana membentuk individu yang mempunyai serta sesuai dengan kriteria di KUD
2. mengetahui bagaimana peran pekerjaan yang diberikan terhadap hasil kinerja karyawan dalam suatu KUD
3. mengetahui apakah hasil penelitian mampu diterapkan dalam KUD sehingga menghasilkan management yang efektif

KERANGKA DASAR TEORI

Setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama. Karakteristik individu dalam penelitian ini meliputi : Kemampuan, Nilai, Sikap, Minat.(Robbin, 2003)

Karakteristik pekerjaan merupakan sifat dari tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan yang secara instrinsik memberikan kepuasan dan lebih memotivasi bagi kebanyakan orang dari pada pekerjaan yang tidak memuaskan (Stoner dan Freeman, 1994). Wood, at al (1998) menjelaskan inti karakteristik pekerjaan sebagai berikut:

1. Skill Variety (Variasi Keterampilan)
2. Task Identity (Identitas tugas)
3. Task Significance (Signifikasi Tugas)
4. Autonomy (Otonomi) Autonomy (Otonomi)
5. Job Feedback (Umpan balik Pekerjaan)

METODE PENELITIAN

menggunakan kuantitatif dengan menggunakan perhitungan statistik sebagai dasar analisis. Sampel diambil dengan teknik cluster sampling dengan jumlah sampel sebesar 137 orang, meliputi pengurus beberapa KUD di kabupaten Sleman yang terdiri dari pengawas, ketua, bendahara/sekertaris dan pelaksana/manajer.

Uji Validitas dan Reliabilitas Pengujian terhadap model pengukuran memungkinkan pendugaan yang komprehensif terhadap validitas convergent dan validitas discriminant. Validitas convergent dapat diestimasi melalui penentuan apakah muatan faktor (standardized regression weight dalam terminologi AMOS) masing-masing item pada suatu konstruk yang mendasarinya adalah signifikan pada taraf signifikansi yang ditetapkan (Purwanto., 2002; Hair et al., 2006: 777). Ukuran lain yang berguna dalam evaluasi model pengukuran adalah construct reliability untuk mengevaluasi reliabilitas konsistensi internal dari masing-masing konstruk penelitian. Rules of thumb menyarankan bahwa nilai construct reliability harus $\geq 0,70$ untuk tercapainya reliabilitas konsistensi internal (Hair et al., 2006: 778). Dalam konteks model pengukuran atau confirmatory factor analysis (CFA) strategi ini sering dilakukan, dimana dengan teknik ini memungkinkan dilakukannya pengujian signifikansi terhadap factor loading dari masing-masing item (Hox, J. J dan T. M Bechger., 2001; Kenny, D. A., 1998; Anderson and Gerbing., 1988).

HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Hasil *Goodness of Fit* Model Pengukuran

Indeks <i>Goodness of Fit</i>	<i>Cut off</i> Value	Hasil	Evaluasi Model
<i>Chi-Square</i> (χ^2)	Kecil	109,992	–
Probabilitas	$\geq 0,05$	0,156	Baik
CMIN/DF	$\leq 2,00$	1,146	Baik
GFI	$\geq 0,90$	0,917	Baik
AGFI	$\geq 0,90$	0,883	Cukup Baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0,032	Baik
CFI	$\geq 0,95$	0,986	Baik
TLI	$\geq 0,95$	0,982	Baik

pada Tabel 1, dapat disimpulkan bahwa model pengukuran dalam CFA lima faktor bisa diterima karena bisa menjelaskan data yang sesungguhnya mengenai dimensionalitas masing-masing indicator *observed* pada masing-masing konstruk laten yang mendasarinya atau yang seharusnya diukur. Ini ditunjukkan oleh indeks-indeks *goodness of fit* yang mempunyai nilai yang memenuhi persyaratan berdasarkan *cut of value* yang direkomendasikan. Oleh karena itu dapat dilanjutkan pada evaluasi validitas dan reliabilitasnya. Untuk Evaluasi Validitas Pengukuran hasil estimasi muatan faktor menunjukkan *convergent validity* yang bisa diterima karena muatan faktor masing-masing

item pada faktor laten yang mendasari atau seharusnya diukur lebih besar dari 0,50 dan signifikan pada taraf signifikansi 0,05 ($C.R > 1,96$). Berdasarkan perhitungan semua nilai VE lebih besar dari semua korelasi kuadrat (r^2) antara pasangan konstruk dan lebih besar dari 0,50, yang menunjukkan terpenuhinya validitas *discriminant*.

Tabel 2. Hasil Goodness of Fit Model Struktural Lengkap

Indeks Goodness of Fit	Cut off Value	Hasil	Evaluasi Model
Chi-Square (χ^2)	Kecil	109,989	–
Probabilitas	$\geq 0,05$	0,139	Baik
CMIN/DF	$\leq 2,00$	1,158	Baik
GFI	$\geq 0,90$	0,917	Baik
AGFI	$\geq 0,90$	0,882	Cukup Baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0,033	Baik
CFI	$\geq 0,95$	0,985	Baik
TLI	$\geq 0,95$	0,981	Baik

Dari indeks-indeks goodness of fit yang disajikan pada Tabel 2, dapat disimpulkan bahwa model hipotetik yang diajukan tersebut bisa diterima karena bisa menjelaskan data yang sesungguhnya mengenai pola hubungan antar konstruk penelitian. Ini ditunjukkan oleh indeks-indeks goodness of fit yang mempunyai nilai yang memenuhi persyaratan berdasarkan cut of value yang direkomendasikan. Oleh karena itu evaluasi hubungan kausalitas akan didasarkan pada model ini.

