

HUBUNGAN ANTARA KARATERISTIK PEKERJAAN DENGAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. PIONIRBETON PLANT CIMAREME BANDUNG

¹Dewi Puspasari, ²Evi Sri Nurhastuti, ³Pradiptya Septyanti Putri

⁴Fakultas Psikologi, Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia

Email : ¹dewishafardan@yahoo.co.id, ²evisrinurhastuti@unibi.ac.id, ³pradiptyasputri@unibi.ac.id

Abstrak

Faktor yang mengakibatkan rendahnya motivasi kerja, salah satunya yaitu karakteristik pekerjaan. Ada atau tidaknya, besar atau kecilnya keberadaan kelima karakteristik tersebut sangat tergantung dari persepsi karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang keeratan hubungan antara karakteristik pekerjaan dan motivasi kerja karyawan PT Pionirbeton Indutri Plant Cimareme Bandung. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah semakin negative persepsi karyawan terhadap karakteristik pekerjaannya maka semakin rendah motivasi kerja. Variabel pertama dalam penelitian ini adalah karakteristik pekerjaan dan variabel kedua adalah motivasi kerja. Alat ukur yang digunakan untuk karakteristik pekerjaan menggunakan JCS (Job Characteristics Scale) yang pertama kali diperkenalkan oleh Hackman dan Oldham (1980) dan kemudian telah diadaptasi oleh Maymanah, dkk, (2018) sebanyak 12 item. Dan untuk mengukur variabel motivasi kerja, instrumen yang digunakan adalah konstruksi alat ukur berdasarkan teori Kinlaw (1981), yang dibuat oleh peneliti berdasarkan pada asapek-aspeknya, skala pengukuran ini berisi 26 item. Penelitian ini merupakan penelitian populasi. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Pionirbeton Indutri Plant Cimareme Bandung yaitu berjumlah 60 orang. Untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel tersebut digunakan menggunakan “Uji Korelasi Rank Spearman”. Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh bahwa terdapat hubungan positif antara karakteristik pekerjaan dengan motivasi kerja pada karyawan PT. Pionirbeton Indutri Plant Cimareme Bandung. Hal tersebut telah dibuktikan dari hasil perhitungan statistik, diperoleh $t_{hit} > t_{tab}$ dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan $r_s = 0,726$ yang menurut tabel Guilford (Harun Al-Rasyid, 1994:46) termasuk dalam kriteria derajat korelasi tinggi artinya hipotesis penelitian diterima.

Kata Kunci : *Karakteristik Pekerjaan, Motivasi Kerja*

Abstract

Which factors are low work ability, misguided work. Whether or not there is, the large or small existence between the numbers is very up to the perception of the perception of employees. This research aims to know about the tightness of the relationship between the work and farming staff of employees of PT Perintisbeton Indutri Plant Cimareme Bandung. The hypothesis behind this study is again the negative perception of employees about the function of their work, the lower the average work. The first variable in this study is work and work is also how it works. The measuring instrument that since for the characteristics of the work using JCS (Scale of Work Characteristics) was first born by Hackman and Oldham (1980) and then some were exiled by Maymanah, et al., (2018) as many as 12 items. And for variable mingling work, the instrument by which the construction of the measuring instrument is located kinlaw theory (1981), which the researchers did on its fumes, this scale contains 26 items. This research is a life research initiative. Life that is carried out in this research is the employees of PT Perintisbeton Indutri Plant Cimareme Bandungumber of 60 people.

For those who know the relationship between variables jakarta using "Spearman Ranking Correlation Test". Data based on the results of processing, obtained that there is a positive relationship between the work and the average work of pt employees. Pioneerbeton Industri Plant Cimareme Bandung. This is already there from the results of statistics, obtained $t_{hit} > t_{tab}$ with average level = 0.05 so that H_{α_0} and H_1 caliber with $r_s = 0.726$ which table according to Guilford (Harun Al-Rasyid,1994:46) is included in the criteria of high correlation degree means research hypothesis

Keywords: : Job Characteristics, Work Motivation

1. PENDAHULUAN

Daya saing tenaga kerja Indonesia masih tertinggal dibandingkan sejumlah negara ASEAN seperti Thailand, Malaysia, dan Singapura, data ini menurut Penelitian Institute for Management Development (IMD). Padahal di atas kertas, Indonesia memiliki potensi menjadi pemimpin di era pasar tunggal ASEAN mengingat jumlah penduduk Indonesia mencapai 40 persen total keseluruhan penduduk ASEAN. Apalagi jumlah usia produktif Indonesia akan mencapai 64 persen pada tahun 2020. Namun kenyataannya SDM kita belum mampu bersaing dengan negara tetangga seperti Singapura dan Filipina. Persaingan ini diperkuat dengan terjadinya disrupsi digital (KOMPAS.com).

Kecanggihan teknologi di era 4.0 berpotensi menggeser peran manusia bila tidak dibekali dengan skill yang mumpuni. Karena itu bila Indonesia ingin memenangkan persaingan, maka pembangunan dan penguatan sumber daya manusia adalah keharusan.

Menurut Kusuma (2019) Revolusi industri 4.0 mengakibatkan berubahnya cara hidup, berfikir dan berhubungan antara yang satu dan yang lainnya. Yang mana, sebelumnya berdasarkan pada pemanfaatan sumber daya alam, antara lain energi padat karya dan minimnya kreativitas, kemudian berubah menjadi industri yang mengutamakan kreativitas sumber daya manusia. Oleh karenanya, dalam bidang industri setiap perusahaan berusaha meningkatkan manajemen sumber daya manusia (SDM) agar dapat mengikuti

pekerjaan revolusi industri terkini dalam mencapai keberhasilan tujuan organisasinya.

