

**PERBEDAAN KEPUASAN KERJA ANTARA KARYAWAN
YANG MENDAPATKAN PERLUASAN PEKERJAAN DAN
YANG TIDAK MENDAPATKAN PERLUASAN PEKERJAAN
PADA PT PLYMILINDO PERDANA**

**PRESTY NATALIA
8115072697**



**Skripsi ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
KONSENTRASI ADMINISTRASI PERKANTORAN
JURUSAN EKONOMI DAN ADMINISTRASI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2012**

***THE DIFFERENT JOB SATISFACTION BETWEEN
ENLARGEMENT EMPLOYEES AND UNENLARGEMENT
EMPLOYEES AT PT PLYMILINDO PERDANA***

**PRESTY NATALIA
8115072697**



Skripsi is Written as Part Of Bachelor Degree in Education Accomplishment

**Study Program Of Economic Education
Major Concentration In Office Administration
Department Of Economic And Administration
Faculty Of Economic
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2012**

ABSTRAK

Presty Natalia. Perbedaan Kepuasan Kerja Antara Karyawan Yang Mendapatkan Perluasan Pekerjaan (*Job Enlargement*) Dan Yang Tidak Mendapatkan Perluasan Pekerjaan (*Job Enlargement*). Skripsi, Jakarta: Program Studi Pendidikan Ekonomi. Konsentrasi Administrasi Perkantoran. Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Jakarta 2012.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan kepuasan kerja antara karyawan yang mendapatkan perluasan pekerjaan dan yang tidak mendapatkan perluasan pekerjaan (*Job Enlargement*) pada karyawan PT Plymilindo Perdana. Penelitian ini dilakukan selama tiga bulan terhitung mulai bulan September sampai dengan bulan November 2011. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan pendekatan kausal komparatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan di PT Plymilindo Perdana dan populasi terjangkaunya adalah karyawan PT Plymilindo Perdana Divisi HRD, GA, Sales, Marketing, Finance dan Accounting yang berjumlah 60 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik acak sederhana. Sampel penelitian ini sebanyak 51 karyawan dengan komposisi 31 karyawan yang mendapatkan perluasan pekerjaan dan 20 karyawan yang tidak mendapatkan perluasan pekerjaan.

Data kepuasan kerja diperoleh dengan menggunakan instrumen berbentuk skala likert. Sebelum digunakan, dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas dengan rumus *Alpha Cronbach*. Hasil reliabilitas instrumen diperoleh sebesar 0.869. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji perbedaan 2 rata-rata (uji-t), uji persyaratan data dilakukan dengan uji normalitas data dengan uji liliefors, dan uji homogenitas data dengan uji F. Hasil normalitas data untuk variabel X_1 menghasilkan $L_{hitung} (L_o) = 0,1532$, dibandingkan dengan $L_{tabel} (L_t)$ untuk $n = 31$ pada taraf signifikansi 0.05 yaitu 0.1591, maka $L_o (0,1532) < L_t (0.1591)$. Hal ini berarti data variabel X_1 berdistribusi normal. Sedangkan uji normalitas data untuk data variabel X_2 menghasilkan $L_{hitung} (L_o) = 0.1832$, dibandingkan dengan $L_{tabel} (L_t)$ untuk $n = 20$ pada taraf signifikansi 0.05 yaitu 0.1900, maka $L_o (0,1832) < L_t (0.1900)$. Hal ini berarti data variabel X_2 berdistribusi normal.

Hasil uji homogenitas data adalah F_t (tabel) bernilai 2.07 dan F_o (hitung) = 1.06, maka F_o (hitung) $< F_t$ (tabel). Hal ini berarti kedua data tersebut memiliki varians yang homogen. Selanjutnya dilakukan uji perbedaan 2 rata-rata dengan hasil $t_{hitung} = 2.12$, dibandingkan dengan t tabel yang bernilai 2.02 maka t hitung (2.12) $> t$ tabel (2.02). hasil perhitungan tersebut dapat memberikan kesimpulan dari penelitian ini bahwa terdapat perbedaan kepuasan kerja antara karyawan yang mendapatkan perluasan pekerjaan dengan yang tidak mendapatkan perluasan pekerjaan.

ABSTRACT

Presty Natalia. *The Different Job Satisfaction Between Enlargement Employees And Unenlargement Employees At PT Plymilindo Perdana. Script, Jakarta: Study Program Of Economic. Concentration of Office Administration. Economics and Administration Department, Faculty Of Economics, State University Of Jakarta, 2012.*

The purpose of this research is to get valid and reliable data or fact, to know more the different job satisfaction between enlargement employees and unenlargement employees. The duration of this research is three month since September until November 2011. The method of research is survey method with comparative causal approach. The research population are employees PT Plymilindo Perdana Division HRD, GA, Sales, Marketing, Finance and Accounting with total 60 employees. Sampling method using Simple Random Sampling technic. Research sampling are 51 employees with composition 31 employees and 20 employees.

Collecting job satisfaction data using instrument likert scale. Before that it has validity test and reliability test using Alpha Cronbach formula. Reliability result is 0.869. Data analysis technic using t-test, data normality test by using liliefors formula, and data homogeneity test with F-test. Data normality result for X_1 variable is $L_{count} (Lo) = 0.1532$, and $L_{table} (Lt)$ for $n = 31$ in significant level 0.05 is 0.1591, so $Lo (0.1532) < Lt (0.1591)$ mean X_1 has normal distribution. Data normality result for X_2 variable is $L_{count} (Lo) = 0.1832$, and $L_{table} (Lt)$ for $n = 20$ in significant level 0.05 is 0.1900, so $Lo (0.1832) < Lt (0.1900)$ mean X_2 has normal distribution.

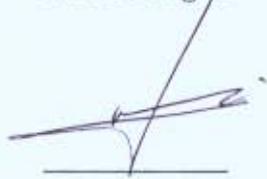
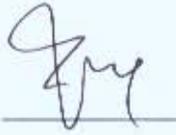
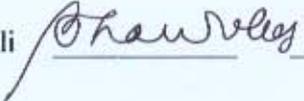
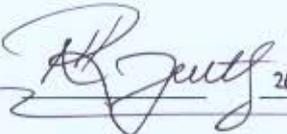
Homogeneity test result is $F_t (table) = 2.07$ and $F_o (count) = 1.06$ so $F_o (count) < F_t (table)$. It is mean data have homogen varians. Next research is doing t-test result, $t_{count} = 2.12$, and $t_{table} = 2.02$ so $t_{hitung} > t_{table}$. The conclusion shown that research have the different job satisfaction between enlargement employees and unenlargement employees.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

PENANGGUNG JAWAB
DEKAN FAKULTAS EKONOMI



Dra. Nurahma Hajat, M.Si
NIP. 195310021985032001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Dra. Sudarti</u> NIP. 194805101975022001	Ketua		<u>27-01-2012</u>
2. <u>Maisaroh, M.Si</u> NIP. 197409232008012012	Sekretaris		<u>26-01-2012</u>
3. <u>Drs. Bagyo Handoko S., MM</u> NIP. 194706261980031002	Penguji Ahli		<u>26-01-2012</u>
4. <u>Dra. Nuryetty Zain, MM</u> NIP. 195502221986022001	Pembimbing I		<u>26-01-2012</u>
5. <u>Dra. Sri Zulaihati, M.Si</u> NIP. 196102281986022001	Pembimbing II		<u>26-01-2012</u>

Tanggal lulus : 25 Januari 2012

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, Januari 2012

Yang membuat pernyataan



PRESTY NATALIA

No. Reg. 8115072697

LEMBAR PERSEMBAHAN

Skripsi ini kupersembahkan untuk :

- ❖ Kedua orangtuaku, Mama dan Papa yang telah mendidik, melimpahkan kasih sayang dan segala pengorbanan yang telah diberikan.
- ❖ Saudara, sahabat dan para dosen yang selalu mendukung dan memberi masukan.

- Terima Kasih -

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Peneliti panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, tempat kita memohon petunjuk, keselamatan dan pertolongan karena tanpa berkat dan anugerahNya, Peneliti tidak mungkin dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

Skripsi ini ditulis untuk memenuhi salah satu syarat dalam mendapatkan gelar Sarjana Pendidikan Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Program Studi Pendidikan Ekonomi, Konsentrasi Administrasi Perkantoran, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.

Banyak hambatan yang peneliti hadapi dalam menyelesaikan skripsi ini, namun karena pertolongan, berkat dan anugerah Tuhan Yang Maha Esa, serta bantuan dari berbagai pihak skripsi ini akhirnya dapat diselesaikan.

Pada kesempatan ini perkenankan peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dra. Nuryetty Zain, MM, selaku dosen pembimbing I.
2. Dra. Sri Zulaihati, M.Si selaku dosen pembimbing II.
3. Dra. Nurahma Hajat, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi.
4. Ari Saptono, SE., M.Pd, selaku Kajur Ekonomi dan Administrasi.
5. Dr. Saparuddin, SE., M.Si, selaku Kaprodi Pendidikan Ekonomi.
6. Dra. Sudarti, selaku Ketua Konsentrasi Administrasi Perkantoran.
7. Semua dosen yang dengan ikhlas memberikan ilmunya kepada peneliti selama masa perkuliahan di Universitas Negeri Jakarta.

8. Bpk. Irwan dan Bpk. Deddy dari PT Plymilindo Perdana yang telah memberi izin kepada peneliti, menerima dan memberikan waktu untuk melaksanakan penelitian.
9. Pihak perpustakaan dan Tata Usaha Fakultas dan Universitas yang telah memberikan pelayanan yang begitu baik kepada peneliti.

Semoga Tuhan memberikan limpahan rahmat dan berkah-Nya kepada semua pihak yang telah mendukung peneliti. Dalam penyusunan skripsi ini, peneliti menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan saran dan kritik demi perbaikan di masa yang akan datang.

Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS	iv
LEMBAR PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Pembatasan Masalah	6
D. Perumusan Masalah	7
E. Kegunaan Penelitian	7
BAB II PENYUSUNAN DESKRIPSI TEORETIS, KERANGKA BERPIKIR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS	
A. Deskripsi Teoretis	9
1. Kepuasan Kerja	9
2. Perluasan Pekerjaan (<i>Job Enlargement</i>)	19
B. Kerangka Berpikir	29
C. Perumusan Hipotesis	31

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian	32
B. Waktu dan Tempat Penelitian	32
C. Metode Penelitian	33
D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	33
E. Instrumen Penelitian	34
1. Kepuasan Kerja	34
a. Definisi Konseptual	34
b. Definisi Operasional	35
c. Kisi-kisi Instrumen	35
d. Validasi Instrumen	37
2. Perluasan Pekerjaan (<i>Job Enlargement</i>)	38
a. Definisi Konseptual	38
b. Definisi Operasional	39
F. Desain Penelitian	39
G. Teknik Analisis Data	40
a. Uji Persyaratan Analisis	
1. Uji Normalitas Data	40
2. Uji Homogenitas Data	41
b. Uji Hipotesis	42

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data	44
1. Kepuasan Kerja Karyawan yang mendapatkan perluasan pekerjaan	44
2. Kepuasan Kerja Karyawan yang tidak mendapatkan perluasan pekerjaan	46
B. Pengujian Persyaratan Analisis	47
1. Uji Normalitas	47
2. Uji Homogenitas	48
C. Pengujian Hipotesis	49
D. Interpretasi Hasil Penelitian	49
E. Keterbatasan Penelitian	50

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	51
B. Implikasi	52
C. Saran	54

