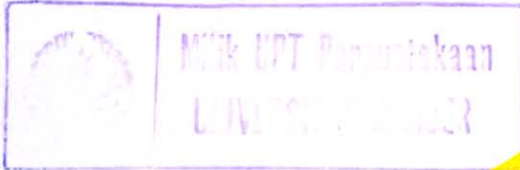


ANALISIS HUBUNGAN ANTARA  
DESAIN PEKERJAAN DENGAN KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN  
BAGIAN PROCESSING PADA  
PT MITRATANI DUA TUJUH JEMBER

S K R I P S I



Dilajukan untuk memenuhi Salah Satu Syarat Ujian  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S1)  
Jurusan Ilmu Administrasi  
Program Studi Ilmu Administasi Niaga  
Pada  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Jember

Oleh :

Jndawati

NIM : 97-2129

Dosen Pembimbing I

Drs. Sutrisno, MSi

NIP 131 472 794

Dosen Pembimbing II

Drs. Sugeng Iswono, MA

NIP. 131 415 644



5  
657.1  
170  
a

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS JEMBER

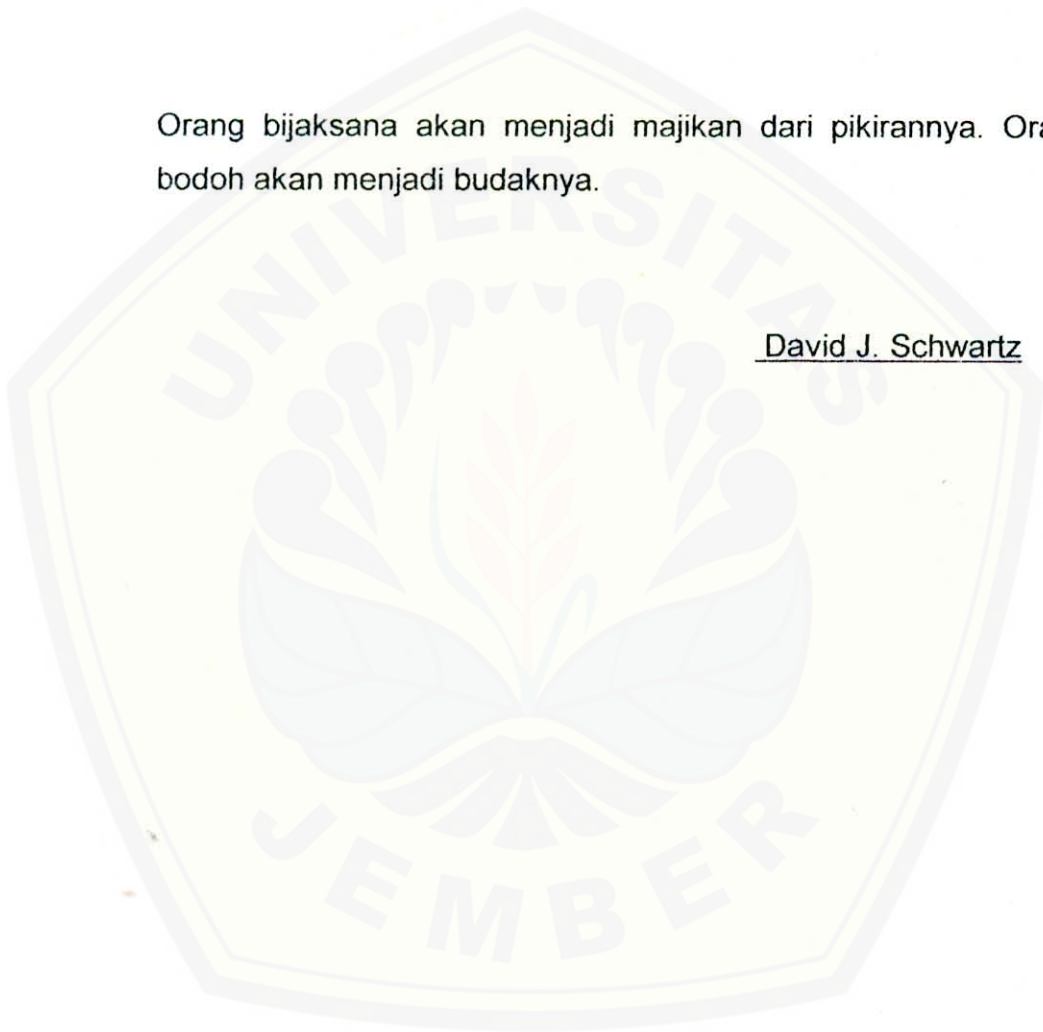
2001

## MOTTO:

Cara anda berpikir menentukan bagaimana anda bertindak. Cara anda bertindak pada gilirannya menentukan : Bagaimana orang lain bereaksi terhadap anda.

Orang bijaksana akan menjadi majikan dari pikirannya. Orang bodoh akan menjadi budaknya.