Menurut Ali., dkk (2014) "keberhasilan suatu organisasi tergantung pada kumpulan individu, termasuk para pemimpin dan bawahannya...". Sejalan dengan pernyataan tersebut, Rachman (2016) mengemukakan bahwa sumber daya manusia (SDM) sangat berpengaruh terhadap perkembangan perusahaan dalam persaingannya saat ini. Sumber daya manusia yang cakap dapat menjadikan perusahaan dalam mencapai tujuannya menjadi lebih baik.

Maka untuk meningkatkan produktifitas perusahaan salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan ialah motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja karyawan mempengaruhi bagaimana produktifitas dari perusahaannya (Akbar,2009). Seperti halnya pada PT. Pionirbeton Industri Plant Cimareme Bandung yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang beton siap pakai atau beton cor (ready mix/ ready mix concrete), beberapa karyawan memiliki dorongan kuat untuk bekerja. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada tanggal 5 September 2019, beberapa karyawan datang tepat waktu, mengerjakan pekerjaan dengan serius tanpa terganggu oleh hal lainnya, bekerja mengejar target baik target harian atau target mingguan. Selain itu juga karyawan bekerja lembur jika targetnya belum tercapai dan ada yang inisiatif dalam menyampaikan pendapatnya tentang strategi-strategi agar pekerjaan dapat mencapai target tepat waktu.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan tersebut, yang mendorong mereka untuk bekerja demikian

ialah dikarenakan karyawan tersebut memiliki keinginan untuk melakukan pekerjaannya dan menyelesaikan setiap target yang telah ditetapkan dengan optimal. Keinginan ini muncul karena selain dari bentuk tanggung jawab dan agar terhindar dari sanksi berupa potongan gaji atau lembur tanpa dibayar, juga karyawan berpikir bahwa jika perusahaan tempat bekerjanya maju, maka para karyawannya pun akan sejahtera. Beberapa karyawan ini juga mengharapkan adanya insentif tambahan jika mencapai target. Adanya kesesuaian antara tujuan karyawan dalam bekerja dengan tujuan perusahaan itu sendiri mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Kesesuaian antara kebutuhan yang ada dengan apa yang dapat dilakukan untuk memuaskan kebutuhan tersebut merupakan salah satu aspek dari motivasi yaitu kesesuaian atau match (Kinlaw, 2008).

Namun disamping itu, lebih banyak karyawan yang terlihat kurang memiliki dorongan dalam bekerja. Sehingga produktifitas perusahaan tidak merata pada setiap divisinya dan terkadang menimbulkan keos. Padahal semestinya, melihat dari kebanyakan karyawan di PT Pionirbeton Industri Plant Cimareme Bandung adalah laki-laki (sebanyak 98%), dimana hal ini dikarenakan jenis pekerjaan di perusahaan ini yang didominasi oleh kegiatan lapangan dan lebih kepada pekerjaan kasar seperti check slump, pembuatan benda uji beton, logistic material, batcher untuk mengendalikan produksi beton, dan sebagainya. Maka seharusnya para karyawan lebih memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja. Jenis pekerjaannya pun menuntut hasil yang optimal seperti hasil bangunan, jalan tol, dll. Hal ini dikuatkan berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fajriati (2011) yang menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan motivasi kerja antara karyawan pria dan wanita. Dari hasil tersebut tingkat motivasi kerja karyawan pria lebih tinggi di bandingkan dengan karyawan wanita.

Namun faktanya berdasarkan hasil observasi peneliti terhadap beberapa

karyawan, diantara mereka banyak yang tidak terlalu bersemangat saat bekerja, seperti bekerja dengan lambat dan banyak menghabiskan waktu dengan asyik bermain gadget/handphone, mengobrol, pergi dengan waktu yang lama ke kamar mandi dan melakukan hal lainnya yang tidak berhubungan dengan pekerjaan selama waktu bekerja. Selain itu berdasarkan data wawancara dari manajer bagian produksi, beberapa diantara karyawan ada yang tidak fokus dalam bekerja sering terganggu oleh handphone masing-masing, kurang bertanggung jawab atas pekerjaannya, sering bolos dan izin tanpa alasan dilihat dari data surat ijin tidak masuk kerja, baik itu karena sakit atau ada keperluan lain. Dalam periode Januari 2019 hingga Juni 2019 sebanyak 33 kasus, walaupun telah ada proses pemanggilan dan peneguran dari manajer namun hal ini masih terjadi. Alasannya menurut paparan manajer karena mereka berfikir bahwa pekerjaan sedang sepi atau tidak terlalu banyak sehingga pekerjaan relatif kurang. Namun seharusnya aturannya tidak seperti itu, baik itu pekerjaan banyak atau relative kurang karyawan tidak dapat seenaknya tidak masuk bekerja. Standar operasional bagi pelanggaran semacam ini yaitu, pemanggilan oleh manager dan peneguran, kemudian diberi surat peringatan pertama jika perilaku berulang dan evaluasi kinerja untuk memutuskan keberlanjutan tindakan.