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III. 1 Jumlah Sampel dari Populasi Terjangkau	33
Tabel III. 2 Perhitungan Pengambilan Sampel	34
Tabel III. 3 Kisi-Kisi Instrumen Kepuasan Kerja	36
Tabel III. 4 Skala Penilaian Untuk Instrumen Kepuasan Kerja	36
Tabel III. 5 Desain Penelitian	39
Tabel IV. 1 Distribusi Frekuensi X_1	45
Tabel IV. 2 Distribusi Frekuensi X_2	46

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar IV. 1 Grafik Histogram X_1	45
Gambar IV. 2 Grafik Histogram X_2	47

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. Surat Izin Instrumen Penelitian	59
2. Kuesioner Uji Coba Kepuasan Kerja	60
3. Kuesioner Final Kepuasan Kerja	62
4. Data Hasil Uji Coba Untuk Pengujian Validitas Butir Instrumen	64
5. Langkah-Langkah Perhitungan Validitas Skor Butir Variabel X	65
6. Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Skor Butir Dan Skor Total	67
7. Data Perhitungan Kembali Pengujian Validitas.....	68
8. Data Hasil Perhitungan Kembali Uji Validitas	69
9. Langkah-Langkah Perhitungan Varians Butir, Varians Total Dan Reliabilitas Instrumen Variabel X	70
10. Data Hasil Uji Reliabilitas Variabel X	72
11. Skor Mentah Variabel X_1	73
12. Analisis Data Variabel X_1	74
13. Deskripsi Perhitungan Histogram Variabel X_1	75
14. Perhitungan Pengujian Normalitas Variabel X_1	76
15. Perhitungan Uji Normalitas Dengan Liliefors Variabel X_1	77
16. Skor Mentah Variabel X_2	78
17. Analisis Data Variabel X_2	79
18. Deskripsi Perhitungan Histogram Variabel X_2	80
19. Perhitungan Pengujian Normalitas Variabel X_2	81

20. Perhitungan Uji Normalitas Dengan Liliefors Variabel X_2	82
21. Perhitungan Pengujian Homogenitas Dengan Rumus Uji F	83
22. Langkah-Langkah Untuk Menghitung Uji Hipotesis (Uji t)	84
23. Uji Hipotesis Dengan T-Test	86
24. Analisis Indikator Kepuasan Kerja Karyawan Yang Mendapatkan Perluasan Pekerjaan	87
25. Analisis Indikator Kepuasan Kerja Karyawan Yang Tidak Mendapatkan Perluasan Pekerjaan	89
26. Grafik Histogram X_1 dan X_2	91
27. Tabel Penentuan Jumlah Sampel Dari Populasi Tertentu	92
28. Tabel Nilai-Nilai r Product Moment Dari Pearson	93
29. Nilai Kritis L Untuk Uji Liliefors	94
30. Tabel F Untuk Uji Homogenitas	95
31. Nilai Kritis Distribusi T	96
32. Nilai Kritis Distribusi F	97
33. Struktur Organisasi PT Plymilindo Perdana	101
34. Surat Permohonan Izin Penelitian	102
35. Surat Keterangan Selesai Riset	103
36. Surat Keterangan Jumlah Karyawan	104

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Lingkungan bisnis yang terus berubah, maka setiap pelaku bisnis dituntut untuk senantiasa beradaptasi dengan perubahan tersebut agar tetap kompetitif. Perusahaan menghadapi dan mengalami beberapa perubahan, sejalan dengan perubahan lingkungan bisnis. Untuk menghadapi perubahan tersebut, maka diperlukan suatu perencanaan strategi yang matang guna menghadapi tantangan dan ancaman bagi kelangsungan hidup perusahaan.

Manajemen perusahaan harus memanfaatkan seluruh sumber daya yang dimiliki secara maksimal agar mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan. Oleh karena itu agar perusahaan dapat bertahan dan memenangkan kompetitif, maka perlu untuk meningkatkan kualitas sumber daya yang mereka miliki, sehingga menghasilkan produk yang berkualitas.

Untuk mencapai tujuannya, setiap organisasi membutuhkan adanya sumber daya manusia yang mau memberikan kinerja yang terbaik bagi perusahaan. Karyawan sebagai sumber daya manusia tidak akan memberikan yang terbaik dan setia pada perusahaan apabila perusahaan tidak mampu memberikan rasa kepuasan dalam bekerja kepada setiap karyawannya. Pentingnya keberadaan karyawan dalam mencapai keberhasilan organisasi menuntut adanya strategi yang harus diterapkan oleh perusahaan untuk mengembangkan dan

meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu caranya adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kepuasan kerja para karyawannya, karena dengan menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan, maka karyawan akan termotivasi dalam bekerja dan akan meningkatkan kepuasan kerjanya dan pada akhirnya produktivitas perusahaan akan mengalami peningkatan dan perusahaan dapat mencapai tujuannya.

Pada dasarnya, kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku di dalam dirinya. Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan akan memberikan keuntungan baik untuk perusahaan maupun bagi karyawan yang bersangkutan. Karyawan yang puas akan setia pada perusahaan, melaksanakan pekerjaan dengan baik, serta menunjukkan ekspresi wajah yang ceria saat bekerja. Sedangkan karyawan yang merasa tidak puas akan melalaikan pekerjaan, menunjukkan ekspresi wajah yang murung, serta adanya keinginan untuk segera pindah dari perusahaan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan antara lain penempatan karyawan, fasilitas kerja, kekompakan kerja tim, kebebasan berpartisipasi, lingkungan kerja dan penerapan perluasan pekerjaan.

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh penempatan kerja. *The right man on the right place* merupakan prinsip dalam penempatan kerja, dapat diartikan orang yang tepat pada jabatan yang tepat. Apabila karyawan ditempatkan pada jabatan yang sesuai dengan pengetahuan, keahlian, dan keterampilannya, maka

penyelesaian pekerjaan akan berjalan lancar serta karyawan akan puas dengan hasil kerjanya. Namun pada kenyataannya, terkadang karyawan ditempatkan pada jabatan yang tidak sesuai dengan keahliannya. Hal tersebut menyebabkan karyawan sulit dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga kualitas kerja yang ditampilkan rendah dan akhirnya berdampak pada rendahnya kepuasan kerja karyawan.

Selain itu, fasilitas kerja turut mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Perusahaan perlu menyediakan fasilitas kerja yang menunjang kelancaran pelaksanaan pekerjaan, seperti ketersediaan komputer yang memiliki akses internet di setiap meja karyawan, ketersediaan printer di masing-masing divisi, kelengkapan alat-alat tulis kantor, serta ketersediaan perangkat telepon di masing-masing ruang kerja. Dengan ketersediaan fasilitas kerja, karyawan dapat memanfaatkan fasilitas tersebut sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan efektif dan efisien. Namun pada kenyataannya, terkadang perusahaan kurang menyediakan fasilitas yang memadai dan yang benar-benar dibutuhkan oleh karyawan, mengakibatkan karyawan lamban dalam menyelesaikan pekerjaan. Kelambanan dalam penyelesaian pekerjaan menimbulkan ketidakpuasan.

Kerja tim juga berdampak positif bagi kepuasan kerja karyawan. Dengan adanya kerja tim, maka karyawan akan lebih mudah menghadapi kesulitan-kesulitan dalam bekerja. Kerja tim memudahkan karyawan saat dihadapkan pada pemecahan-pemecahan masalah yang sulit. Dengan adanya kerja tim maka karyawan akan lebih mudah mencari alternatif pemecahan masalah yang rumit dan membutuhkan pendapat dari banyak pihak. Kerja tim memberikan rasa puas

kepada karyawan dalam bekerja karena mereka merasa memiliki teman yang dapat diandalkan, pekerjaan dapat cepat diselesaikan dan akan mempengaruhi kepuasan mereka dalam bekerja. Namun, kadang ada kalanya karyawan masih mementingkan ego mereka masing-masing dalam suatu tim kerja. Kurangnya kekompakan kerja tim dapat menimbulkan rendahnya kepuasan kerja karyawan.

Selain itu, penerapan partisipasi karyawan juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Partisipasi merupakan usaha untuk mengikutsertakan karyawan mulai dari perencanaan, sampai pada evaluasi aktivitas perusahaan. Karyawan yang mendapatkan kesempatan untuk berpartisipasi akan termotivasi dalam bekerja karena merasa dirinya dihargai oleh perusahaan dan hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Namun sebaliknya, perusahaan yang kurang memberikan kesempatan karyawan dalam berpartisipasi, semua keputusan berada pada tangan pimpinan maka kepuasan kerja karyawan akan rendah.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif akan mendukung kelancaran pekerjaan karyawan. Karyawan lebih merasa nyaman dalam bekerja apabila berada di dalam ruangan yang bersih, pencahayaan yang cukup, tidak bising serta terdapat sirkulasi udara yang baik. Namun sayangnya, sering kali terlihat ruangan kantor yang kotor, tidak rapi, tata pencahayaan dan sirkulasi udara yang kurang baik, serta penempatan alat-alat berbahaya diletakkan disembarang tempat. Bila hal tersebut berlangsung lama akan menimbulkan ketidakpuasan karyawan dalam bekerja.

Perluasan pekerjaan (*Job Enlargement*) adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. *Job enlargement* memberikan tambahan tugas, variasi tugas dan keahlian kepada karyawan. Dengan diterapkannya perluasan pekerjaan (*job enlargement*), diharapkan karyawan akan merasa lebih terpuaskan karena melaksanakan tugas yang bervariasi sehingga tidak mengalami kejenuhan dalam bekerja dan dapat menggunakan keahlian yang dimilikinya. Namun, masih terdapat perusahaan yang belum menerapkan *job enlargement* (perluasan pekerjaan) dan masih memberikan pekerjaan yang sama pada karyawan, pekerjaan yang terlalu dikotak-kotakkan yang bersifat rutin cenderung akan menimbulkan kemangkiran kerja sehingga menyebabkan rendahnya kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas maka sangat penting bagi karyawan untuk meningkatkan kepuasannya. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk mengetahui kebenaran apakah penerapan *job enlargement* akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

PT PLYMILINDO PERDANA adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang penyediaan bahan-bahan pendukung, alat dan suku cadang mesin yang dibutuhkan untuk industri kayu lapis dan industri properti. Alasan yang melatarbelakangi penulis memilih PT PLYMILINDO PERDANA karena merupakan salah satu perusahaan yang memiliki karyawan dengan tugas-tugas yang kompleks, dengan adanya diversifikasi produk-produk yang dihasilkan mengharuskan karyawan memiliki variasi tugas yang banyak sehingga karyawan memiliki banyak pengalaman dan keterampilan dengan diterapkannya *job*

enlargement. Selain itu PT PLYMILINDO PERDANA memiliki cabang di beberapa daerah di Indonesia dan tentu dalam melakukan koordinasi kerja antara karyawan di seluruh kantor cabang, diperlukan rancangan kerja yang dapat memberikan kepuasan kerja pada karyawan. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada PT PLYMILINDO PERDANA.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu:

1. Penempatan karyawan yang tidak tepat.
2. Fasilitas kerja yang kurang memadai.
3. Kurang kompaknya kerja tim.
4. Kurangnya kebebasan karyawan dalam berpartisipasi.
5. Lingkungan kerja yang kurang kondusif.
6. Perluasan pekerjaan yang belum diterapkan secara optimal sehingga berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, ternyata cukup banyak aspek dan lingkup yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Mengingat keterbatasan peneliti dalam hal waktu, tenaga, dan dana, maka peneliti membatasi masalah yang diteliti hanya pada masalah, “Perbedaan kepuasan kerja antara karyawan

yang mendapatkan perluasan pekerjaan (*job enlargement*) dan yang tidak mendapatkan perluasan pekerjaan (*job enlargement*)". Dimana kepuasan kerja diperoleh dari indikatornya yaitu sikap serta keadaan emosional dan perluasan pekerjaan diperoleh dari data sekunder perusahaan berupa dokumentasi rincian pekerjaan pada divisi yang mendapatkan perluasan pekerjaan dan yang tidak mendapatkan perluasan pekerjaan.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka masalah penelitian yang dapat dirumuskan sebagai berikut "Apakah terdapat perbedaan kepuasan kerja antara karyawan yang mendapatkan perluasan pekerjaan (*job enlargement*) dan yang tidak mendapatkan perluasan pekerjaan (*job enlargement*)?".