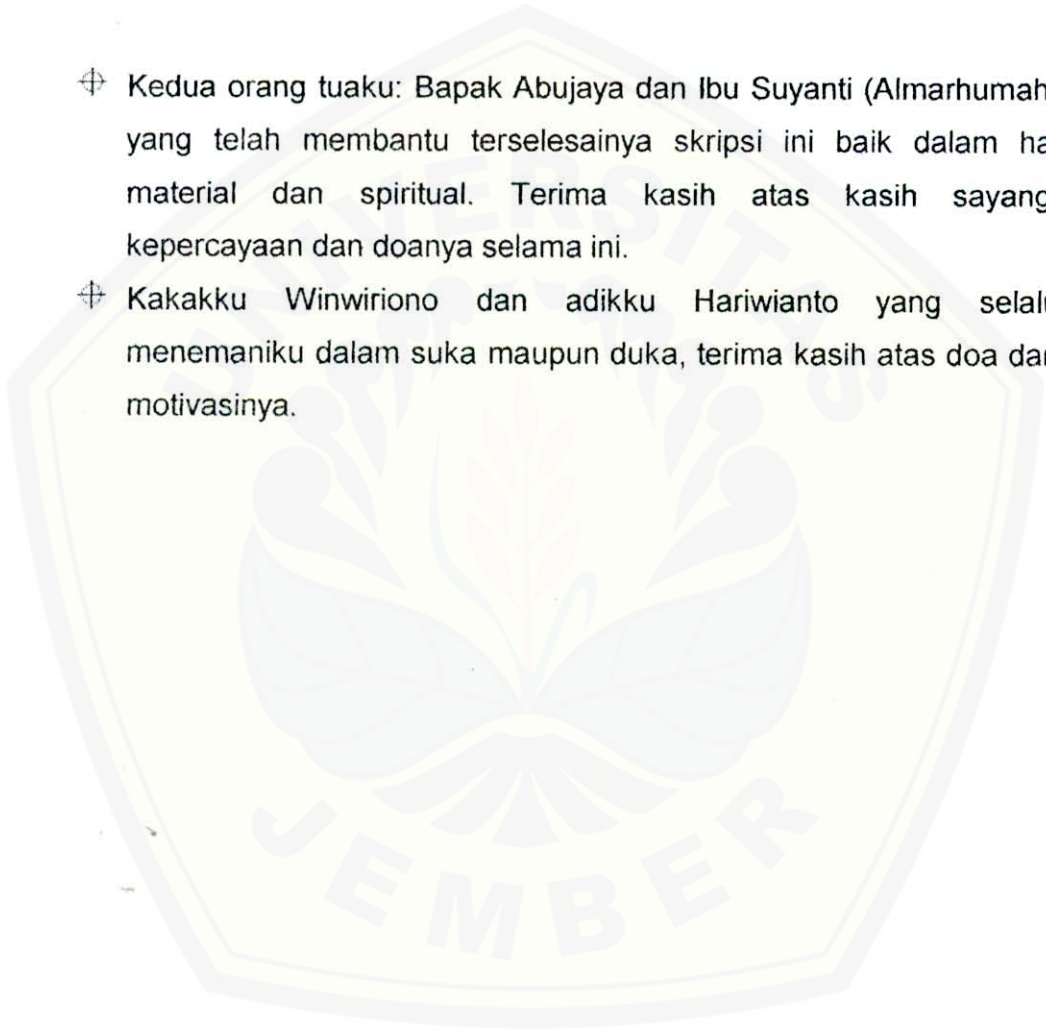
David J. Schwartz



## PERSEMBAHAN

Dengan segala hormat dan ketulusan hati kupersembahkan skripsi ini kepada:

- ✦ Kedua orang tuaku: Bapak Abujaya dan Ibu Suyanti (Almarhumah) yang telah membantu terselesainya skripsi ini baik dalam hal material dan spiritual. Terima kasih atas kasih sayang, kepercayaan dan doanya selama ini.
- ✦ Kakakku Winwiriono dan adikku Hariwianto yang selalu menemaniku dalam suka maupun duka, terima kasih atas doa dan motivasinya.



LEMBAR PENGESAHAN

Telah Diterima Dan Dipertahankan di Depan Panitia Penguji Skripsi  
Guna Memenuhi Salah Satu Syarat  
Untuk Mendapatkan Gelar Sarjana Strata Satu (S-1)  
Jurusan Ilmu Administrasi  
Program Studi Ilmu Administrasi Niaga  
Pada  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS JEMBER

Hari : Senin  
Tanggal : 3 September 2001  
Pukul : 10.00 WIB  
Tempat : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Tim Penguji

Ketua,

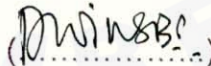
  
Drs. Djoko Poernomo, MSi  
NIP. 131 660 777

Sekretaris,

  
Drs. Sutrisno, MSi  
NIP. 131 472 794

Anggota

1. Dra. Dwi Windradini BP, MSi
2. Drs. Sugeng Iswono, MA

  
(.....)

  
(.....)

Mengetahui,  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
UNIVERSITAS JEMBER  
Dekany

  
Drs. H. Moch. Toerki  
NIP. 130 524 832

## KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat dan karuniaNya, sehingga kami dapat menyelesaikan skripsi dengan judul "Analisis Hubungan antara Desain Pekerjaan Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Processing Pada PT. Mitratani Dua Tujuh Jember".

Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar kesarjanaan (SI) pada program Studi Ilmu Administrasi Niaga Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Jember. Penulis menyadari dalam karya tulis ini masih jauh dari sempurna, karena keterbatasan pengetahuan penulis. Untuk itu penulis mengharapkan kritik serta saran yang bersifat membangun dari pembaca.

Dengan selesainya penyusunan skripsi ini, penulis banyak memperoleh saran, petunjuk serta bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah membantu selesainya skripsi ini kepada:

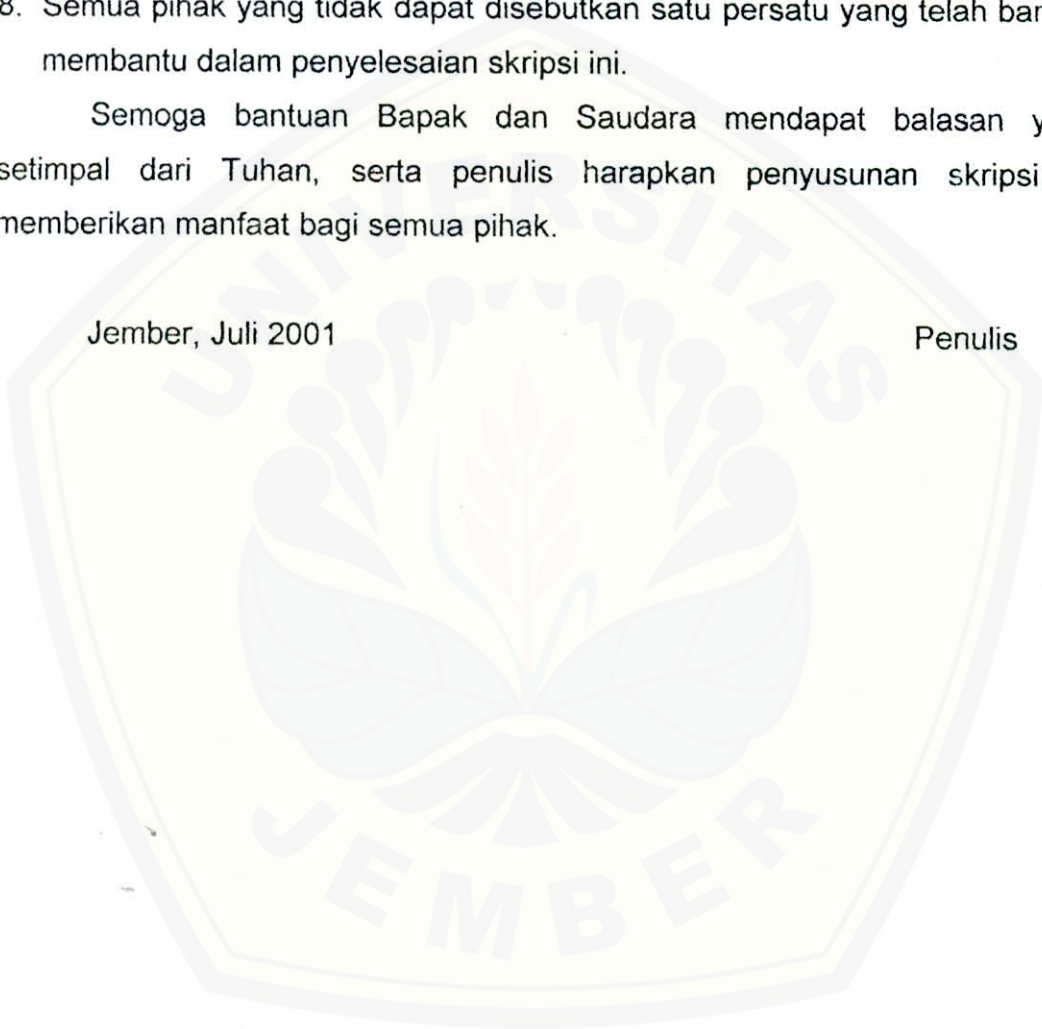
1. Bapak Prof. DR. Kabul Santoso, MS selaku Rektor Universitas Jember.
2. Bapak Drs. H. Moch. Toerki, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Jember beserta Pembantu Dekan I, II, III.
3. Bapak Drs. Mud'har Syarifudin, MSi selaku Ketua Jurusan Administrasi Niaga
4. Bapak Drs. Totok Supriyanto selaku Ketua Program Studi Administrasi Niaga
5. Bapak Drs. Rahmat Murjana, MM selaku dosen wali yang telah memberikan pengarahan selama penulis belajar dibangku kuliah.

6. Bapak Drs. Sutrisno, MSi dan Bapak Drs. Sugeng Iswono, MA selaku dosen pembimbing yang dengan tulus ikhlas memberi pengarahan bimbingan dan petunjuk bagi penyusunan skripsi ini.
7. Bapak Agus Subagyo dan Ibu Yuliani beserta staff bagian processing pada PT. Mitratani Dua Tujuh jember.
8. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Semoga bantuan Bapak dan Saudara mendapat balasan yang setimpal dari Tuhan, serta penulis harapkan penyusunan skripsi ini memberikan manfaat bagi semua pihak.