Kemudian, menurut manajer keterlambatan sering terjadi dikarenakan cara kerja beberapa karyawan yang dinilai kurang cekatan dan terlihat bermalas-malasan. Juga ada diantara karyawan yang dinilai saling mengandalkan satu sama lain ketika menyelesaikan pekerjaan sehingga sering terjadi keterlambatan atau bahkan pekerjaan tidak selesai pada waktunya karena kurang adanya tanggung jawab dari karyawan pada tiap divisi.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 9 september 2019 terhadap manajer, masih ada karyawan yang nampak tidak memiliki dorongan yang kuat untuk bekerja, seperti terlihat santai dan

berleha-leha, cenderung mengerjakan hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan padahal target pekerjaan sudah dekat. Beberapa karyawan mengeluhkan tentang faktor-faktor yang terkadang menghambat kelancaran dalam menyelesaikan pekerjaan, yaitu terlambatnya proses bekerja di salah satu divisi dikarenakan keterlambatan di divisi lain. Dengan kata lain karyawan memberi penilaian seseorang mengenai perbandingan antara faktor-faktor yang membuat lancar suatu tugas dengan faktor-faktor yang menghambat. Dalam hal ini, seseorang mempertimbangkan sampai sejauh mana lingkungan pekerjaan akan memperlancar usahanya untuk menyelesaikan tugas. Misalnya karyawan di divisi pengiriman yang mempertimbangkan faktor penghambat dimana mereka harus menunggu barang jadi dari divisi produksi yang terkadang mengalami keterlambatan. Hal tersebut yang membuat karyawan menjadi kurang bersemangat untuk mengejar target pekerjaannya sementara hambatan muncul dari faktor luar dirinya

Dari uraian diatas tergambar bahwa dorongan atau motivasi beberapa karyawan PT. Pionirbeton Industri Plant Cimareme Bandung memiliki motivasi yang tinggi, namun diantara mereka masih banyak yang menunjukkan dorongan atau motivasi kerja yang rendah. Menurut Akbar tahun 2019 berdasarkan hasil penelitiannya, "Salah satu cara untuk dapat mengembangkan motivasi karyawan yaitu dengan memperhatikan karakteristik pekerjaan masing-masing karyawan".

Pada PT Pionirbeton Industri Plant Cimareme Bandung, tingkat motivasi kerja karyawan dapat ditinjau dari bagaimana karyawan tersebut mempersepsikan karakteristik pekerjaannya. Peneliti ingin mengetahui apakah menunjukkan hasil yang sama pada keseluruhan bagian, dimulai dari tingkat managerial sampai pekerja lapangan.

Berdasarkan hasil wawancara terkait dengan karakteristik pekerjaan, di PT. Pionirbeton Industri Plant Cimareme Bandung, terdapat pemilahan tugas pada setiap divisi pekerjaan. Hal ini wajar dalam

setiap instansi bahwa karyawan memiliki tugas dan tanggung yang khusus dari setiap divisinya. Namun, hal ini dihayati oleh sebagian karyawan berbeda-beda, ada karyawan yang merasa bahwa dirinya menjadi lebih terampil dan merasa nyaman dengan pekerjaan yang sudah biasa dikerjakannya, sehingga pada karyawan ini lebih terdorong dalam bekerja mencapai target. Ada juga karyawan yang merasa bahwa tuntutan pekerjaan yang harus dikerjakannya tersebut tidak terlalu kompleks, sehingga membuatnya tidak merasa tertantang dan merasa terlalu mudah untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Beberapa karyawan berpendapat bahwa kurang adanya kebebasan dalam mengambil keputusan mengakibatkan kurangnya rasa tanggung jawab dan kemandirian karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini wajar untuk bagian tertentu karena harus mengikuti standar kerja yang berlaku. Namun, menjadi berbeda bagi karyawan pada bagian kantor, dimana tugas mereka yaitu membuat perencanaan produksi, sementara pengambilan keputusan masih sangat terpusat dari bagian pucuk pimpinan dan belum ada kebebasan di level bawah. Karyawan pada bagian ini cenderung lebih banyak menunggu perintah dan kurang ada inisiatif dalam bekerja. Namun disamping itu, karyawan tetap harus memikirkan strategi agar pekerjaannya mencapai target, dan menjadi sasaran hukuman jika tidak mencapai target.

Kemudian, dengan adanya *feed back* karyawan dapat mengetahui tingkat keberhasilan dari apa yang telah mereka kerjakan, karyawan akan lebih mudah mengukur efektifitas kerja mereka, dapat mengetahui kekurangan mereka dan dapat melakukan perencanaan pekerjaan untuk tugas berikutnya. Sementara pada karyawan PT. Pionirbeton, beberapa karyawan merasa kurang menerima *feed back* atas hasil pekerjaan mereka, beberapa merasa *feed back* yang mereka terima tidak sesuai dengan harapan. *Feed back* yang diterima dari manajer mereka lebih dianggap sebagai celaan terhadap pekerjaan bukan sebagai

masukannya yang dapat membuat cara kerja mereka menjadi lebih baik lagi. Kritik yang diberikan dirasa seringkali disampaikan dengan cara yang kurang dapat diterima, seperti dimarahi dan dicela terhadap hasil kerja dan terkadang sampai menysar kepada hal pribadi. Hal tersebut yang terkadang membuat karyawan keberatan dan tidak menerima.

Berdasarkan uraian diatas maka ada beberapa faktor yang mengakibatkan rendahnya motivasi kerja, diantaranya berkaitan dengan karakteristik pekerjaannya. Maka berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Hubungan antara karakteristik pekerjaan dengan motivasi kerja karyawan PT. Pionirbeton Industri Plant Cimareme Bandung”.

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Persepsi

Manusia menerima secara langsung stimulus atau rangsangan dari lingkungannya, disamping menerima rangsang dari dirinya sendiri sejak manusia tersebut dilahirkan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepekaan manusia dalam memberikan reaksi terhadap lingkungan adalah persepsi. Oleh karena itu dalam setiap kegiatan manusia tidak akan pernah lepas dari proses persepsi.