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Dapat memperluas pengalaman, wawasan, dan pengetahuan peneliti mengenai *job enlargement* dan kepuasan kerja karyawan melalui observasi di lapangan.

2. Bagi Universitas Negeri Jakarta

Dapat menambah informasi dan pengetahuan bagi civitas akademika yang akan mengadakan penelitian mengenai *job enlargement* atau perluasan pekerjaan dengan kepuasan kerja karyawan.

3. Bagi Perusahaan

Sebagai sumbangan pemikiran atau bahan masukan bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan serta menggunakan rancangan pekerjaan yang tepat.

4. Bagi Masyarakat

Sebagai sumber tambahan informasi dalam meningkatkan wawasan tentang penerapan perluasan pekerjaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

BAB II

PENYUSUNAN DESKRIPSI TEORETIS, KERANGKA BERPIKIR DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

A. Deskripsi Teoretis

1. Kepuasan Kerja

Setiap karyawan menginginkan agar setiap kebutuhannya dapat terpenuhi melalui pekerjaannya. Dengan terpenuhinya kebutuhan karyawan maka akan timbul pada dirinya rasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan kerja setiap karyawan berbeda-beda semakin banyak aspek yang sesuai dengan keinginannya, maka semakin tinggi kepuasan yang dimilikinya.

Banyak ahli yang mendefinisikan kepuasan kerja, antara lain Brayfield, Arthur H. dan Harold F. Rothe yang dikutip oleh Mutiara Sibarani Panggabean menyatakan bahwa, “Kepuasan kerja diduga dari sikap seseorang terhadap pekerjaannya”¹. Pendapat serupapun dikemukakan oleh Gibson yang dikutip oleh Wibowo mengungkapkan, “Kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka”².

Sementara itu, Vechio yang dikutip oleh Wibowo menyatakan “Kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya”³. Wexley dan Yukl pun

¹Mutiara Sibarani Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004), h. 128

²Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Rajawali Pres, 2004), h.299

³*Ibid*, h.299

mengatakan, “Kepuasan kerja adalah cara seorang pekerja merasakan pekerjaannya”⁴.

Dari beberapa teori tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap, perasaan, dan cara pandang seseorang mengenai pekerjaan.

Menurut Greenberg dan Baron yang dikutip oleh Wibowo, “Kepuasan Kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka”⁵.

Robbins dan Judge juga berpendapat mengenai kepuasan kerja “*Job satisfaction can be defined as a positive feeling about one’s job resulting from an evaluation of its characteristics*”⁶. Dari definisi tersebut dapat diartikan, kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya pekerjaan tersebut.

Karakteristik pekerjaan tersebut memiliki beberapa unsur, yaitu “Keanekaragaman keterampilan (skill variety), identitas tugas (task identity), keberartian tugas (task significance), otonomi (autonomy), umpan balik pekerjaan (feed back), peran ambigu (role ambiguity), dan konflik peran (role conflict)”⁷.

Sondang P. Siagian menyatakan bahwa “Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik positif maupun negatif tentang pekerjaannya”⁸. Hal senada diungkapkan oleh T. Hani Handoko menyatakan bahwa “Kepuasan kerja

⁴Djokosantoso Moeljono, *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi* (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2006), h. 113

⁵Wibowo, *loc.cit.*

⁶Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge, *Organizational Behaviour* (New Jersey: Prentice-Hall, 2007), h.73

⁷Mutiara Sibarani Panggabean, *op.cit.*, h. 129

⁸Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), h. 295

adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka”⁹.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang menyenangkan atau positif yang dimiliki seorang pekerja terhadap pekerjaannya. Namun jika seorang pekerja memiliki sikap atau perasaan yang negatif terhadap pekerjaannya, maka karyawan tersebut mengalami ketidakpuasan kerja.

Robert L. Mathis dan John H. Jackson dalam bukunya *Human Resource Management* mengatakan bahwa “*Job satisfaction is a positive emotional state resulting from evaluating one's job experiences*”¹⁰. Dari definisi tersebut dapat diartikan, kepuasan kerja adalah keadaan emosional positif sebagai hasil dari evaluasi pekerjaan seseorang.

Pendapat tidak jauh berbeda diungkapkan oleh Lock dalam buku *Organizational Behaviour* mendefinisikan bahwa:

*“Job satisfaction is as pleasurable or positive emotional state resulting from the appraisal of one's job or experience. It is an end feeling and consists of an employee's cognitive, affective and evaluative reactions to his/her job such as appraisal that the salary received employee is appropriate with their job”*¹¹.

Dari definisi tersebut dapat diartikan bahwa kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan emosi positif yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja. Keadaan emosi senang atau positif itu

⁹T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* edisi ke 2 (Yogyakarta: UGM, 2001), h. 193

¹⁰Robert L. Mathis dan John H. Jackson, *Human Resource Management* (USA: Thomson, 2008), h. 70

¹¹Haris O Jeff dan Sandra J. Hartman. *Organizational Behavior* (USA: Hawort Press, Inc, 2002, h. 56

terdiri dari kognitif, afektif dan reaksi evaluatif karyawan terhadap pekerjaannya seperti penilaian bahwa gaji yang diterima karyawan sesuai dengan pekerjaan mereka.

Selain itu, Organ dan Near mengatakan bahwa “kepuasan kerja adalah keadaan yang dirasakan sebagai kebahagiaan yang ditopang oleh upaya metode, kinerja, serta imbalan upah yang jelas dan wajar”¹². Pada dimensi lain Organ dan Scarpello mengatakan bahwa “kepuasan kerja lebih tampak sebagai daya emosional yang positif berupa kejujuran”¹³.

Dari ketiga pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional positif yang akan membentuk sikap dan perilaku positif terhadap pekerjaannya. Selanjutnya, karyawan akan lebih bergairah dalam melaksanakan pekerjaan serta dapat mencurahkan segenap kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Dalam sebuah penelitian, Luthans mengungkapkan bahwa “kepuasan kerja merupakan hasil persepsi para karyawan tentang seberapa baik pekerjaan seseorang memberikan segala sesuatu yang dipandang sebagai suatu yang penting melalui hasil kerjanya”¹⁴.

Robert Hoppeel juga memberikan pendapat bahwa “Kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya”¹⁵.

¹²Djokosantoso Moeljono, *loc.cit.*

¹³Djokosantoso Moeljono, *loc.cit.*

¹⁴Sentot Imam Wahjono, *Pengaruh Perilaku Pemimpin Transformasional Otentik Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Variabel Intervening*. Majalah Ekonomi, Tahun XVII, No.1, 2007, h. 16-35

¹⁵ Pandji Anoraga, *Psikologi Kerja* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), h. 11

Selain itu, Davis dan Nestrom mendefinisikan kepuasan kerja sebagai “keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka”¹⁶.

Sementara itu, Locke memberikan definisi komprehensif mengenai kepuasan kerja sebagai “keadaan emosi yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian atas pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang”¹⁷.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah hasil persepsi para karyawan baik menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian atas pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.

Menurut Moore yang dikutip oleh Mutiara Sibarani Panggabean mengemukakan bahwa:

Pada dasarnya, kepuasan kerja tergantung kepada apa yang diinginkan seseorang dari pekerjaannya dan apa yang mereka peroleh. Orang yang paling tidak merasa puas adalah mereka yang mempunyai keinginan paling banyak, namun mendapat yang paling sedikit. Sedangkan yang paling merasa puas adalah orang yang menginginkan banyak dan mendapatkannya¹⁸.

Menurut Robbins yang dikutip oleh Wibowo mengemukakan, “Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja, dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”¹⁹. Selanjutnya Mutiara Sibarani Panggabean mengutip dari Gezels dan Guba mengungkapkan bahwa “Kepuasan

¹⁶ *Ibid*, h. 16-35

¹⁷Noermijati, “Aktualisasi Teori Herzberg, Suatu Kajian Terhadap Kepuasan Kerja Manajer Operasional”. *Teknologi & Manajemen Informatika*, Vol.6 No.3, 2008, h. 588-601

¹⁸Mutiara Sibarani Panggabean, *loc.cit*.

¹⁹Wibowo, *loc.cit*.

adalah fungsi dari tingkat keserasian antara apa yang diperoleh, atau antara kebutuhan dan penghargaan²⁰.

Adapun Malayu S.P Hasibuan mendefinisikan “Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja²¹. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik yang lebih mengutamakan pelaksanaan pekerjaan daripada balas jasa. Dan sebaliknya, kepuasan kerja di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati di luar pekerjaan dengan balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaan.

Dari beberapa teori tersebut maka disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum yang dirasakan oleh seorang karyawan terhadap pekerjaannya terhadap antara apa yang diinginkan dan dibutuhkan mereka dengan apa yang mereka peroleh atau yang diberikan oleh perusahaan kepada mereka.

Selain pengertian-pengertian di atas, ada hal lain yang perlu diketahui dari kepuasan kerja, yaitu aspek atau dimensi dan faktor dari kepuasan kerja itu

²⁰Mutiara Sibarani Panggabean, *loc.cit.*

²¹Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), h.94

sendiri. Menurut Kreitner dan Kinicki seperti yang dikutip oleh Panggabean mengemukakan bahwa, “Aspek-aspek kepuasan kerja yang relevan terdiri atas kepuasan terhadap pekerjaan, gaji, promosi, rekan kerja dan penyelia”²².

Judge *et.al* seperti yang dikutip oleh Arifin bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh lima aspek:

- 1) Kepuasan dengan atasan (supervisor).
- 2) Kepuasan dengan pekerjaan.
- 3) Kepuasan dengan gaji (upah).
- 4) Kepuasan dengan rekan sekerja (kelompok).
- 5) Kepuasan dengan promosi jabatan”²³.

Dari lima aspek diatas, dapat dijabarkan kepuasan dengan atasan (supervisor) adalah kemampuan supervisor dalam memberikan bantuan teknis dan dukungan pada perilaku pegawai; kepuasan dengan gaji digambarkan melalui jumlah kompensasi yang diterima pekerja, dan kepuasan kerja dengan rekan sekerja merupakan dukungan kelompok kerja yang menimbulkan kepuasan kerja bagi seorang pegawai, karena merasa diterima dan dibantu dalam memperlancar penyelesaian tugasnya, dan kepuasan dengan promosi jabatan digambarkan dengan pemberian penghargaan yang beragam.

Selanjutnya Mathis dan Jackson seperti yang dikutip oleh Sopiah mengemukakan bahwa “Kepuasan kerja memiliki banyak dimensi, diantaranya: pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, supervisi, kerjasama yang baik dengan rekan kerja, serta kesempatan untuk berkembang”²⁴.

²²*Ibid.*, h.128

²³Samsul Arifin, “Analisis Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan”, *Jurnal Dinamika Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 3 No. 1, 2006, h. 39-60

²⁴Sopiah, *Perilaku Organizational*. (Yogyakarta: ANDI, 2008), h.171

Pendapat serupapun dikemukakan menurut Luthans bahwa dimensi kepuasan kerja antara lain:

- 1) Pekerjaan itu sendiri.
- 2) Gaji.
- 3) Kesempatan untuk promosi.
- 4) Pengawasan.
- 5) Rekan kerja²⁵.