Jember, Juli 2001

Penulis



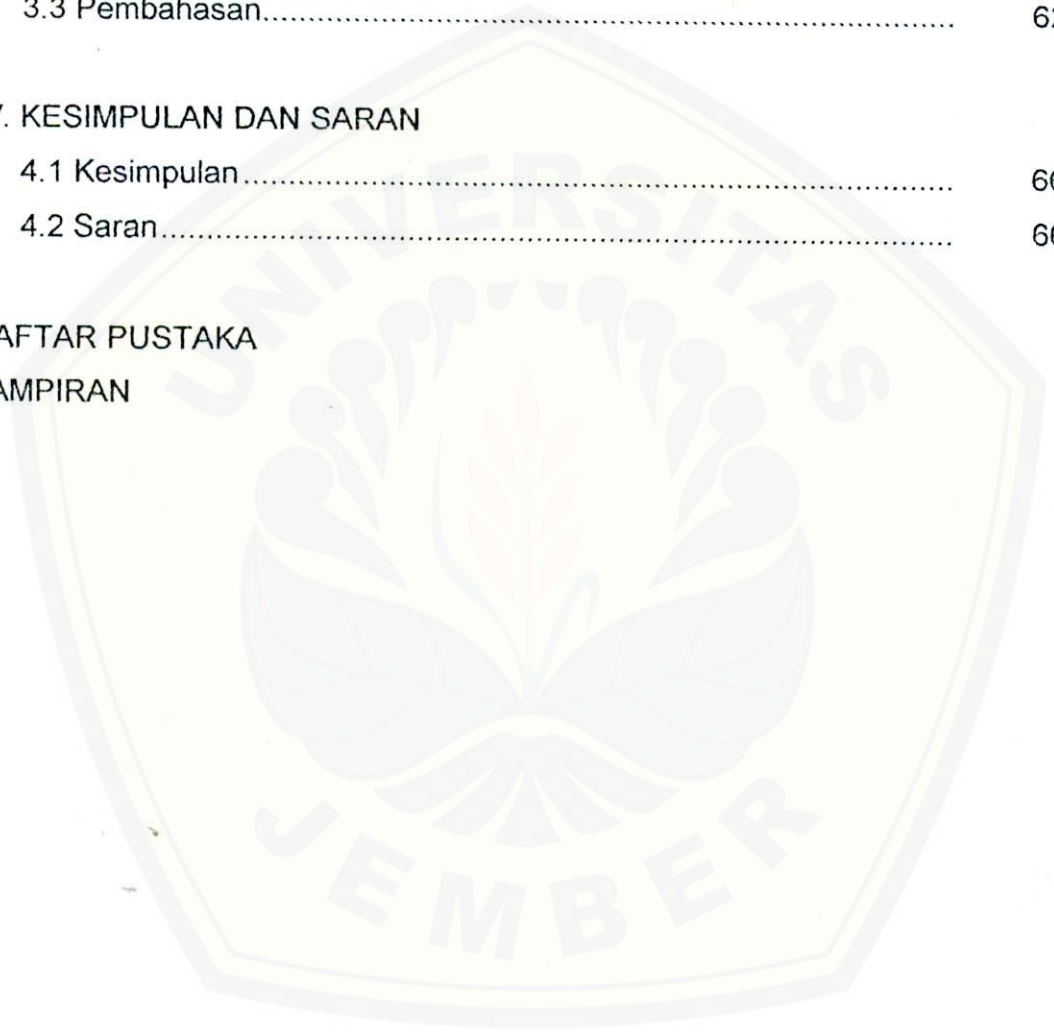
DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN MOTTO.....	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR .....	viii
<b>I. PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	3
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	4
1.3.1 Tujuan penelitian .....	4
1.3.2 Manfaat penelitian.....	4
1.4 Landasan Teori.....	4
1.4.1 Desain pekerjaan .....	4
1.4.2 kepuasan kerja.....	12
1.4.3 Hubungan desain pekerjaan dengan kepuasan kerja karyawan .....	15
1.5 Model Analisis.....	16
1.6 Hipotesis.....	17
1.7 Operasionalisasi Konsep .....	17
1.7.1 Variabel bebas .....	18
1.7.1 Variabel terikat .....	20
1.8 Metode Penelitian .....	24
1.8.1 Tahap persiapan .....	24
1.8.2 Tahap pengumpulan data.....	26

1.8.3 Tahap pengolahan data.....	27
1.8.4 Tahap penarikan kesimpulan.....	30
<b>II. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN</b>	
2.1 Sejarah Perusahaan .....	31
2.2 Lokasi Perusahaan .....	33
2.3 Tujuan Perusahaan.....	33
2.4 Struktur Organisasi dan Pola Kemitraan .....	34
2.4.1 Struktur organisasi .....	34
2.4.2 Pola kemitraan .....	36
2.5 Personalia.....	37
2.5.1 Jam kerja .....	37
2.5.2 Program pembinaan karyawan.....	37
2.6 Bahan Baku dan sarana Produksi.....	40
2.6.1 Bahan baku.....	40
2.6.2 Sarana produksi .....	40
2.7 Proses Produksi.....	41
2.8 Pemasaran .....	45
<b>III. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN</b>	
3.1 Karakteristik Umum Responden.....	47
3.1.1 Berdasarkan umur.....	47
3.1.2 Berdasarkan jenis kelamin.....	48
3.1.3 Berdasarkan tingkat pendidikan .....	48
3.1.4 Berdasarkan lama masa kerja .....	49
3.1.5 Desain Pekerjaan .....	49
3.1.6 Kepuasan Kerja karyawan.....	53



3.2 Analisis Korelasi .....	55
3.2.1 Perhitungan skor .....	55
3.2.2 Perhitungan rank untuk variabel x .....	56
3.2.3 Perhitungan rank untuk variabel y .....	57
3.2.4 Menghitung uji t .....	61
3.3 Pembahasan.....	62
IV. KESIMPULAN DAN SARAN	
4.1 Kesimpulan.....	66
4.2 Saran.....	66
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