Menurut Asrori (2009:214) pengertian persepsi adalah proses individu dalam menginterpretasikan, mengorganisasikan dan memberi makna terhadap stimulus yang berasal dari lingkungan di mana individu itu berada yang merupakan hasil dari proses belajar dan pengalaman.

Dalam pengertian persepsi tersebut terdapat dua unsur penting yakni interpretasi dan pengorganisasian. Interpretasi merupakan upaya pemahaman dari individu terhadap informasi yang diperolehnya sedangkan perorganisasian adalah proses mengelola informasi tertentu agar memiliki makna.

2.2 Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan merupakan upaya mengidentifikasi tugas atau pekerjaan,

gabungan berbagai karakteristik itu membentuk pekerjaan-pekerjaan yang berbeda. Karakteristik pekerjaan menurut Hackman dan Oldham (dalam Stephen Robbin, 2017:639), berkaitan dengan “bagaimana karyawan mempersepsikan dan mengartikan karakteristik pekerjaan”. Karyawan yang memiliki persepsi yang positif terhadap karakteristik pekerjaannya maka akan semakin baik dibidang pekerjaannya sehingga karyawan akan menekuninya dengan konsentrasi dan penuh rasa tanggung jawab yang disertai perasaan senang sampai diperoleh hasil yang memuaskan begitupun juga sebaliknya karyawan yang memiliki persepsi negatif terhadap pekerjaannya akan bekerja dengan asal-asalan dan hasil kerjanya buruk.

Schermerhorn (2000) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan atribut-atribut tugas yang memiliki sifat penting khusus. Sementara Mangkuprawira (2002) menyatakan bahwa, karakteristik pekerjaan adalah identifikasi beragam dimensi pekerjaan yang secara simultan memperbaiki efisiensi organisasi dan kepuasan kerja. Sedangkan Sigit (2003) menyatakan bahwa, suatu pekerjaan yang menarik bagi karyawan dan menyenangkan untuk dikerjakan dapat menimbulkan motivasi bagi karyawan

Adapun aspek-aspek karakteristik pekerjaan menurut Hackman dan Oldham (dalam Stephen Robbin, 2017:639), ada lima dimensi utama karakteristik pekerjaan yaitu:

1. *Skill Variety*
2. *Task Identity*
3. *Task significance*
4. *Autonomy*
5. *Feed back*

2.3 Motivasi Kerja

Pengertian motivasi menurut Kinlaw (dalam Shadrina : 2016), motivasi adalah energi yang mendorong karyawan untuk bekerja. Motivasi kerja berkaitan erat dengan upaya yang dikeluarkan oleh karyawan dalam bekerja. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan selalu mencoba melakukan yang terbaik serta bersedia meluangkan waktu dan upaya ekstra untuk melakukan pekerjaannya. Sedangkan karyawan yang memiliki motivasi kerja yang rendah adalah karyawan yang sering

tidak mau mencoba melakukan yang terbaik, serta jarang meluangkan waktu dan upaya ekstra untuk melakukan pekerjaannya.

Menurut Wxley dan Yukl (dalam Wijono, 2010), motivasi adalah sebagai suatu proses dimana perilaku diberikan energy dan diarahkan. Kinlaw juga menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu kondisi yang terdapat dalam diri individu yang mendorong individu untuk bertingkah lakuk sesuai dengan kebutuhannya.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan tersebut.

Kinlaw (dalam Shadrina, 2016), kedalam tiga aspek. Ketiga aspek tersebut adalah :

a. Kesesuaian (*Match*)

Aspek kesesuaian didasarkan pada teori tentang kebutuhan seseorang. Kinlaw mengasumsikan bahwa kebutuhan berfungsi sebagai faktor pendorong. Selain menilai kebutuhan atau tujuan pokoknya, individu juga menilai berbagai tujuan alternatifnya yang ingin dicapai. Pertimbangan dilakukan dengan cara menilai derajat kesesuaian antara kebutuhan yang ada dengan apa yang dapat dilakukan untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Dengan perkataan lain individu menilai apakah pelaksanaan tugas tertentu akan menghasilkan tercapainya tujuan. Semakin jelas seseorang menganggap bahwa suatu tugas atau tujuan sesuai dengan kebutuhan dan tujuan yang dimilikinya, maka ia akan semakin terdorong untuk mengerjakan tugas tersebut untuk mencapai tujuan yang diinginkannya. Dalam menentukan kebutuhan yang dimiliki dan tujuan yang ingin dicapai pada berbagai karakteristik individu yang turut berperan, yaitu: nilai, kepercayaan dan prioritas terhadap berbagai tujuan individu, Kinlaw tidak merinci jenis kebutuhan yang dimiliki oleh individu, ia hanya mempertimbangkan seberapa besar kemungkinan bahwa kebutuhan tersebut dapat terpenuhi jika individu melaksanakan suatu tugas tertentu.

b. Keuntungan (*return*)

Berhubungan dengan berhubungan jumlah manfaat atau keuntungan yang akan diperoleh jika mengerjakan suatu tugas. Individu menilai ganjaran ekstrinsik yang akan diperoleh seperti upah, gaji, keselamatan status dan lain-lain.