Pekerjaan itu sendiri adalah dalam hal dimana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab. Selain itu, juga terdapat kesempatan untuk maju dalam organisasi, kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku, dan tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial.

Hal ini juga diperkuat dengan apa yang disampaikan oleh Marihot Tua Effendi, bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang berkaitan dengan beberapa aspek, yaitu:

- 1) Gaji.
- 2) Pekerjaan itu sendiri.
- 3) Rekan sekerja.
- 4) Atasan.
- 5) Promosi.
- 6) Lingkungan kerja²⁶.

Selanjutnya menurut Veithzal Rivai, bahwa:

“Faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seseorang adalah 1) Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan; 2) Supervisi; 3) Organisasi dan manajemen; 4) Kesempatan untuk maju; 5) Gaji dan keuntungan dalam

²⁵Fred Luthans, *Perilaku Organisasi 10th Edition*. Terjemahan Vivin Andhika Yuwono dkk. (Yogyakarta: ANDI, 2006), h. 243

²⁶Marihot Tua Effendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai* (Jakarta: Grasindo, 2002), h. 291

bidang finansial lainnya seperti adanya insentif; 6) Rekan kerja; 7) Kondisi pekerjaan”²⁷.

Berdasarkan aspek-aspek dan dimensi kepuasan kerja di atas, maka kepuasan kerja berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja.

Wexley dan Yukl yang dikutip oleh Djokosantoso Moeljono mengemukakan tiga dimensi sebagai sumber kepuasan kerja, yaitu:

- 1) Kepuasan kerja adalah sebuah respon emosional terhadap situasi kerja.; 2) Kepuasan kerja sering ditentukan oleh bagaimana *outcomes* dapat sesuai atau melebihi harapan; 3) Kepuasan kerja akan mempresentasikan sikap-sikap yang berhubungan dengan hal tersebut termasuk sikap penyesuaian diri terhadap situasi kerja meliputi hubungan antara pimpinan dan teman sekerja.”²⁸.

Menurut pernyataan para ahli di atas, menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif atau negatif karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya seperti memiliki moral kerja, disiplin dalam bekerja dan mampu menyesuaikan diri dengan dengan situasi kerja serta memiliki kerja sama yang baik dengan rekan kerja baik pimpinan maupun sesama karyawan. Sebaliknya, karyawan yang tidak memiliki kepuasan akan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif seperti sering absen, tidak disiplin dalam bekerja dan tidak mampu menyesuaikan diri dengan situasi kerja, serta cenderung melakukan kegiatan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan.

²⁷Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004), h. 860

²⁸Djokosantoso Moeljono, *loc.cit.*

Sementara Veithzal Rivai menyatakan ada 3 teori kepuasan kerja, yaitu: 1) Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*), 2) Teori Keadilan (*Equity Theory*), dan 3) Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)²⁹.

Teori ketidaksesuaian adalah teori yang mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Teori yang kedua adalah teori keadilan, yang mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja.

Selain itu, terdapat juga teori dua faktor, yang mengungkapkan kepuasan kerja atau ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau motivator dan *dissatisfies*.

Hal ini juga diperkuat dengan apa yang disampaikan oleh Wexley, bahwa teori kepuasan dalam lingkup yang lebih terbatas terdiri dari : “1) Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*), 2) Teori Keadilan (*Equity Theory*), 3) Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)³⁰.”

Berdasarkan penjabaran teoretis di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah sikap dan keadaan emosional seseorang karyawan berupa rasa menyenangkan dan tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya yang timbul akibat adanya perbedaan antara apa yang diterima karyawan dan apa yang diharapkan.

²⁹Veithzal Rivai, *op.cit.*, h. 475-476

³⁰Imam Fauzan, “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”. *Jurnal Ilmu Sosial*, 2005, h. 77-88

2. *Job Enlargement* (Perluasan Kerja)

Organisasi adalah kekuatan dalam suatu dunia bisnis. Semakin baik suatu perusahaan diorganisasikan maka semakin baik pula kemampuan perusahaan untuk bertahan dalam dunia bisnis. Untuk mendapatkan pengorganisasian atau pengelolaan yang baik terutama pengelolaan SDM, dalam suatu perusahaan diperlukan penerapan rancangan pekerjaan yang sesuai dengan kondisi perusahaan. Rancangan pekerjaan yang tepat dapat memenuhi keinginan dan kebutuhan karyawan terutama yang berhubungan dengan pekerjaannya.

Macam-macam rancangan pekerjaan itu diantaranya adalah rotasi pekerjaan (*job rotation*), perluasan pekerjaan (*job enlargement*) dan pemerayaan pekerjaan (*job enrichment*)³¹. Selanjutnya peneliti akan menjelaskan lebih lanjut mengenai perluasan pekerjaan (*job enlargement*).

Dalam bukunya, T. Hani Handoko mengungkapkan bahwa:

“Perluasan pekerjaan (*job enlargement*) berarti pekerjaan-pekerjaan diperluas secara horisontal, melalui penambahan lebih banyak tugas kepada karyawan untuk meningkatkan variasi pekerjaan dan mengurangi sifat yang membosankan (monoton) pada pekerjaan”³².

Dalam hal ini, langkah yang digunakan untuk mengurangi kebosanan dalam pekerjaan adalah dengan menerapkan *job enlargement* yang dilakukan dengan meningkatkan variasi pekerjaan dan penambahan lebih banyak tugas.

Selain itu, Patrick dan Raymond mengemukakan bahwa “*Job enlargement means increasing the complexity of work by adding to the number of tasks of a*

³¹John R. Scmerhorn, *Manajemen Buku I*, Terjemahan M. Parnawa Putranta (Yogyakarta: Andi, 2003), h. 294-295

³²T. Hani Handoko, *Dasar-Dasar Manajemen Produksi Dan Operasi*, (Yogyakarta: BPFE, 2001), h. 181

particular job”³³. Dari definisi tersebut dapat diartikan perluasan pekerjaan adalah meningkatkan kompleksitas kerja dengan menambah sejumlah tugas pada pekerjaan rutin.

William J. Stevenson mengemukakan pendapatnya mengenai perluasan pekerjaan.

*“Job enlargement means giving a worker a larger portion of total task. This constitutes horizontal loading the additional work is on the same level of skill and responsibility as the original job. The goal is to make the job more interesting by increasing the variety of skills required and providing the worker with more recognizable contribution to the overall output”*³⁴.

Dari definisi tersebut dapat diartikan perluasan kerja adalah memberikan karyawan porsi yang lebih besar untuk melakukan keseluruhan tugas. Hal ini merupakan perluasan horisontal penambahan tugas pada tingkat keahlian dan tanggung jawab sama dengan pekerjaan sebelumnya. Tujuannya adalah membuat pekerjaan menarik dengan meningkatkan variasi keahlian yang dibutuhkan dan menyediakan pekerja dengan lebih banyak kontribusi nyata untuk melaksanakan keseluruhan hasil kerja. Berdasarkan pengertiannya, perluasan kerja dilakukan dengan penambahan tugas untuk meningkatkan variasi keahlian karyawan.

Berdasarkan pengertian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa perluasan pekerjaan atau *job enlargement* adalah perluasan kerja secara horizontal dilakukan dengan memberikan variasi tugas dan keahlian pada tingkat yang sama.

Hal senada diungkapkan oleh Gitman & McDaniel, yaitu *“the horizontal expansion of a job, increasing the number and variety of tasks that a person*

³³Patrick M.Wright dan Raymond A.Noel, *Management Of Organizations* (USA: Irwin, 2000), h.754

³⁴William J. Stevenson, *Production and Operation Management*, 5th Edition (USA: Irwin, 2001), h. 302

performs, is called job enlargement”³⁵. Dapat diartikan bahwa perluasan pekerjaan adalah perluasan horisontal dari sebuah pekerjaan, dengan meningkatkan jumlah dan variasi tugas yang dikerjakan oleh seorang karyawan.

Selain itu Griffin I Moorhead dalam bukunya *Organizational Behaviour* menyatakan bahwa “*Job enlargement or horizontal job loading, is expanding a worker’s job to include tasks previously performed by other workers. Job enlargement involves giving workers more tasks to perform*”³⁶. Dari definisi tersebut dapat diartikan bahwa perluasan pekerjaan atau perluasan horisontal dari sebuah pekerjaan adalah perluasan pekerjaan seorang karyawan termasuk pekerjaan sebelumnya yang juga dilakukan oleh karyawan lainnya. Perluasan pekerjaan memberikan lebih banyak tugas untuk dilakukan.

Dalam pengertian lain Randy Hodson dan Teresa Sullivan mengungkapkan bahwa “*job enlargement can change the content of clerical work when technology is introduced. These strategies take advantage of the time saved by the technology to make the job content more interesting and challenging*”³⁷. Dapat diartikan bahwa perluasan pekerjaan dapat mengubah cara bekerja pekerjaan tulis-menulis setelah teknologi diperkenalkan. Strategi ini membawa keuntungan yaitu untuk membuat pekerjaan lebih menarik dan menantang.

Menurut ketiga pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa perluasan pekerjaan dapat dilakukan dengan memberikan jumlah tugas dan variasi tugas

³⁵Gitman & McDaniel, *The Future of Business: The Essentials, Fourth Edition* (South Western, 2008), h. 245

³⁶Griffin I Moorhead, *Organizational Behaviour Managing People and Organizations* (South Western, 2010), h. 122

³⁷Randy Hodson dan Teresa Sullivan, *The Social Organization of Work* (Thomson, 2008), h. 315

yang berbeda untuk dilakukan oleh karyawan sehingga membuat pekerjaan lebih menarik dan menantang.

Menurut Lee J. Krajewski *“Job enlargement is the horizontal expansion of a job typically this approach requires that workers have various skills and it is often accompanied by training programs and wage increases. Beside reducing boredoms, job enlargement has the potential to increase employee satisfaction because the workers feels a greater sense of responsibility, pride and accomplishment”*³⁸.

Dari definisi tersebut dapat diartikan perluasan pekerjaan adalah perluasan horizontal dari pekerjaan. Pada umumnya pendekatan ini memberikan variasi keahlian dan diiringi dengan program latihan dan peningkatan pembayaran. Selain mengurangi kebosanan, perluasan pekerjaan berpotensi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan karena karyawan mendapatkan tanggung jawab, rasa dihargai dan perasaan menyelesaikan suatu pekerjaan.

Plunkett, Attner dan Allen berpendapat bahwa *“To increase the number of tasks in a job, rather than its quality or challenge, is to implement job enlargement”*³⁹. Dapat diartikan bahwa untuk meningkatkan jumlah tugas dari sebuah pekerjaan, hal ini lebih baik daripada meningkatkan kualitas atau tantangan yang dilakukan melalui perluasan pekerjaan.

Dari pengertian lain diungkapkan bahwa *“The intent of job enlargement is to increase the horizontal tasks and responsibilities associated with a given job and provide greater challenge for the employee”*⁴⁰. Dari definisi tersebut dapat diartikan tujuan dari perluasan pekerjaan adalah untuk meningkatkan jumlah tugas

³⁸Lee J.Krajewski dan Larry P. Ritzman, *Operation Management Strategy and Analysis*, 4th edition (USA: Addison Wesley Publishing, 2000) h.239

³⁹Warren R. Plunkett, Raymond F. Attner dan Gemmy S. Allen, *Management: Meeting and Exceeding Customer Expectation* (Thomson, 2008), h.422

⁴⁰Pamela S. Lewis, Stephen H. Goodman, Patricia M. Fandt, Joseph F. Michlitsch, *Management Challenges for Tomorrow's Leaders* (Thomson, 2007) h. 192

dan tanggung jawab dan menyediakan tantangan yang lebih besar untuk para karyawan.