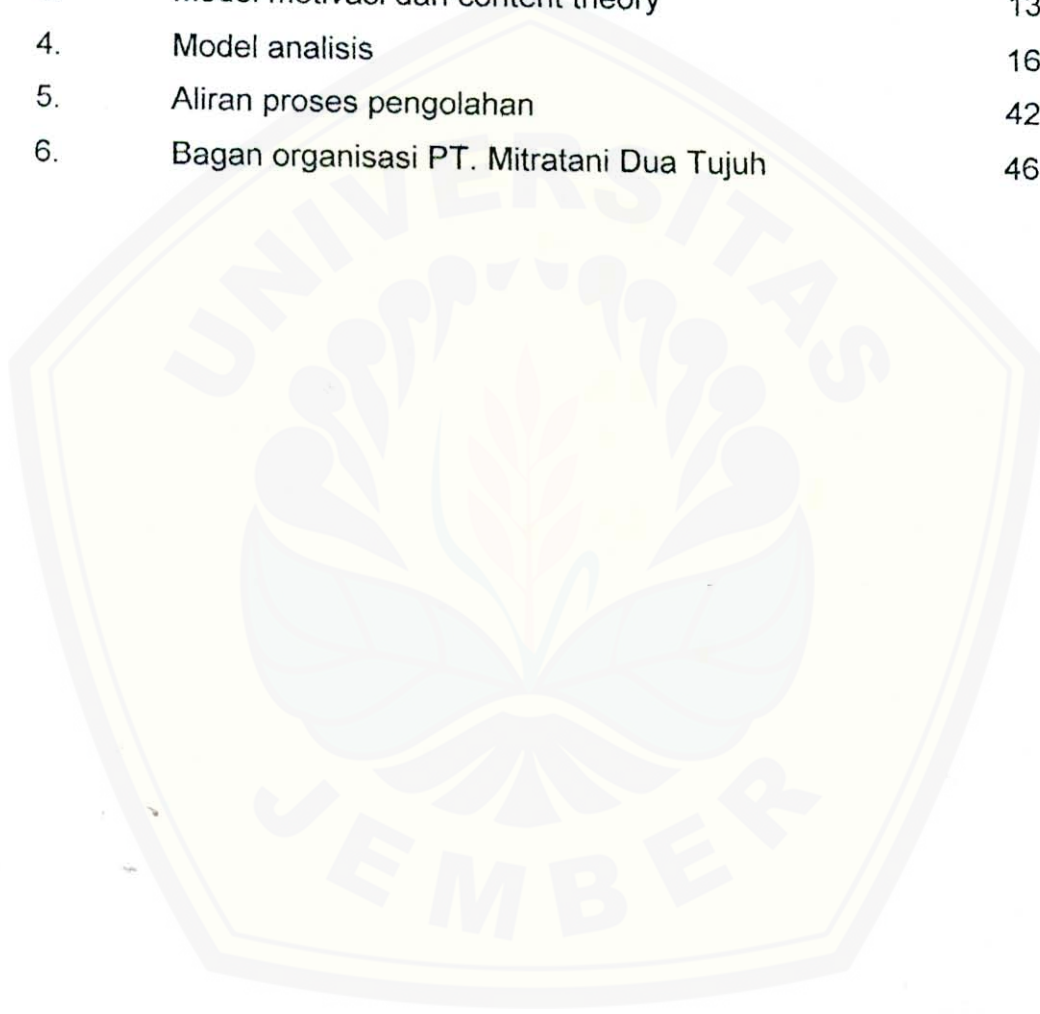


DAFTAR TABEL

Tabel	Judul tabel	Halaman
1.	Jumlah sampel setiap sub bagian processing	25
2.	Kelompok umur responden	47
3.	Jenis kelamin responden	48
4.	Tingkat pendidikan	44
5.	Lama masa kerja	49
6.	Kategori untuk indikator variasi keterampilan	49
7.	Kategori untuk indikator identitas tugas	50
8.	Kategori untuk indikator sigifikansi tugas	51
9.	Kategori untuk indikator otonomi	51
10.	Kategori untuk indikator umpan balik	52
11.	Kategori untuk variabel desain pekerjaan	53
12.	Kategori untuk indikator hygiene	53
13.	Kategori untuk indikator motivasi	54
14.	Kategori untuk variabel kepuasan kerja	55
25.	Hasil pembahasan variabel desain pekerjaan	65
26	Hasil pembahasan variabel kepuasan kerja	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul gambar	Halaman
1.	Kerangka acuan untuk desain pekerjaan	6
2.	Kerangka proses desain pekerjaan	9
3.	Model motivasi dari content theory	13
4.	Model analisis	16
5.	Aliran proses pengolahan	42
6.	Bagan organisasi PT. Mitratani Dua Tujuh	46



## I. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Menghadapi era globalisasi dan pasar bebas yang sedang berjalan, Indonesia berperan serta dengan menggalakkan pembangunan di semua aspek kehidupan, diantaranya bidang bisnis dan ekonomi. Kegiatan ekonomi terwujud dengan berjalannya organisasi-organisasi yang dikelola oleh swasta maupun BUMN. Keberadaan suatu organisasi tidak akan terlepas dari berbagai faktor yang mendukung dari organisasi tersebut. Adanya berbagai faktor yang terlibat dalam kegiatan organisasi salah satunya adalah sumber daya terutama sumber daya manusia. Sumber daya manusia disini sangat menentukan keberhasilan serta tercapainya tujuan organisasi. Mengingat pentingnya sumber daya manusia, maka sudah selayaknya tenaga kerja manusia perlu dikembangkan agar pelaksanaan pekerjaan menjadi lebih produktif.

Dengan melihat manusia sebagai sumber daya potensial, maka sudah selayaknya apabila kita memberikan perhatian yang khusus bila dibandingkan dengan faktor yang lainnya yang juga merupakan sumber daya yang diperlukan bagi perusahaan. Faktor manusia disini menjadi perhatian khusus karena manusia sebagai individu dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan berbeda-beda sesuai dengan sifat, perilaku, dan kemampuan yang dimiliki masing-masing individu. Hal ini menyangkut hasil kerja karyawan beserta kepuasan kerja karyawan yang ada pada organisasi.

PT. Mitratani Dua Tujuh dalam menetapkan kegiatan kerja bagi karyawannya menggunakan desain pekerjaan. Desain pekerjaan berisi fungsi-fungsi pekerjaan yang berupa kemajemukan tugas, kompleksitas tugas, metode kerja serta hubungan yang diperlukan dalam pelaksanaan pekerjaan. Desain pekerjaan sangat berperan dalam pencapaian tujuan perusahaan, karena melalui desain pekerjaan maka karyawan dapat memahami bidang kerja yang dihadapi. Proses penetapan desain

pekerjaan bagian processing pada PT. Mitratani Dua Tujuh dipengaruhi oleh strategi, sasaran, tujuan, kebijaksanaan, teknologi, dan sumber daya manusia yang diperlukan, sehingga desain pekerjaan tersebut diharapkan dapat memberikan kepuasan kerja karyawan terhadap bidang kerjanya.