ganjaran ini dibandingkan dengan biaya yang harus dikeluarkan seperti waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas, kemungkinan sakit, kejenuhan yang mungkin timbul, serta besarnya usaha yang harus dikerahkan untuk menyelesaikan tugas tersebut. Jika individu menilai bahwa keuntungan yang dapat diperoleh dari suatu tugas masih lebih banyak dibandingkan dengan biaya yang harus dikeluarkan, maka ia terdorong melaksanakan tugas tersebut

c. Pengharapan (*expectation*)

pengharapan berhubungan dengan penilaian seseorang mengenai perbandingan antara faktor-faktor yang membuat lancar suatu tugas dengan faktor-faktor yang menghambat. Seseorang akan mempertimbangkan sampai sejauh mana lingkungan pekerjaan akan memperlancar usahanya untuk menyelesaikan tugas. Pertimbangan ketiga ini individu memperhitungkan sejumlah faktor yang dapat digunakan untuk memperlancar pelaksanaan tugasnya.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui suatu hubungan antara karakteristik pekerjaan dengan motivasi kerja karyawan di PT. Pionirbeton Indutri Plant Cimareme Bandung. Oleh karena itu, peneliti menggunakan metode korelasional. Metode korelasi ini digunakan untuk menarik hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila data dari dua variabel atau lebih tersebut adalah sama (Sugiyono, 2014, 228).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Korelasi Rank Spearman (r_s) antara karakteristik pekerjaan dengan motivasi kerja pada karyawan PT.

Pionirbeton Indutri Plant Cimareme Bandung

Tabel 4.1

Hasil Uji Korelasi Rank Spearman Antara Karakteristik Pekerjaan Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan PT. Pionirbeton Indutri Plant Cimareme Bandung

Variabel	Hasil Uji	Simpulan
Karakteristik pekerjaan (X) dengan motivasi kerja (Y)	$r_s = 0,726$ $d = 52,71\%$ $t_{hit} = 8,040$ $t_{tab} = 1,672$	Karena $t_{hit} > t_{tab}$, maka H_0 ditolak

Sumber : Hasil Pengolahan data 2020

Dengan kriteria uji :

**Tolak H_0 , jika $t_{hit} > t_{tab}$
 $\alpha = 0,05$ dan $dk = N-2$**

Berdasarkan hasil perhitungan (tabel 4.1) diperoleh $t_{hit} > t_{tab}$ dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan $r_s = 0,726$ yang menurut tabel Guilford (Harun Al-Rasyid,1994:46) termasuk dalam kriteria derajat korelasi tinggi. Dari hasil perhitungan tersebut maka dapat dinyatakan terdapat hubungan positif antara karakteristik pekerjaan dengan motivasi kerja pada karyawan PT. Pionirbeton Indutri Plant Cimareme Bandung. Dengan arah korelasi yang positif maka dapat dinyatakan bahwa, semakin negatif persepsi karyawan terhadap karakteristik pekerjaan, maka motivasi kerja pada karyawan PT. Pionirbeton Indutri Plant Cimareme Bandung yang dirasakan akan semakin rendah. Karakteristik pekerjaan (X) memberikan kontribusi sebesar 52,71% terhadap motivasi kerja (Y). Artinya 52,71% peranan karakteristik pekerjaan (X) terhadap rendahnya motivasi kerja karyawan di PT. Pionirbeton Indutri Plant Cimareme Bandung, dan sisanya ada 47,29% peranan diluar karakteristik pekerjaan terhadap rendahnya motivasi kerja. Faktor lain di luar karakteristik pekerjaan yang berhubungan dengan motivasi kerja dapat merupakan variable lainnya yang tidak diukur dalam penelitian ini, seperti iklim kerja, kepuasan kerja, tipe kepemimpinan dan lain sebagainya.

4.2 Uji Korelasi Rank Spearman (r_s) Antara Aspek-aspek Karakteristik Pekerjaan dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan PT. Pionirbeton Indutri Plant Cimareme Bandung

Tabel 4.2

Hasil Uji Korelasi Rank Spearman Antara Aspek-Aspek Karakteristik Pekerjaan Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan PT. Pionirbeton Indutri Plant Cimareme Bandung

Aspek Karakteristik Pekerjaan	Hasil Uji	Hipotesa	Kesimpulan
Karakteristik pekerjaan aspek <i>skill variety</i> (X_1) dengan motivasi kerja (Y)	$r_s = 0,688$ $d = 47,33\%$ $t_{hit} = 7,220$ $t_{tab} = 1,672$	H_{1a} diterima	H_0 ditolak, terdapat hubungan signifikan

Aspek Karakteristik Pekerjaan	Hasil Uji	Hipotesa	Kesimpulan
Karakteristik pekerjaan aspek <i>task identity</i> (X_2) dengan motivasi kerja (Y)	$r_s = 0,612$ $d = 37,45\%$ $t_{hit} = 5,839$ $t_{tab} = 1,762$	H_{1b} diterima	H_0 ditolak, terdapat hubungan signifikan
Karakteristik pekerjaan aspek <i>task significance</i> (X_3) dengan motivasi kerja (Y)	$r_s = 0,547$ $d = 29,92\%$ $t_{hit} = 4,976$ $t_{tab} = 1,762$	H_{1c} diterima	H_0 ditolak, terdapat hubungan signifikan
Karakteristik pekerjaan aspek <i>autonomy</i> (X_4) dengan motivasi kerja (Y)	$r_s = 0,677$ $d = 45,83\%$ $t_{hit} = 7,005$ $t_{tab} = 1,672$	H_{1d} diterima	H_0 ditolak, terdapat hubungan signifikan
Karakteristik pekerjaan aspek <i>feed back</i> (X_5) dengan motivasi kerja (Y)	$r_s = 0,429$ $d = 18,40\%$ $t_{hit} = 3,617$ $t_{tab} = 1,762$	H_{1e} diterima	H_0 ditolak, terdapat hubungan signifikan

Sumber : Pengolahan Data 2020

Dengan kriteria uji :