Berdasarkan pendapat di atas perluasan pekerjaan mencakup variasi keterampilan serta penambahan tugas yang dilakukan dengan memberikan variasi keahlian kepada karyawan.

Pengertian lain *Job enlargement* menurut Marihot Efendi yaitu:

“*Job enlargement* adalah meningkatkan cakupan pekerjaan yang dimiliki seseorang. Tugas yang diperbesar diharapkan akan memberikan *job identity* yang lebih besar dan dapat menambah tantangan dan tanggung jawab, serta meningkatkan kepuasan dan produktivitas”⁴¹.

Berdasarkan pendapat di atas, perluasan pekerjaan memberikan konsep peningkatan cakupan pekerjaan seseorang yang diharapkan dapat menambah tantangan dan tanggung jawab.

Kemudian menurut Lalu Sumayang “*Job enlargement* merupakan peragaman rancangan tugas yaitu memberikan peluang kepada pekerja untuk menambah keahlian dan keterampilan dalam melakukan bermacam-macam jenis pekerjaan menghindari kebosanan dan meningkatkan gairah kerja”⁴².

Berdasarkan pengertian ini peragaman pekerjaan atau *job enlargement* digunakan untuk mengurangi kebosanan akibat pekerjaan yang rutin dan dapat digunakan untuk menambah keahlian dan keterampilan karyawan terhadap pekerjaannya.

Menurut Patrick M. Wright dan Raymond M. Noe “*one study found that when clerical job were enlarge, employees were more satisfied, less bored, and*

⁴¹Marihot Tua Effendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, Edisi Keempat (Jakarta: Grasindo, 2007), h. 69

⁴²Lalu Sumayang, *Dasar-Dasar Manajemen Produksi dan Operasi* (Jakarta: PT Salemba Empat, 2003), h.247

better at catching mistakes and they provided better customer service”⁴³. Dari definisi tersebut dapat diartikan dalam satu penelitian bahwa pekerjaan yang bersifat pelayanan diperluas maka karyawan akan lebih puas, mengurangi kebosanan, memperbaiki kesalahan, dan menyediakan pelayanan yang lebih baik. Berdasarkan definisi ini, bahwa dengan memperluas rentang pekerjaan keuntungan yang didapat perusahaan lebih banyak, karyawan merasa lebih puas, tidak bosan dan dapat memperbaiki kesalahan mereka dalam bekerja dan memberikan pelayanan yang lebih baik kepada konsumen.

Sedangkan menurut Veithzal Rivai:

“Pemekaran pekerjaan berkaitan dengan memperbesar lingkup tugas yang menjadi tanggung jawab seseorang. Pemekaran tugas mencoba untuk meningkatkan keanekaragaman tugas dengan memperpanjang siklus tugas. Kesimpulan umum dari perusahaan yang menerapkan pemekaran menunjukkan bahwa pemekaran pekerjaan dapat meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi kejenuhan, penurunan biaya produksi dan meningkatkan kualitas”⁴⁴.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan di atas, pemekaran pekerjaan atau *job enlargement* memperbesar jumlah tugas agar karyawan memiliki keanekaragaman tugas yang dilakukan dan keuntungan yang didapat dari perusahaan yang menerapkan pemekaran pekerjaan adalah bahwa kepuasan kerja karyawan meningkat karena mengerjakan berbagai macam tugas, mengurangi kejenuhan dalam bekerja, menurunkan biaya produksi karena dengan melakukan berbagai macam pekerjaan dapat menghemat banyak biaya dan adanya peningkatan kualitas baik karyawan maupun produk yang dihasilkan.

⁴³Patrick M. Wright dan Raymond A. Noe, *Management of Operations* (USA: Irwin, 2001), h.758

⁴⁴Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), h.419

Hal senada diungkapkan oleh Laurie J. Mullins “*job enlargement involves the scope of the job and the range of tasks that the person carries out*”⁴⁵. Dari definisi tersebut dapat diartikan bahwa perluasan kerja melibatkan peningkatan ruang lingkup kerja dan ukuran tugas yang dilakukan seseorang.

Kemudian menurut Stephen P. Robbins “*job enlargement increasing the number and variety of tasks*”⁴⁶. Dari definisi tersebut dapat diartikan perluasan pekerjaan meningkatkan jumlah dan variasi tugas. Berdasarkan pendapat Stephen P. Robbins, perluasan pekerjaan meliputi penambahan tugas dan keanekaragaman tugas pada karyawan.

Selain itu William B. Werther berpendapat “*job enlargement expands the number of related tasks in a job. It adds similar duties to provide greater variety. Enlargement reduces monotony by expanding the job cycle and drawing on a wider range of employee skills*”⁴⁷.

Perluasan pekerjaan memperluas jumlah tugas yang sama. Hal ini menambah jumlah tugas yang sejenis untuk menyediakan variasi yang lebih besar. Perluasan mengurangi kejenuhan dengan memperluas alur kerja dan menambah rentang keahlian karyawan.

Menurut Benjamin “*Job enlargement could be provided by making the work more challenging, adding more responsibility and providing greater variety*”⁴⁸. Dapat diartikan perluasan pekerjaan dapat dilakukan dengan membuat

⁴⁵Laurie J. Mullins, *Management and Organizational Behaviour. 5th Edition* (English: Prentice Hall, 2001), h.642

⁴⁶Stephen P. Robbins, *Organizational Behavior* (New Jersey: Prentice Hall, 2003), h.473

⁴⁷William B. Werther and Keith Davis, *Human Resources and Personnel Management* (USA: McGraw Hill, 2000), h.145

⁴⁸Benjamin W.Niebel and Andris Freivalds, *Methods, Standards, and Work Design* (USA: McGraw Hill, 2003), h.652

pekerjaan lebih menantang, menambah tanggung jawab dan menyediakan variasi yang lebih.

Pengertian lain mengenai *job enlargement* dikemukakan oleh Pieter, Surette, Michael, Norbert, Robert, yaitu “*Job enlargement is increasing the number of tasks performed and increasing the scope of job. Unlike job rotation, job enlargement actually increases the job cycle*”⁴⁹

Dalam dunia pekerjaan, selain mengurangi kejenuhan dalam bekerja, *job enlargement* juga mempunyai beberapa manfaat seperti yang dijelaskan oleh Sudhir Andrews, yaitu:

“Job enlargement has the following benefits as interpreted from the example above:

- a. *Reduces routine and boredom in the job because of the variety of different tasks.*
- b. *Makes the job more meaningful and satisfying.*
- c. *Provides greater utilization of skills and competencies as modern works come with greater knowledge and skills.*
- d. *Makes the individual feel more complete and responsible.*
- e. *Provides her with multiple skill.*
- f. *Prepares the employee for other positions in her career plan*”⁵⁰

Dari definisi tersebut dapat diartikan perluasan pekerjaan mempunyai beberapa manfaat, yaitu:

- a. Mengurangi pekerjaan rutin dan menjenuhkan karena adanya variasi dari pekerjaan.
- b. Membuat pekerjaan lebih berarti dan merasa terpuaskan.
- c. Menyiapkan pekerja dengan lebih banyak penggunaan keahlian dan keterampilan untuk menjadi pekerja yang modern.
- d. Membuat pekerja lebih berarti dan bertanggung jawab.
- e. Menyiapkan mereka dengan keahlian yang bervariasi.
- f. Menyiapkan karyawan untuk bekerja di posisi yang lain.

⁴⁹Pieter Grobler, Surette Warnich, Michael R. Carrell, Norbert F. Elbert, Robert D. Hatfield, *Human Resources Management in South Africa* (South Africa: Thomson, 2006), h. 141

⁵⁰ Sudhir Andrews, *Human Resources Management* (New Delhi: McGraw Hill, 2009), h. 102

Definisi para ahli yang menyatakan bahwa *job enlargement* (perluasan pekerjaan) berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut: Menurut David Bennet “*Job enlargement can lead to greater job satisfaction and, as a result higher performance and better quality of output*”⁵¹. Dapat diartikan, Perluasan pekerjaan menyebabkan kepuasan kerja yang lebih besar dan sebagai hasilnya prestasi kerja lebih tinggi dan hasil yang berkualitas.

Dalam bukunya, “Hulin and Blood *hypothesized that there would be a positive relationship between job satisfaction and job enlargement for people with middle class work values*”⁵². Dari definisi tersebut dapat diartikan menurut hipotesis Hulin dan Blood menyatakan bahwa ada hubungan positif antara kepuasan kerja dan perluasan pekerjaan untuk para pekerja di kelas menengah.

Menurut Felix Rauner dan Rupert Maclean, “*Job enlargement positively impacted job satisfaction, customer satisfaction, and increasing productivity*”⁵³. Dari definisi tersebut dapat diartikan Perluasan pekerjaan berdampak positif terhadap kepuasan kerja, kepuasan pelanggan, dan meningkatkan produktivitas.

Dalam sebuah pengertian lainnya, Jerald Greenberg mengemukakan bahwa “*The implicit belief that has guided this work has been that the enlarge of job can be altered so as to motivate job incumbents to work harder, do more work, and be more satisfied as a result of having worked*”⁵⁴. Dapat diartikan bahwa dari pekerjaan ini tersirat kepercayaan bahwa pekerjaan yang diperluas

⁵¹David Bennet, *Encyclopedic Dictionary Of Operations Management* (UK: Blackwell Publisher Ltd., 2009), h. 84

⁵²Cary L. Cooper and Edwin A. Locke, *Industrial and Organizational Psychology* (UK: Blackwell Publishers Ltd., 2000), h. 166

⁵³Felix Rauner and Rupert Maclean, *Handbook Of Technical And Vocational Education And Training Research* (Germany: Springer Science, 2008), h. 455

⁵⁴Jerald Greenberg, *Organizational Behavior* (New Jersey: Lawrence Erlbaum Inc., 2004), h. 24

dapat menggerakkan pekerja berkewajiban untuk bekerja lebih keras, lakukan banyak pekerjaan, dan kepuasan yang lebih besar sebagai hasil setelah bekerja.

Thomas S. Bateman dan Scott Snell berpendapat bahwa “*In a study of job enlargement in a financial services organization, enlarged jobs led to higher job satisfaction and increasing productivity*”⁵⁵. Dapat diartikan dalam sebuah penelitian mengenai perluasan pekerjaan di organisasi pelayanan keuangan, pekerjaan yang diperluas menyebabkan kepuasan kerja yang lebih tinggi dan meningkatkan produktivitas.

Dalam buku *Special Education Teachers*, G. Lokanadha Reddy mengungkapkan bahwa “*Biganne and Stewart and Connat and Kilbridge conducted studies on job enlargement in industrial undertaking and found that job enlargement were positively correlated with job satisfaction*”⁵⁶. Dari definisi tersebut dapat diartikan Biganne dan Stewart dan Connat dan Kilbridge menyelenggarakan penelitian mengenai perluasan pekerjaan di lingkungan industri dan menyimpulkan bahwa perluasan pekerjaan itu berhubungan positif dengan kepuasan kerja.

Selain itu, Locke yang dikutip oleh Marihot Effendi Hariandja mengemukakan bahwa mengemukakan bahwa “Pekerjaan yang diperluas akan memberikan *job identity* yang lebih besar dan dapat menambah tantangan dan tanggung jawab, serta meningkatkan kepuasan kerja yang lebih tinggi”⁵⁷.