Desain pekerjaan bagian processing sangat disesuaikan dengan bahan baku yang akan diproduksi sehingga dapat memenuhi tujuan perusahaan. PT. Mitratani Dua Tujuh bergerak dibidang agribisnis dengan kegiatan utamanya melakukan budidaya dan pengolahan edamame beku (Frozen Vegetable Soybeans) maupun sayur mayur yang dapat diolah beku (Frozen Vegetable). Slogan dari PT. Mitratani Dua Tujuh Jember berbunyi " OK, BOB" (Order Kami, Baku Olah Beku) yang artinya bahwa perusahaan tersebut memproduksi bahan baku yang diolah sedemikian rupa menjadi produk beku. PT. Mitratani Dua Tujuh dalam berproduksi berorientasi pada ekspor sehingga sangat memperhatikan kualitas mutu produk dan bahan baku yang diproses harus memenuhi kriteria kualitas standart ekspor. Kualitas standart ekspor yang dimaksud antara lain: polong mulus, berbentuk normal, warna segar, aroma khas edamame, bebas hama penyakit, tidak terlalu tua atau muda, tidak terdapat kerusakan mekanik, tidak terdapat benda asing. Gerakan kendali mutu yang dilakukan PT. Mitratani Dua Tujuh sehubungan dengan menjaga kualitas mutu ekspor digunakan sistem HCCP (Hassap Analisis Critical Point), sistem ini bermakna bahwa setiap bahan baku harus bebas dari bahaya hama terutama bakteri. Untuk menunjang proses produksi PT. Mitratani Dua Tujuh menggunakan peralatan berteknologi canggih yang berupa peralatan otomatis maupun semi otomatis.

PT. Mitratani Dua Tujuh dalam menerima pesanan berdasarkan pada sistem kontrak yaitu perusahaan berproduksi sesuai dengan jumlah pesanan yang diminta konsumen. Sistem kontrak tersebut berpengaruh pada jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan yaitu apabila jumlah pesanan yang besar maka dibutuhkan tenaga kerja yang banyak untuk menangani proses produksi, dan apabila dalam pesanan terjadi penurunan maka

akan dilakukan pengurangan jumlah tenaga kerja. Melihat kejadian tersebut maka perlu sekali untuk menetapkan desain pekerjaan yang sesuai dengan penggunaan teknologi dan permintaan tenaga kerja. Hal ini perlu dilakukan karena baik atau tidaknya hasil kerja karyawan, khususnya bagian *processing* sangat mempengaruhi kualitas mutu ekspor. Dan reaksi karyawan dari adanya desain pekerjaan yang tidak tepat adalah tingkat kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan tidak hanya dilihat dari segi besarnya gaji saja namun juga perlu mendapat perhatian mengenai bidang kerja yang dihadapi, sehingga perusahaan perlu untuk merancang pekerjaan melalui desain pekerjaan yang dapat memberikan kepuasan kerja bagi karyawannya.

## 1.2 Perumusan Masalah

Secara sederhana dapat dikatakan bahwa masalah merupakan tantangan yang harus dihadapi dan dicari jalan keluarnya. Perumusan masalah akan mempermudah bagi peneliti untuk menyusun suatu metodologi yang akan digunakan dalam penelitian. Perumusan masalah dapat dijadikan petunjuk dalam penyusunan model kerangka teoritis yang dikembangkan untuk menyusun hipotesis.

PT. Mitratani Dua Tujuh Jember adalah perusahaan yang aktivitas produksinya ditekankan pada aktivitas budidaya dan pengolahan beku, dalam kegiatan produksinya bagian *processing* menggunakan teknologi semi otomatis dengan harapan *out put* yang di hasilkan besar. Agar fungsi penetapan kerja setiap individu pekerja dapat sesuai dengan teknologi dan kebutuhan tenaga kerja yang tersedia maka digunakan desain pekerjaan. Dan bidang pekerjaan yang dihadapi diharapkan pula dapat memotivasi karyawan dalam bekerja sehingga dapat mewujudkan kepuasan kerja karyawan.

Berkaitan dengan uraian tersebut, dirumuskan masalah sebagai berikut "Adakah hubungan antara desain pekerjaan dengan kepuasan kerja karyawan bagian *processing* pada PT. Mitratani Dua Tujuh Jember?"

## 1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

### 1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah dalam penelitian ini dapat ditentukan bahwa tujuan dalam penelitian ini adalah:

- a. Ingin mengetahui ada tidaknya hubungan antara desain pekerjaan dengan kepuasan kerja karyawan.
- b. Ingin mengetahui besarnya tingkat hubungan antara desain pekerjaan dengan kepuasan kerja karyawan.

### 1.3.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini diharapkan:

- a. Sebagai bahan pertimbangan dan bahan evaluasi bagi perusahaan agar upaya yang telah dilakukan sehubungan dengan masalah desain kerja dan kepuasan kerja karyawan dapat ditingkatkan dengan lebih baik lagi
- b. Sebagai bahan referensi dan kepustakaan bagi penulis lain yang ada hubungannya dengan bahasan penelitian ini.

## 1.4 Landasan Teori

### 1.4.1 Desain Pekerjaan

Alasan yang mendasar bagi pemahaman desain pekerjaan secara tepat ialah bahwa pekerjaanlah yang menghubungkan manusia pekerja atau karyawan dengan organisasi. Pekerjaan yang harus dilakukan yang menjadi faktor penyebab mengapa organisasi membutuhkan karyawan.

Dalam hal ini perlu adanya klarifikasi tentang apa pekerjaan yang harus dilakukan masing-masing individu dalam organisasi. Untuk mencapai klarifikasi pekerjaan maka diperlukan desain pekerjaan. T. Hani Handoko (1989:31) mendefinisikan desain pekerjaan adalah "fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional". Henry Simamora (1995:116) dalam buku manajemen sumber daya manusia mengemukakan desain pekerjaan adalah :

proses penentuan tugas-tugas yang akan dilaksanakan, metode-metode yang akan di gunakan untuk melaksanakan tugas dan bagaimana pekerjaan itu berkaitan dengan pekerjaan lain di dalam organisasi.