Tolak H_0 , jika $t_{hit} > t_{tab}$

$\alpha = 0,05$ dan $dk = N-2$

Berdasarkan hasil perhitungan (tabel 4.2) diperoleh $t_{hit} > t_{tab}$ dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan menerima H_{1a} . Apabila aspek-aspeknya diurutkan berdasarkan nilai korelasi yang paling tinggi, maka aspek pertama adalah aspek *skill variety* (X_1) dengan motivasi kerja (Y) pada karyawan PT. Pionirbeton Indutri Plant Cimareme Bandung, dengan nilai $r_s = 0,688$. Artinya persepsi negatif karyawan di PT. Pionirbeton Indutri Plant Cimareme Bandung khususnya pada aspek *skill variety* (X_1) paling besar berhubungan dengan rendahnya motivasi kerja. Pekerjaan yang beragam dipandang karyawan lebih menarik karena mencakup beberapa jenis keterampilan. Suatu pekerjaan yang menuntut semakin banyak keterampilan dan bakat-bakat, karyawan akan merasakan bahwa melaksanakan pekerjaannya dianggap sebagai suatu hal yang berarti daripada sekedar “menepati waktu”, tidak adanya keragaman didalam suatu pekerjaan dapat menimbulkan rasa bosan dan menurunkan motivasi kerja.

Selanjutnya karakteristik pekerjaan aspek *autonomy* (X_4) dengan motivasi kerja (Y) pada karyawan PT. Pionirbeton Indutri Plant Cimareme Bandung, dengan $r_s = 0,677$, artinya persepsi karakteristik pekerjaan aspek *autonomy* (X_4) yang negative akan membuat rendahnya motivasi kerja (Y) karyawan. Kemudian karakteristik pekerjaan aspek *task identity* (X_2) dengan motivasi kerja (Y) pada karyawan PT. Pionirbeton Indutri Plant Cimareme Bandung, $r_s = 0,612$. Artinya bahwa ketika persepsi terhadap karakteristik pekerjaan *task identity* (X_2) tersebut negatif maka akan membuat motivasi kerja (Y) semakin rendah. Dan yang berikutnya adalah karakteristik pekerjaan aspek *task significance* (X_3) dengan motivasi kerja (Y) pada karyawan PT. Pionirbeton Indutri Plant Cimareme Bandung, $r_s = 0,547$. Artinya bahwa ketika persepsi karyawan terhadap karakteristik pekerjaan aspek *task significance* (X_3) tersebut negative maka akan menjadikan motivasi kerja karyawan rendah juga, dan yang terakhir adalah karakteristik pekerjaan aspek *feed back* (X_5)

dengan motivasi kerja (Y) pada karyawan PT. Pionirbeton Indutri Plant Cimareme Bandung, $r_s = 0,429$. Artinya bahwa ketika persepsi karyawan tentang karakteristik pekerjaan aspek *task significance* (X_5) negative maka akan menjadikan motivasi kerja karyawan rendah.

4.3 PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diperoleh gambaran bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan karakteristik pekerjaan, berarti semakin negative persepsi karakteristik pekerjaan karyawan PT. Pionirbeton Indutri Plant Cimareme Bandung maka semakin rendah motivasi kerja karyawan. Maka, dengan hasil ini dapat ditentukan bahwa bagaimana persepsi karyawan terhadap karakteristik pekerjaan berhubungan dengan motivasi kerja karyawan. Karyawan yang mempersepsikan karakteristik pekerjaannya positif maka menimbulkan motivasi kerja karyawan yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan karyawan yang mempersepsikan negative terhadap karakteristik pekerjaannya.

Persepsi negative terhadap karakteristik pekerjaan seperti anggapan bahwa pekerjaannya tersebut monoton, tidak jelas, tidak penting, tidak ada kebebasan dalam bertanggung jawab atas tugas dan *feed back* terhadap pekerjaan yang sudah diselesaikan. Berdasarkan hasil penelitian, semua anggapan tersebut membuat harapan karyawan untuk mencapai tujuannya menjadi rendah. Hal tersebut membuat karyawan memiliki motivasi yang rendah dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan teori Hakman dan Oldham (dalam Stephen Robbin, 2017:639), yang menjelaskan bahwa, “secara umum pekerjaan itu harus dialami sebagai sesuatu yang dianggap penting, berharga dan berguna, maka aspek *skill variety* dan *task significance* sangat menentukan pengalaman bahwa pekerjaan itu berarti, karena suatu tugas tersebut membutuhkan karyawan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuannya didalam melakukan kegiatan-kegiatan yang menarik, atau yang disebut *experience meaningfulness of the work*”

Karyawan yang memiliki persepsi yang positif terhadap karakteristik pekerjaannya maka

akan semakin baik dibidang pekerjaannya sehingga karyawan akan menekuninya dengan konsentrasi dan penuh rasa tanggung jawab yang disertai perasaan senang sampai diperoleh hasil yang memuaskan, begitupun juga sebaliknya karyawan yang memiliki persepsi negatif terhadap pekerjaannya akan bekerja dengan asal-asalan dan hasil kerjanya buruk (Hakman dan Oldham, dalam Steven Robbin, 2017).

Kemudian hasil uji selanjutnya ialah uji hubungan antara aspek karakteristik pekerjaan dengan motivasi kerja, satu persatu diuji. Aspek-aspek karakteristik pekerjaan yaitu skill variety, task identity, task significance, autonomy, dan feed back berhubungan dengan motivasi kerja karyawan PT. Pionirbeton Industri Plant Cimareme Bandung.