⁵⁵Thomas S. Bateman and Scott Snell, *Management* (USA: McGraw-Hill, 2004), h.485

⁵⁶G. Lokanadha Reddy, *Special Education Teachers* (Discovery Publishing House, 2007), h. 61

⁵⁷Marihot Tua Effendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, Edisi Keempat (Jakarta: Grasindo, 2007), h. 69

Dari berbagai pendapat di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa *job enlargement* adalah rancangan pekerjaan yang dilakukan secara horisontal dengan memberikan variasi tugas, variasi keahlian, dan penambahan tugas kepada karyawan sehingga dapat mengurangi kebosanan pada pekerjaan rutin. Variabel perluasan pekerjaan atau *job enlargement* mencerminkan aspek-aspek seperti variasi atau keanekaragaman tugas, variasi keahlian, dan penambahan jumlah tugas.

B. Kerangka Berpikir

Dalam suatu organisasi perusahaan karyawan sebagai sumber daya manusia merupakan faktor terpenting karena karyawan yang menjalankan aktivitas sehingga dapat menciptakan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Demikian pentingnya karyawan, maka diharapkan perusahaan memiliki karyawan yang berkualitas, yaitu karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Setiap karyawan melalui kontribusi yang ia lakukan terhadap pekerjaannya menginginkan agar kebutuhannya dapat terpenuhi. Bila kebutuhan-kebutuhan karyawan terpenuhi maka akan timbul rasa puas pada dirinya. Pihak perusahaan perlu untuk memperhatikan keberadaan karyawan. Dengan memenuhi kebutuhan mereka, karyawan akan mendapatkan kepuasan dan termotivasi dalam bekerja dan berakibat tingginya produktivitas dalam bekerja.

Kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor diantaranya adalah penempatan karyawan, fasilitas kerja, kekompakan kerja tim,

kebebasan berpartisipasi, lingkungan kerja dan penerapan *job enlargement* untuk mengurangi kejenuhan dalam bekerja.

Penulis akan lebih menitikberatkan pada *job enlargement* atau perluasan pekerjaan. *Job enlargement* merupakan salah satu komponen *job design* (rancangan kerja) yang dilakukan secara horizontal yaitu dengan memberikan variasi tugas, variasi keahlian, identitas tugas dan penambahan tugas kepada karyawan sehingga akan mengurangi kejenuhan dan kebosanan pada pekerjaan yang berulang dan terspesialisasi.

Selain itu dengan diterapkannya *job enlargement* berbagai macam tugas dapat dilakukan oleh karyawan tanpa harus menambah *skill*nya ke tingkat yang lebih tinggi. Ada kecenderungan baik karyawan bila bermacam-macam tugas yang harus dilakukan membutuhkan keahlian yang rumit dan akan membuat karyawan lebih jenuh dan frustrasi dengan pekerjaannya. Oleh karena itu ada kalanya *job enlargement* dapat dijadikan pilihan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Dengan diterapkannya *job enlargement* yang tepat pada perusahaan maka kepuasan kerja karyawan akan tinggi. Karyawan akan merasakan kepuasan pada pekerjaannya karena dengan variasi yang ia dapatkan pada pekerjaannya akan membuat karyawan tertantang untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut dan termotivasi untuk melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Dengan penerapan *job enlargement* diharapkan karyawan tidak akan mengalami kebosanan dengan penambahan keahlian dari bermacam-macam pekerjaan yang

dilakukan dan mengalami kepuasan dalam bekerja. Oleh karena itu diduga dengan diterapkan *job enlargement* maka kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi.

C. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir yang telah diuraikan di atas, maka rumusan hipotesis yang diajukan adalah terdapat perbedaan kepuasan kerja antara karyawan yang mendapatkan perluasan pekerjaan (*job enlargement*) dan yang tidak mendapatkan perluasan pekerjaan (*job enlargement*).

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh data atau fakta yang tepat (sahih, benar, valid) dan dapat dipercaya dan diandalkan (reliable) dengan pembuktian yang diperoleh secara empiris mengenai apakah terdapat perbedaan kepuasan kerja antara karyawan yang mendapatkan perluasan pekerjaan (*job enlargement*) dan yang tidak mendapatkan perluasan pekerjaan (*job enlargement*) pada PT Plymilindo Perdana di Jakarta.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Plymilindo Perdana yang beralamat di Jl. Raya Gajah Tunggal, Kec. Jatiuwung, Tangerang. PT Plymilindo Perdana dipilih sebagai tempat penelitian karena merupakan salah satu perusahaan industri cat dan kayu lapis yang dalam 3 tahun terakhir ini mengalami kemajuan yang pesat yang tentunya akan sangat memperhatikan kepuasan kerja para karyawan. Selain itu, karena PT Plymilindo Perdana menerapkan perluasan pekerjaan pada pekerjaan karyawannya yang sesuai dengan bahasan peneliti.

Penelitian dilakukan selama 3 bulan sejak bulan September sampai dengan bulan November 2011. Waktu tersebut dipilih peneliti karena merupakan waktu yang efektif bagi peneliti untuk melaksanakan penelitian.

C. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan *causal comparative*, karena untuk mendapatkan data yang benar dan sesuai dengan fakta diperoleh langsung dari sumbernya. Dalam hal ini untuk mengetahui perbedaan kepuasan kerja antara karyawan yang mendapatkan perluasan pekerjaan (*job enlargement*) dan yang tidak mendapatkan perluasan pekerjaan (*job enlargement*).

D. Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono, “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”⁵⁸.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT PLYMILINDO PERDANA yang berjumlah 216 orang. Populasi terjangkaunya adalah seluruh karyawan divisi Sales, Marketing, HRD, GA, Finance, Accounting yang berjumlah 60 orang. Bagian tersebut dipilih karena merupakan bagian yang menerapkan sistem perluasan pekerjaan pada karyawannya.

Tabel III.1
Jumlah Sampel dari Populasi Terjangkau

Divisi	Mendapatkan Perluasan	Tidak Mendapatkan Perluasan	Jumlah
Sales	7	4	11
Marketing	9	5	14
Finance	6	3	9
Accounting	3	3	6
HRD	6	3	9
General Affair	6	5	11
Jumlah	37	23	60

⁵⁸Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi* (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 90

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi (jumlah lebih sedikit daripada jumlah populasinya). Sedangkan jumlah sampel diambil berdasarkan tabel Isaac dalam buku Metode Penelitian Pendidikan, bahwa untuk populasi 60 karyawan dengan taraf kesalahan 5%, maka jumlah sampelnya sebanyak 51 karyawan, yang terdiri dari 31 karyawan yang mendapatkan perluasan pekerjaan (*job enlargement*) dan 20 karyawan yang tidak mendapatkan perluasan pekerjaan (*job enlargement*). Teknik pengambilan sampel yang dilakukan adalah dengan menggunakan teknik acak sederhana (*simple random sampling*), karena pengambilan anggota sampel dari populasi terjangkau dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada.

Tabel III.2

Perhitungan Pengambilan Sampel

Divisi	Mendapatkan Perluasan	Perhitungan	Tidak Mendapatkan Perluasan	Perhitungan
Sales	7	$7/60 \times 51 = 6$ orang	4	$4/60 \times 51 = 3$ orang
Marketing	9	$9/60 \times 51 = 8$ orang	5	$5/60 \times 51 = 4$ orang
Finance	6	$6/60 \times 51 = 5$ orang	3	$3/60 \times 51 = 3$ orang
Accounting	3	$3/60 \times 51 = 2$ orang	3	$3/60 \times 51 = 3$ orang
HRD	6	$6/60 \times 51 = 5$ orang	3	$3/60 \times 51 = 3$ orang
GA	6	$6/60 \times 51 = 5$ orang	5	$5/60 \times 51 = 4$ orang
Jumlah	37	31 orang	23	20 orang

E. Instrumen Penelitian

1. Kepuasan Kerja

a. Definisi Konseptual

Kepuasan kerja adalah sikap dan keadaan emosional seorang karyawan berupa rasa menyenangkan dan tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya yang timbul akibat adanya perbedaan antara apa yang diterima karyawan dengan apa yang diharapkan.

b. Definisi Operasional

Variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan instrumen kuesioner dengan skala Likert yang mencerminkan indikator sikap dan keadaan emosional seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Sikap yang meliputi penyesuaian diri terhadap situasi kerja dan kedisiplinan dalam bekerja; dan keadaan emosional yang meliputi penilaian pekerjaan.

c. Kisi-Kisi Instrumen Kepuasan Kerja

Kisi-kisi instrumen kepuasan kerja yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja dan juga digunakan untuk memberikan gambaran sejauh mana instrumen ini mencerminkan indikator-indikator variabel kepuasan kerja. Kisi-kisi instrumen untuk mengukur kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel III.3

Tabel III.3
Indikator Variabel Y

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Nomor Butir Uji		Nomor Butir	
			Coba		Final	
			+	-	+	-
Kepuasan Kerja	Sikap	Penyesuaian diri terhadap situasi kerja	1,6,7,10*, ,11,12, 17, 18, 20*,23	2, 15,21, 24*	1,6,7, 11,12 ,17, 18,23	2,15, 21
		Kedisiplinan dalam bekerja	3,5,16,22	14, 19*	3,5, 16,22	14
	Keadaan emosional	Penilaian pekerjaan	4,8	9,13	4,8	9,13

Keterangan * = Drop

Data untuk mengisi kuesioner dengan model Skala Likert dalam instrumen penelitian, telah disediakan alternatif jawaban dari butir pertanyaan-pertanyaan. Responden dapat memilih satu jawaban yang sesuai dan setiap item jawaban bernilai 1 (satu) sampai 5 (lima) sesuai dengan jawaban. Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat dalam tabel III.4

Tabel III.4

Skala Penilaian Untuk Instrumen Variabel Kepuasan Kerja

No.	Alternatif Jawaban	Positif	Negatif
1.	Sangat Setuju (SS)	5	1
2.	Setuju (SS)	4	2
3.	Kurang Setuju (KS)	3	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2	4
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

d. Validasi Instrumen Kepuasan Kerja

Proses pengembangan instrumen kepuasan kerja dimulai dengan penyusunan instrumen berbentuk kuesioner model Skala Likert sebanyak 24 butir pertanyaan yang mengacu kepada indikator-indikator variabel kepuasan kerja karyawan seperti yang terlihat pada tabel III.4 yang disebut sebagai konsep instrumen untuk mengukur variabel kepuasan kerja karyawan.

Validitas instrumen diuji dengan menggunakan koefisien korelasi skor butir dengan skor total (r_h) melalui teknik korelasi *product moment* (pearson). Analisis dilakukan terhadap semua butir instrumen.

Kriteria batas minimum pernyataan yang valid adalah $r_{tabel} = 0.361$. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap valid, dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pernyataan tersebut tidak valid atau dianggap drop. Dari hasil perhitungan diperoleh hasil 20 butir pernyataan yang valid dan 4 butir pernyataan yang drop.

Rumus yang digunakan untuk menghitung uji coba validitas yaitu:

$$r_{it} = \frac{\sum y_i \cdot y_t}{\sqrt{(\sum y_i^2)(\sum y_t^2)}} \quad ^{59}$$

Dimana:

r_{it} : Koefisien antara skor butir soal dengan skor total

y_i : Jumlah kuadrat deviasi skor dari y_i

y_t : Jumlah kuadrat deviasi skor dari y_t

⁵⁹ Djaali, Pudji Muljono, Ramli, *Pengukuran Dalam Bidang Pendidikan* (Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia, 2008), hal. 117

Selanjutnya, dilakukan perhitungan reliabilitas dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, yang sebelumnya dihitung terlebih dahulu varians butir dan varians totalnya.