Hasil Estimasi Koefisien *Indirect Effect*

Path Hubungan antar Konstruk	Indirect Effects	95% Confidence Interval	
		Lower Bound	Upper Bound
Karakteristik Individu ↓ ($\gamma_1\beta$) Kepuasan Kerja	0,077	0,011	0,197
Karakteristik Pekerjaan ↓ ($\gamma_2\beta$) Kepuasan Kerja	0,087	0,009	0,189
Karakteristik Organisasi ↓ ($\gamma_3\beta$) Kepuasan Kerja	0,063	0,002	0,155

1) Pengaruh Tak langsung Karakteristik Individu terhadap Kepuasan kerja Hasil estimasi pengaruh tak langsung konstruk karakteristik individu terhadap konstruk kepuasan kerja pada Tabel 3, diperoleh koefisien *indirect effect* sebesar 0,077 (positif). Uji signifikansi *indirect effect* menggunakan prosedur *bootsrapping*, diperoleh *indirect effect* berkisar antara 0,011 – 0,197 pada 95% *confidence intervals*. Karena nol tidak terkandung dalam *confidence intervals* tersebut berarti *indirect effect* signifikan pada taraf signifikansi 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu secara tak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pengurus. Ditemukan bahwa karakteristik individu secara tak langsung melalui motivasi, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan koefisien *indirect effect* sebesar 0,077 (positif). Ini berarti bahwa bila karakteristik individu meningkat maka hal ini akan meningkatkan motivasi yang kemudian akan meningkatkan kepuasan kerja dan sebaliknya menurunnya karakteristik individu akan menurunkan motivasi yang kemudian akan menurunkan kepuasan kerja pengurus.

2) Pengaruh Tak langsung Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan kerja Hasil estimasi pengaruh tak langsung konstruk karakteristik pekerjaan terhadap konstruk kepuasan kerja pada Tabel 3, diperoleh koefisien *indirect effect* sebesar 0,087 (positif) dan berkisar antara 0,009 – 0,189 pada 95% *confidence intervals*. Karena nol tidak terkandung dalam *confidence intervals* tersebut berarti *indirect effect* signifikan pada taraf signifikansi 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan secara tak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Ditemukan bahwa karakteristik pekerjaan secara tak langsung melalui motivasi, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan koefisien *indirect effect* sebesar 0,087 (positif). Ini berarti bahwa bila karakteristik pekerjaan meningkat maka hal ini akan meningkatkan motivasi yang kemudian akan meningkatkan kepuasan kerja dan sebaliknya menurunnya karakteristik pekerjaan akan menurunkan motivasi yang kemudian akan menurunkan kepuasan kerja pengurus.

3) Pengaruh Tak langsung Karakteristik Organisasi terhadap Kepuasan kerja Hasil estimasi pengaruh tak langsung konstruk karakteristik organisasi terhadap konstruk kepuasan kerja pada Tabel 3, diperoleh koefisien *indirect effect* sebesar 0,063 (positif) dan berkisar antara 0,002 – 0,155 pada 95% *confidence intervals*. Karena nol tidak terkandung dalam *confidence intervals* tersebut berarti *indirect effect* signifikan pada taraf signifikansi 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa karakteristik organisasi secara tak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pengurus. Ditemukan bahwa karakteristik organisasi secara tak langsung melalui motivasi, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan koefisien *indirect effect* sebesar 0,063 (positif). Ini berarti bahwa bila

karakteristik organisasi meningkat maka hal ini akan meningkatkan motivasi yang kemudian akan meningkatkan kepuasan kerja dan sebaliknya menurunnya karakteristik organisasi akan menurunkan motivasi yang kemudian akan menurunkan kepuasan kerja pengurus.

Kesimpulan sama juga diungkapkan Ting dan Yuan (1997) yang menyebutkan bahwa karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi karyawan mempengaruhi naik turunnya kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan akan meningkat jika karakteristik individu mendukung, karakteristik pekerjaan sesuai dan karakteristik organisasi terjalin demikian juga sebaliknya kepuasan kerja karyawan akan menurun jika karakteristik individu, karakteristik pekerjaan tidak terjamin, dan karakteristik organisasi tidak terjalin.

Dalam penelitian ini Kepuasan kerja pengurus banyak dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan pengurus. Untuk menaikkan kepuasan kerja pengurus pihak manajemen dapat memperhatikan hal – hal yang mempengaruhi karakteristik pekerjaan melalui variasi keterampilan , identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik pekerjaan. Pihak manajemen seyogyanya juga dapat memberikan otonomi atau kebebasan dalam mengembangkan ketrampilan serta kemampuan pengurus pada pekerjaan yang dijalannya. Apabila pihak manajemen dapat meningkatkan kepuasan kerja melalui karakteristik pekerjaan maka diharapkan hasil pekerjaan akan memberi kontribusi yang positif dan pekerjaan itu akan memotivasi untuk berusaha dan mencapai kepuasan kerja yang tinggi.