Aspek karakteristik pekerjaan yang paling menunjukkan korelasi tinggi adalah skill variety. Menurut hasil perhitungan, skill variety memiliki hubungan positif yang signifikan sebesar $rs = 0,688$. Kontribusi skill variety terhadap motivasi kerja sebesar 47,33%. Hal ini menunjukkan jika karyawan memiliki persepsi negative terhadap skill variety kerjanya maka akan memunculkan motivasi kerja yang rendah. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan berdasarkan hasil penelitian Akbar (2019), bahwa “pekerjaan yang terlalu monoton, memiliki lingkup yang kecil, tidak membutuhkan banyak keahlian dalam penyelesaiannya akan menciptakan rasa jenuh.”

Aspek karakteristik pekerjaan yang memiliki hubungan terbesar selanjutnya ialah aspek autonomy atau kemandirian. Berdasarkan hasil perhitungan terdapat hubungan yang positif dan signifikan dengan rs sebesar 0,677, menunjukkan hubungan yang cukup berarti dan kontribusi sebesar 45,83%.

Berdasarkan teori Hackman dan Oldham (dalam Steven dan Robbin, 2017), *experience of the responsibility for the work* (pengalaman bertanggung jawab terhadap suatu tugas) sangat penting bagi karyawan. Dasarnya seseorang harus merasa bertanggung jawab atas hasil pekerjaan itu secara pribadi. Keadaan ini sebagai akibat adanya dimensi autonomy dalam suatu pekerjaan. Bilamana tingkat autonomy itu tinggi, maka secara substansial pekerjaan itu akan dipandang sebagai hal yang sangat

tergantung kepada besar usaha, inisiatif dan keputusan yang harus diambil karyawan daripada sekedar tergantung kepada intruksi atasan atau petunjuk prosedur kerja. Bertambahnya autonomy, karyawan cenderung merasakan adanya tanggung jawab pribadi terhadap keberhasilan ataupun kegagalan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Ketidakhadiran unsur ini dalam suatu pekerjaan dapat membuat karyawan tidak mempunyai kekuasaan untuk mengatur prosedur kerja atau langkah-langkah kerja, karyawan memiliki sedikit sekali kesempatan untuk mendapatkan kepuasan instrinsik dalam keberhasilannya menyelesaikan suatu pekerjaan yang menarik, sehingga menimbulkan tingkah laku kerja yang menunjukkan rendahnya motivasi dalam bekerja.

Selanjutnya hubungan antara aspek *task identity* dengan motivasi kerja, dihasilkan hubungan positif dengan signifikan $rs = 0,612$, menunjukkan hubungan yang cukup berarti dan kontribusi sebesar 37,45%. *Task identity* yaitu besarnya tingkat kebutuhan yang diperlukan suatu pekerjaan didalam mengenali keseluruhan pekerjaannya dan bagian-bagian dari pekerjaannya dan mengerjakannya dari awal hingga akhir dengan hasil yang nyata atau sejauhmana pekerjaan itu menuntut diselesaikannya seluruh potongan kerja secara utuh dan dapat dikenali. Task identity dapat memacu karyawan untuk melakukan pekerjaan lebih efektif, mengembangkan kemampuan dan keterampilan karyawan, serta meningkatkan kreatifitas dan inovasi. Seorang karyawan akan merasa bangga apabila mereka dapat menunjukkan secara nyata hasil pekerjaannya. Dan hal tersebut akan membuat karyawan semakin terdorong untuk dapat bekerja optimal dan meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Berikutnya, karakteristik pekerjaan aspek makna atau pentingnya tugas dengan motivasi kerja menunjukkan hasil hubungan signifikan $rs = 0,547$, menunjukkan hubungan yang cukup berarti dengan kontribusi sebesar 29,92%. Pentingnya tugas adalah suatu tingkat dimana pekerjaan tersebut mempunyai pengaruh penting terhadap kehidupan atau pekerjaan orang lain, baik dalam perusahaan maupun lingkungan luar.

Sementara beberapa karyawan PT. Pionir beton, dengan adanya pemisahan bagian-bagian yang harus dikerjakan, membuat beberapa karyawan berpendapat bahwa mereka tidak memiliki keleluasaan dan kebebasan menentukan strategi pemecahan masalah, bahkan cenderung timbulnya ketergantungan pada bagian lain dalam setiap menyelesaikan pekerjaan. Beberapa karyawan di level pertama mempunyai persepsi bahwa pekerjaannya tidak begitu penting, dan yang menentukan keberhasilan penyelesaian masalah tersebut terletak pada level diatas mereka, persepsi tersebut ditunjukkan dengan sikap tidak bersemangat untuk bekerja karena karakteristik pekerjaannya yang dianggap tidak begitu penting dampaknya pada kehidupan orang lain.

Urutan terakhir adalah karakteristik pekerjaan aspek feed back dengan motivasi kerja dengan signifikansi $r_s = 0,429$, menunjukkan hubungan yang berarti dan memiliki kontribusi sebesar 18,40%. *Feed back* menggambarkan tingkat kebutuhan dalam menyelesaikan aktivitas-aktivitas kerja dituntut untuk memberikan konsekuensi, karyawan mendapat informasi langsung dan jelas tentang aktivitas pelaksanaan kerjanya.

Keurutan dari aspek pada karakteristik pekerjaan karyawan PT. Pionirbeton Industri Plant Cimareme Bandung dapat menjelaskan bahwa factor yang paling berhubungan dengan tingkat motivasi kerja karyawan ialah dimulai dari persepsi karyawan mengenai keberagaman pekerjaan yang harus dilakukannya. Karyawan akan lebih terdorong untuk bekerja dengan giat dan menyalurkan energinya jika pekerjaan dirasa tidak monoton dan terdapat variasi. Pekerjaan yang tidak bervariasi menimbulkan kebosanan. Yang selanjutnya ialah autonomy. Hal ini dapat dijelaskan bahwa karyawan PT Pionirbeton Industri Plant Cimareme Bandung akan lebih terdorong untuk semangat dalam bekerja ketika mendapatkan otoritas atau kemandirian dalam menjalankan pekerjaannya. Kemudian jika dilihat pada model karakteristik pekerjaan, autonomy meningkatkan tanggung jawab dan sebagai moderator dari pengetahuan dan keterampilan untuk memenuhi kebutuhan dalam konteks kepuasan dan motivasi kerja.