Dalam istilah yang lebih teknis, desain pekerjaan ditujukan pada proses yang dilakukan manajer dalam menentukan tugas individu dan wewenang, disini akan diuraikan mengenai fokus desain pekerjaan, pemahaman proses kegiatan desain pekerjaan, sasaran karakteristik pekerjaan, dan pendekatan dalam memandang subyek desain pekerjaan.

## **a. Fokus desain pekerjaan**

Fokus desain pekerjaan ada dua posisi (Gibson, Ivancevich, Donnelly, 1997:144) yaitu sebagai berikut:

### **1) Desain pekerjaan pada posisi individu**

Pekerjaan individual dapat diperkaya dengan mengelompokan tugas-tugas ke dalam unit-unit kerja dasar. Hal ini berarti memasukkan tugas-tugas yang berhubungan kedalam satu kategori dan menugaskan seorang individu untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut. Sebagai contoh, dari pada tugas-tugas perakitan pompa air dilakukan oleh beberapa orang pada lini perakitan, stasiun kerja dapat dibuat untuk individu agar dapat melaksanakan seluruh tugas tersebut dan bahkan mengujinya.

### **2) Desain pekerjaan pada posisi kelompok**

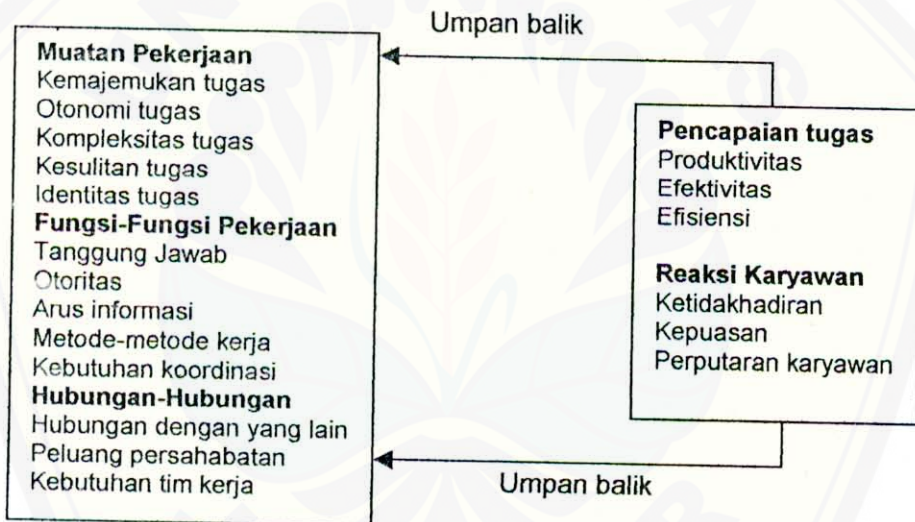
Pekerjaan kelompok harus dirancang sehingga kelompok memiliki tugas yang lengkap untuk dilaksanakan. Tim dapat diberikan otoritas dan kebebasan untuk memutuskan bagaimana pekerjaan harus dilaksanakan, memberikan kelompok otonomi yang besar.

Desain pekerjaan berdasarkan pada posisi individu maupun kelompok dapat berdasarkan pada kerangka acuan desain pekerjaan. Pada gambar no. 1 dapat diuraikan arti pentingnya desain pekerjaan bagi kalangan organisasi maupun karyawan. Desain pekerjaan berisi muatan pekerjaan, fungsi pekerjaan dan hubungan pekerjaan, yang nantinya isi desain pekerjaan tersebut akan berpengaruh pada pencapaian tugas yang



berupa produktivitas, efektivitas, dan efisiensi. Bila pencapaian tersebut berhasil dengan baik maka akan berdampak pada reaksi karyawan, misal: sedikitnya ketidakhadiran, kepuasan kerja meningkat, dan berkurangnya perputaran karyawan. Hal tersebut berlaku sebagai umpan balik antara isi desain pekerjaan dengan reaksi karyawan, yaitu dengan desain pekerjaan yang tepat maka pencapaian tugas dan reaksi karyawan berlangsung baik, namun bila desain pekerjaan tidak tepat maka akan berlaku sebaliknya, mengabaikan salah satu isi dari desain pekerjaan dapat mengurangi efektivitas, efisiensi dan kepuasan kerja.

Gambar No.1 Kerangka acuan untuk desain pekerjaan



Sumber: Henry Simamora (1997:153)

## **b. Pemahaman kegiatan proses desain pekerjaan**

Untuk memahami desain pekerjaan maka perlu mengetahui kerangka proses desain pekerjaan yang bermula dari masukan-masukan dari permintaan organisasional, permintaan lingkungan, dan permintaan berperilaku. Dari masukan-masukan tersebut akan diproses menjadi desain pekerjaan yang nantinya desain pekerjaan tersebut berfungsi sebagai penetapan kegiatan bagi karyawan. Melalui desain pekerjaan diharapkan karyawan dapat memahami bidang kerja yang dihadapi sehingga dihasilkan pekerjaan yang produktif dan memberikan kepuasan kerja bagi karyawannya.

kerangka proses desain pekerjaan, ada tiga hal penting yang perlu mendapat perhatian (Hani Handoko, 1989:34) yaitu:

1. Desain pekerjaan harus mencerminkan usaha pemenuhan tuntutan lingkungan, organisasional, dan berperilaku terhadap pekerjaan yang didesain.
2. Mempertimbangkan tuntutan lingkungan, organisasional dan berperilaku, berarti diarahkan pada pekerjaan yang produktif dan memberi kepuasan pada pelakunya. Meskipun dapat dipastikan bahwa tingkat produktivitas dan kepuasan itu tidak akan sama bagi setiap orang.
3. Tingkat produktivitas dan kepuasan para pelaksana harus mampu berperan sebagai umpan balik. Artinya desain pekerjaan yang baik dan tepat akan berakibat pada tingkat produktivitas dan kepuasan yang tinggi. Sebaliknya desain pekerjaan yang kurang baik atau tidak tepat dapat menimbulkan berbagai masalah tidak hanya dalam bentuk produktivitas yang rendah, akan tetapi juga dalam berbagai perilaku negatif lainnya, seperti adanya pekerjaan yang berhenti, tingkat kemangkiran yang tinggi, keluhan, sabotase, memperlambat proses produksi atau bahkan pemogokan.