Untuk menghitung varian butir dan varians total dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

60

$$S_t^2 = \frac{\sum Y_t^2 - \frac{(\sum Y_t)^2}{n}}{n}$$

$$S_i^2 = \frac{\sum Y_i^2 - \frac{(\sum Y_i)^2}{n}}{n}$$

Rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut:

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]^{61}$$

Dimana:

r_{ii} = Reliabilitas

k = Banyaknya butir yang valid

S_i^2 = Jumlah varians butir

S_t^2 = Varian total

⁶⁰ *Ibid.*, hal. 173

⁶¹ *Ibid.*, hal. 192

2. Job Enlargement

a. Definisi Konseptual

Pengertian dari *job enlargement* adalah rancangan pekerjaan yang dilakukan secara horisontal dengan menambah variasi tugas, variasi keahlian, dan penambahan tugas kepada karyawan sehingga dapat mengurangi kebosanan pada pekerjaan rutin. Variabel perluasan pekerjaan atau *job enlargement* mencerminkan aspek-aspek seperti variasi atau keanekaragaman tugas, variasi keahlian, dan penambahan jumlah tugas.

b. Definisi Operasional

Job Enlargement adalah rancangan kerja yang diukur dengan data sekunder yang diambil dari data dokumentasi perusahaan. Data berupa penelitian perluasan pekerjaan yang tercermin dari perbandingan jumlah karyawan yang mendapatkan perluasan pekerjaan dan yang tidak mendapatkan perluasan pekerjaan.

F. Desain Penelitian

Desain penelitian digunakan untuk membuat gambaran yang jelas tentang arah penelitian. Dalam penelitian ini, maka desain penelitiannya adalah sebagai berikut:

Tabel III. 5
Desain Penelitian

Kepuasan Kerja (Y)	
X ₁	X ₂
Mendapatkan Perluasan Pekerjaan (<i>job enlargement</i>)	Tidak Mendapatkan Perluasan Pekerjaan (<i>job enlargement</i>)

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pengujian persyaratan analisis dan pengujian hipotesis dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Pengujian Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan uji Liliefors. Uji ini untuk mengetahui apakah data yang diambil berdistribusi normal atau tidak pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$. Uji normalitas data dilakukan pada data kepuasan kerja pada karyawan yang mendapatkan perluasan pekerjaan (X_1) dan kepuasan kerja pada karyawan yang tidak mendapatkan perluasan pekerjaan (X_2).

Rumus yang dipakai untuk uji Liliefors yaitu :

$$L_o = F(Z_i) - S(Z_i)^{62}$$

Keterangan :

L_o = Harga mutlak terbesar

$F(Z_i)$ = Peluang angka baku

$S(Z_i)$ = Proporsi angka baku

Langkah pengujian normalitas adalah:

- Menentukan Hipotesis normal atau tidaknya data yaitu

H_o : Data berdistribusi normal

H_i : Data tidak berdistribusi normal

⁶² Sudjana. *Metoda Statistika*, Edisi 6, (Bandung: Tarsito, 2005), hal. 466

Dengan kriteria pengujian:

Terima H_0 jika $L_{\text{observasi}} < L_{\text{tabel}}$

Tolak H_0 jika $L_{\text{observasi}} > L_{\text{tabel}}$

Data akan berdistribusi normal bila $L_o < L_t$ dan sebaliknya data tidak berdistribusi normal bila $L_o > L_t$. Uji normalitas dilakukan pada kepuasan kerja pada karyawan yang mendapatkan perluasan pekerjaan dan kepuasan kerja pada karyawan yang tidak mendapatkan perluasan pekerjaan.

b. Uji Homogenitas Data

Uji homogenitas data dilakukan dengan menggunakan uji F pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Uji ini untuk mengetahui apakah sampel yang diambil bersifat homogen atau tidak. Uji homogenitas data dilakukan pada data yang mendapatkan perluasan pekerjaan (X_1) dan yang tidak mendapatkan perluasan pekerjaan (X_2).

Langkah-langkah pengujian homogenitas :

1. Perumusan Hipotesis $H_0 : S_1^2 = S_2^2$ (data penelitian homogen)

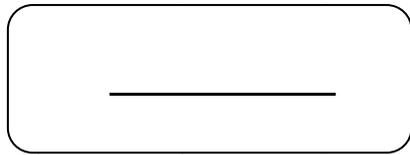
$H_i : S_1^2 \neq S_2^2$ (data penelitian tidak homogen)

2. Kriteria Pengujian

a. H_0 diterima jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$, maka berarti data bersifat homogen.

b. H_0 ditolak jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, maka berarti data tidak bersifat homogen.

3. Untuk itu digunakan rumus :



63

4. Membuat kesimpulan

2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah tahap akhir yang dilakukan dalam uji persyaratan analisis data setelah diketahui data sampel berdistribusi normal dan homogen. Uji hipotesis ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan kepuasan kerja antara karyawan yang mendapatkan perluasan pekerjaan dan yang tidak mendapatkan perluasan pekerjaan. Uji hipotesis ini menggunakan perbedaan dua rata-rata (Uji-t). Bila $n_1 \neq n_2$ dan kedua varian homogen dapat menggunakan rumus separated varian dengan derajat kebebasan $(dk) = n_1 + n_2 - 2$ ⁶⁴.

Rumus separated varian adalah sebagai berikut:

$t_{hitung} =$

65

$$\frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

⁶³ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif Kualitatif dan R & D* (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2009), h.275

⁶⁴ *Ibid.*, hal 273

⁶⁵ *Ibid.*

Keterangan :

t = harga t

\bar{X}_1 = rata-rata kepuasan kerja karyawan yang mendapatkan perluasan pekerjaan

\bar{X}_2 = rata-rata kepuasan kerja karyawan yang tidak mendapatkan perluasan pekerjaan

n_1 = jumlah karyawan yang mendapatkan perluasan pekerjaan

n_2 = jumlah karyawan yang tidak mendapatkan perluasan pekerjaan

S_1^2 = Varians simpang baku dari X_1

S_2^2 = Varians simpang baku dari X_2

- Hipotesis statistik

a. $H_0 : \mu_1 = \mu_2$, tidak terdapat perbedaan antara X_1 dan X_2

b. $H_a : \mu_1 \neq \mu_2$, terdapat perbedaan antara X_1 dan X_2

- Dengan kriteria pengujian

a. Terima H_0 jika $-t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$, artinya tidak terdapat perbedaan antara X_1 dan X_2 .

b. Tolak H_0 jika $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya terdapat perbedaan antara X_1 dan X_2 .

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data

Melalui instrumen penelitian yang disebarkan kepada seluruh responden diperoleh seperangkat data yang dapat dideskripsikan dengan menggunakan statistik deskriptif yaitu distribusi frekuensi, rata-rata, simpangan dan simpangan baku.

Deskripsi data akan dipaparkan dalam 2 bagian sesuai dengan variabel dalam penelitian yaitu kepuasan kerja karyawan yang mendapatkan perluasan pekerjaan dan kepuasan kerja karyawan yang tidak mendapatkan perluasan pekerjaan.

1. Data Kepuasan Kerja Karyawan Yang Mendapatkan Perluasan Pekerjaan

Data kepuasan kerja pada karyawan diperoleh dari hasil penelitian dengan menggunakan skala likert kepada 31 orang karyawan yang mendapatkan perluasan pekerjaan dengan menggunakan instrumen yang terdiri dari 20 pernyataan yang terdiri dari indikator sikap yang meliputi: penyesuaian diri terhadap situasi kerja, dan kedisiplinan dalam bekerja; keadaan emosional yang meliputi penilaian terhadap pekerjaan.

Dari hasil analisis indikator diperoleh indikator tertinggi adalah keadaan emosional dengan sub indikator penilaian terhadap pekerjaan. Sedangkan untuk indikator terendah adalah sikap.

Dari data kepuasan kerja karyawan yang mendapatkan perluasan pekerjaan dengan rentangan 66 – 95 didapatkan harga rata-rata sebesar 79,16, simpangan baku 6,40 dan distribusi frekuensi sebagai berikut:

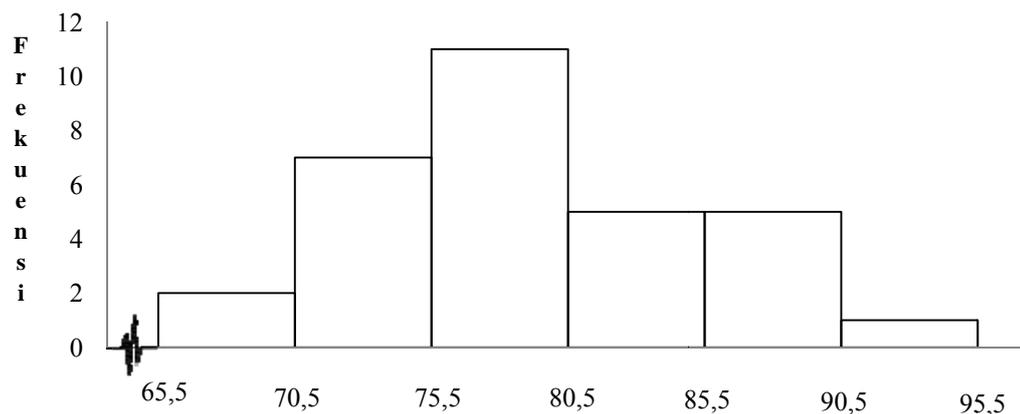
Tabel IV.1

Tabel distribusi frekuensi X_1

(kepuasan kerja pada karyawan yang mendapatkan perluasan pekerjaan)

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
66 – 70	65,5	70,5	2	6%
71 – 75	70,5	75,5	7	23%
76 – 80	75,5	80,5	11	36%
81 – 85	80,5	85,5	5	16%
86 – 90	85,5	90,5	5	16%
91 – 95	90,5	95,5	1	3%
Jumlah			31	100%

Dari distribusi frekuensi pada tabel, dapat dibuat histogram seperti di bawah ini:

Batas Nyata Variabel X_1

Gambar IV.1

Histogram Frekuensi

Kepuasan Kerja Karyawan Yang Mendapatkan Perluasan Pekerjaan

2. Data Kepuasan Kerja Karyawan Yang Tidak Mendapatkan Perluasan Pekerjaan

Data kepuasan kerja pada karyawan diperoleh dari hasil penelitian dengan menggunakan skala likert kepada 20 orang karyawan yang tidak mendapatkan perluasan pekerjaan dengan menggunakan instrumen yang terdiri dari 20 pernyataan yang terdiri dari indikator sikap yang meliputi: penyesuaian diri terhadap situasi kerja, dan kedisiplinan dalam bekerja; keadaan emosional yang meliputi penilaian terhadap pekerjaan.

Dari hasil analisis indikator diperoleh indikator tertinggi adalah keadaan emosional dengan sub indikator penilaian terhadap pekerjaan. Sedangkan untuk indikator terendah adalah sikap.