Karyawan yang memiliki persepsi yang positif terhadap karakteristik pekerjaannya maka akan semakin baik dibidang pekerjaannya sehingga karyawan akan menekuninya dengan konsentrasi dan penuh rasa tanggung jawab yang disertai perasaan senang sampai diperoleh hasil yang memuaskan begitupun juga sebaliknya karyawan yang memiliki persepsi negatif terhadap pekerjaannya akan bekerja dengan asal-asalan dan hasil kerjanya buruk. Karyawan tidak memiliki energy yang dapat mendorong mereka untuk bekerja. Dalam hal ini karyawan PT. Pionirbeton Industri Plant Cimareme Bandung berpersepsi negative terhadap karakteristik pekerjaannya, seperti pekerjaannya yang monoton, tidak ada kesempatan untuk mengeluarkan potensi yang dimilikinya dalam menyelesaikan pekerjaan, tidak ada evaluasi terhadap hasil pekerjaannya atau tidak ada kewenangan karyawan untuk dapat berinisiatif untuk mengembangkan pekerjaannya.

Selain itu dari hasil pengujian juga terdapat karyawan yang memiliki persepsi positif terhadap karakteristik pekerjaannya namun memiliki motivasi kerja yang rendah. Hal ini menunjukkan bahwa factor yang menyebabkan motivasi karyawan rendah bukan hanya persepsinya mengenai karakteristik pekerjaannya. Bisa jadi dua factor lain yang menyebabkan motivasi karyawan tersebut menjadi rendah seperti karakteristik individual dan karakteristik lingkungan kerja.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari pengolahan data serta pembahasannya maka simpulan pengolahan data dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan antara karakteristik pekerjaan dengan motivasi kerja karyawan PT Pionirbeton Industri Plant Cimareme Bandung. Artinya, semakin negatif karakteristik pekerjaannya maka semakin rendah motivasi kerja pada karyawan PT. Pionirbeton Industri Plant Cimareme Bandung.
2. Terdapat hubungan antara aspek karakteristik pekerjaan dengan motivasi karyawan. Apabila aspek-aspek

karakteristik pekerjaan diurutkan sesuai nilai korelasi tertinggi, maka aspek skill variety berada paling tinggi. Artinya, rendahnya motivasi sebagian besar karyawan di PT.Pionirbeton Industri Plant Cimareme Bandung adalah dikarenakan karyawan mempersepsikan pekerjaannya tidak bervariasi, sehingga menimbulkan kebosanan. Aspek kedua adalah aspek autonomy atau kemandirian dan tanggung jawab terhadap tugas yang dirasa kurang. Kemudian aspek task significance, task identity dan feed back

6. REFERENSI

- Akbar, A. (2009). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi, dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Swasta di Propinsi Sulawesi Selatan. *Issn 0852, 8144(6)*, 183–192. Retrieved from <http://pasca.unhas.ac.id/jurnal/files/e3fe857ee1cc0eeb73bbbd4cfa2944bf.pdf>
- Ali, S. A. M., Said, N. A., Yunus, N. M., Kader, S. F. A., Latif, D. S. A., & Munap, R. (2014). Hackman and Oldham's Job Characteristics Model to Job Satisfaction. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 129(May), 46– 52. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.03.646>
- Fajriati, Ike. 2011. Analisis Perbandingan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Antara Karyawan Pria dan Wanita Sebagai Model Peran Bagi Karyawan. Skripsi, Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Malang. Pembimbing: (I) Dr. Syihabuddin, S.E.,M.Si (II) Elfia Nora, S.E.,M.Si
- Hackman, J. R dan Oldham, G. R. 1976. Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Theory Psychology*.
- Hackman, J. R dan Oldham, G. R. 1980. *Work redesign*. Reading. MA: Addison Wesley
- Kompas.com. (2019, 15 November). Mewujudkan SDM Unggul Lewat Program Transformasi 4.0. diakses tanggal 16 November 2020 dari <https://edukasi.kompas.com/read/2019/11/15/21055981/mewujudkan-sdm-unggul-lewat-program-transformasi-40?page=all>
- Maymanah, dkk (2018). Pengaruh Modal Psikologis Terhadap Perilaku Produktif Pada Karyawan Bagian Produksi PT SLJ Global TBK dengan Karakteristik Pekerjaan Sebagai Moderator. Universitas 17 Agustus 1945. Samarinda. Indonesia
- Persatuan Perawat Nasional Indonesia, 2000. *Standar Praktek Keperawatan*, Jakarta
- Pionirbeton.com. (2020, 18 November). PT Pionirbeton Industri, diakses pada 18 November 2020 dari <https://www.indonesiareadymix.com/batching-plant-pionir-beton/>
- Robbins, P.S. 2017. *Organizational behavior*. 17th Edition. United States: Pearson Education Limited
- Schermon, R,Jhon, Jr, 2000. *Manajemen*, Cetakan Ketiga, Penerjemah: Parnawa Putranta,dkk, Penerbit ANDI, Yogyakarta.
- Sigit, Soehardi, 2003. *Perilaku Organisasional*,Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2014. *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.