Dari data kepuasan kerja karyawan yang mendapatkan perluasan pekerjaan dengan rentangan 66 – 85 didapatkan harga rata-rata sebesar 75,35, simpangan baku 6,22 dan distribusi frekuensi sebagai berikut:

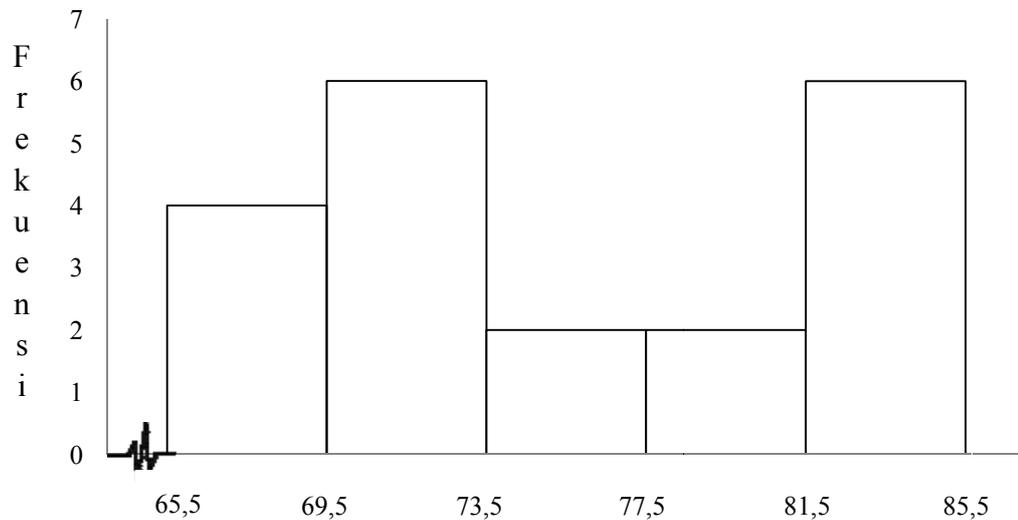
Tabel IV.2

Tabel distribusi frekuensi X_2

(kepuasan kerja pada karyawan yang tidak mendapatkan perluasan pekerjaan)

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
66 – 69	65,5	69,5	4	20%
70 – 73	69,5	73,5	6	30%
74 – 77	73,5	77,5	2	10%
78 – 81	77,5	81,5	2	10%
82 – 85	81,5	85,5	6	30%
Jumlah			20	100%

Dari distribusi frekuensi pada tabel, dapat dibuat histogram seperti di bawah ini:



Batas Nyata Variabel X₂

Gambar IV.2

Histogram Frekuensi

Kepuasan Kerja Karyawan Yang Tidak Mendapatkan Perluasan Pekerjaan

B. Uji Persyaratan Analisis Data

1. Uji Normalitas

Sebelum dilakukan untuk pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji persyaratan data yang menggunakan uji normalitas dan uji homogenitas.

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas data dilakukan dengan uji liliefors, pada taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$) untuk sampel sebanyak 51 responden (lima puluh satu responden), dengan kriteria pengujian data berdistribusi normal apabila $L_{hitung} < L_{tabel}$.

Untuk uji normalitas data variabel X_1 yaitu kelompok karyawan yang mendapatkan perluasan pekerjaan diperoleh hasil $L_{hitung} (L_o) = 0,1532$, dibandingkan dengan $L_{tabel} (L_t)$ untuk $n = 31$ pada taraf signifikansi 0,05 yaitu 0,1591, maka $L_o (0,1532) < L_t (0,1591)$. Hal ini berarti data variabel X_1 berdistribusi normal. Sedangkan uji normalitas data untuk data variabel X_2 yaitu kelompok karyawan yang tidak mendapatkan perluasan pekerjaan diperoleh hasil $L_{hitung} (L_o) = 0,1832$, dibandingkan dengan $L_{tabel} (L_t)$ untuk $n = 20$ pada taraf signifikansi 0,05 yaitu 0,1900, maka $L_o (0,1832) < L_t (0,1900)$. Hal ini berarti data variabel X_2 berdistribusi normal.

Berikut ini adalah hasil perhitungan normalitas data dengan liliefors (untuk perhitungan lihat lampiran).

Tabel IV.3

Variabel	n	L_{hitung}	L_{tabel}	Keterangan
X_1	31	0,1532	0,1591	Normal
X_2	20	0,1832	0,1900	Normal

2. Uji Homogenitas

Uji homogenitas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya kesamaan variansi kelompok maka dapat dikatakan bahwa kelompok tersebut berasal dari populasi yang sama (homogen). Kriteria pengujian adalah variansi populasi antara dua kelompok yang sama apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh $F_{hitung} = 1,06$ dan $F_{tabel(0,05;30/19)} = 2,07$, sehingga $1,06 < 2,07$ ($F_{hitung} < F_{tabel}$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variansi populasi pre test kelas eksperimen dan kelas kontrol adalah sama atau homogen.

C. Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil perhitungan dengan uji-t diperoleh $t_{\text{hitung}} = 2,12$. Nilai t tidak membedakan positif atau negatif karena yang digunakan adalah angka mutlak, artinya, tidak berpengaruh. Kemudian harga tersebut dibandingkan dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ yaitu 5% (0,05) dan $dk = 49$, diperoleh $t_{\text{tabel}} \rightarrow t_{0,025} (49)$ sebesar 2,02 (lihat lampiran) berdasarkan kriteria pengambilan keputusan yang telah disusun bahwa apabila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak yang berarti “terdapat perbedaan kepuasan kerja antara karyawan yang mendapatkan perluasan pekerjaan dan yang tidak mendapatkan perluasan pekerjaan (*job enlargement*)”.

D. Interpretasi Data

Hasil penelitian berdasarkan uji-t, menunjukkan bahwa terdapat perbedaan kepuasan kerja pada karyawan yang mendapatkan perluasan pekerjaan dan yang tidak mendapatkan perluasan pekerjaan di PT Plymilindo Perdana. Dari hasil tersebut dapat diinterpretasikan bahwa perluasan pekerjaan (*job enlargement*) mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT Plymilindo Perdana. Mengingat pelatihan ini berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan, oleh karena itu perlu dilakukan penelitian terkait dengan perluasan pekerjaan (*job enlargement*).

E. Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian ini peneliti menyadari adanya keterbatasan yang dialami dan tidak sepenuhnya sampai pada tingkat kebenaran yang mutlak karena masih banyak kekurangan atau kelemahan diantaranya sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya meneliti variabel kepuasan kerja yang dikaitkan dengan perluasan pekerjaan (*job enlargement*) saja, sedangkan masih banyak faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.
2. Responden memiliki keterbatasan waktu untuk mengisi kuesioner yang peneliti berikan yang menyebabkan peneliti kesulitan dalam pelaksanaan pengumpulan data.
3. Penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan pada perusahaan lainnya karena penelitian ini hanya dilakukan di perusahaan di PT Plymilindo Perdana saja, sehingga hasil penelitian ini hanya berlaku bagi daerah populasi penelitian saja.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan deskriptif, analisis, interpretasi data, dan pengolahan data statistik yang pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan:

1. Kepuasan kerja adalah sikap dan keadaan emosional seorang karyawan berupa rasa menyenangkan dan tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya yang timbul akibat adanya perbedaan antara apa yang diterima karyawan dengan apa yang diharapkan.
2. Perluasan pekerjaan adalah rancangan pekerjaan yang dilakukan secara horisontal dengan menambah variasi tugas, variasi keahlian, dan penambahan tugas kepada karyawan sehingga dapat mengurangi kebosanan pada pekerjaan rutin.
3. Penelitian ini menunjukkan (membuktikan) terdapat perbedaan kepuasan kerja antara karyawan yang mendapatkan perluasan pekerjaan dan yang tidak mendapatkan perluasan pekerjaan.
4. Dari hasil perhitungan analisis indikator diperoleh rata-rata kepuasan kerja karyawan yang mendapatkan perluasan pekerjaan lebih besar daripada rata-rata kepuasan kerja karyawan yang tidak mendapatkan perluasan pekerjaan.
5. Karyawan yang mendapatkan perluasan pekerjaan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi daripada karyawan yang tidak mendapatkan perluasan pekerjaan.

6. Dalam uji normalitas dengan rumus liliefors, data sampel kelompok kepuasan kerja pada karyawan yang mendapatkan perluasan pekerjaan berdistribusi normal dimana nilai L_{hitung} lebih kecil daripada nilai L_{tabel} . Begitu pula data sampel kelompok karyawan yang tidak mendapatkan perluasan pekerjaan berdistribusi normal dimana nilai L_{hitung} lebih kecil daripada nilai L_{tabel} .
7. Uji homogenitas dengan rumus F diperoleh bahwa kedua sampel tersebut bersifat homogen dengan $\alpha = 0,05$ dimana nilai F_{hitung} yang diperoleh lebih kecil daripada F_{tabel} dengan derajat kebebasan pembilang ($dk = n_1 - 1$).
8. Pada uji hipotesis diperoleh hasil bahwa hipotesis nol ditolak dimana t_{hitung} lebih besar daripada nilai t_{tabel} . Artinya terdapat perbedaan kepuasan kerja antara karyawan yang mendapatkan perluasan pekerjaan dan yang tidak mendapatkan perluasan pekerjaan.

Diterimanya hipotesis penelitian ini dimungkinkan karena dengan adanya perluasan pekerjaan, karyawan tidak akan merasa kejenuhan ataupun kebosanan karena mengerjakan pekerjaan yang monoton sehingga kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

B. Implikasi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perluasan pekerjaan memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian penelitian ini mengandung implikasi bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan dalam bekerja adalah perluasan pekerjaan. Hal ini terlihat dengan adanya perluasan pekerjaan yang akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah pelaksanaan perluasan pekerjaan. Tetapi perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Karena tidak hanya perluasan pekerjaan saja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Dalam pelaksanaannya, perluasan pekerjaan dapat memberikan tantangan baru dalam melaksanakan pekerjaan serta dapat menambah pengalaman dalam bekerja dan menghilangkan kejenuhan dalam bekerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, perluasan pekerjaan juga memberikan tambahan wawasan kepada para karyawan sehingga para karyawan menjadi lebih tertarik dalam melaksanakan pekerjaannya serta dapat meningkatkan keterampilan para karyawan yang dapat memberikan kontribusi positif untuk perusahaan.

Dari data analisis indikator kepuasan kerja diperoleh indikator yang paling terendah adalah sikap dengan rata-rata 3,939 untuk yang mendapatkan perluasan pekerjaan dan 3,675 untuk yang tidak mendapatkan perluasan pekerjaan. Terlihat bahwa pengetahuan karyawan tentang pelaksanaan perluasan pekerjaan masih kurang. Dengan diterapkannya perluasan pekerjaan di PT Plymilindo Perdana, maka karyawan akan lebih siap dalam menghadapi rintangan dalam bekerja.

Perbedaan penerapan perluasan pekerjaan pada masing-masing divisi berdampak pada perbedaan kepuasan kerja para karyawannya. Hal ini terkait dengan efek yang dihasilkan dari penerapan perluasan pekerjaan. Karyawan yang mendapatkan perluasan pekerjaan dapat terhindar dari kebosanan dan kejenuhan dalam bekerja dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan perluasan

pekerjaan. Selain itu, karyawan yang mendapatkan perluasan pekerjaan juga semakin termotivasi dalam bekerja dan memberikan apresiasi yang terbaik bagi perusahaan.

Meskipun hasil penelitian ini berhasil menguji hipotesis, akan tetapi disadari bahwa perluasan pekerjaan masih harus lebih dipahami dan disosialisasikan lebih mendalam. Tetapi, penelitian ini membuktikan secara empiris bahwa perluasan pekerjaan ternyata mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka akan dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Perusahaan sebaiknya memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, seperti penempatan karyawan yang tidak tepat, fasilitas kerja yang kurang memadai, kurangnya kekompakan kerja tim, kurangnya kebebasan berpartisipasi, dan lingkungan kerja yang kurang kondusif.
2. Penerapan perluasan pekerjaan sebaiknya diterapkan secara menyeluruh dan bertahap pada setiap bagian atau unit kerja di dalam perusahaan sehingga dapat menjadi masukan bagi perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
3. Perusahaan diharapkan memberikan pengetahuan dan pelatihan kepada karyawan tentang teknik perluasan pekerjaan dengan tepat.