Dari ketiga tuntutan yaitu permintaan organisasional, permintaan lingkungan, permintaan berperilaku menurut Siagian (1996:153) dapat diuraikan sebagai berikut:

### **1. Permintaan organisasi**

Seluruh unsur organisasi yang terdiri dari tujuan, sasaran, strategi, kebijaksanaan, dan rencana organisasi bermuara pada efisiensi kerja, sehingga berpengaruh pada desain pekerjaan yang mengutamakan

pendekatan makanistik.

2. Permintaan lingkungan

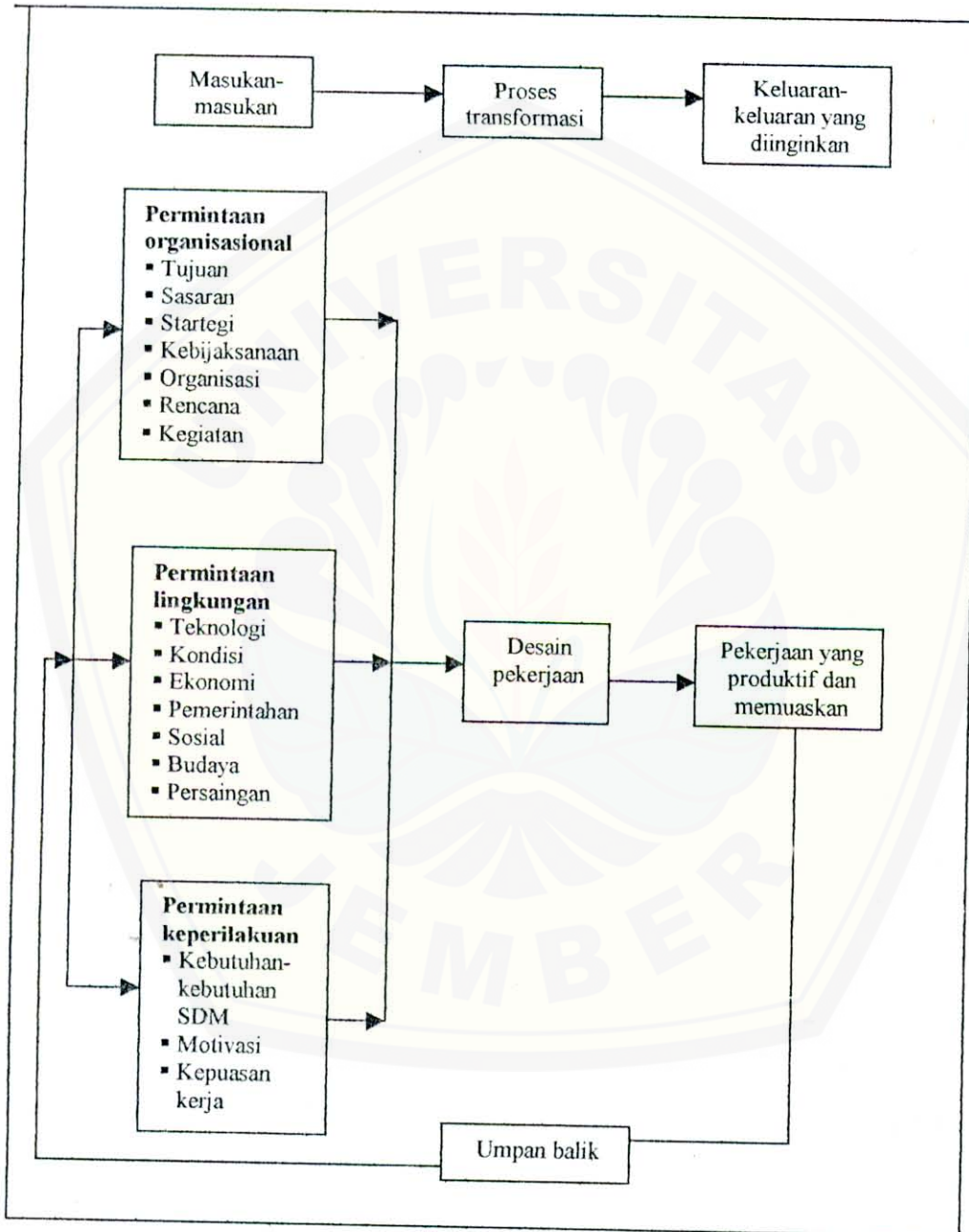
Suatu kenyataan yang tidak dapat disangkal ialah suatu organisasi ditentukan oleh kondisi lingkungan organisasi tersebut berinteraksi. Penggunaan teknologi dalam proses produksi perlu diperhatikan karena berkaitan dengan persaingan hasil produk dari perusahaan lain yang mungkin sejenis. Kondisi sosial, ekonomi, dan keamanan dalam negeri sangat mempengaruhi keberadaan suatu perusahaan dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuan perusahaan.

3. Permintaan berperilaku

Desain pekerjaan tidak hanya memperhatikan efisiensi kerja saja, tetapi juga memperhatikan peningkatan mutu kehidupan berkarya sesuai dengan harkat dan martabat manusia, dengan mempertimbangkan kebutuhan sumber daya manusia, dan motivasi untuk mencapai kepuasan kerja.

Bila tuntutan-tuntutan itu dipertimbangkan dan dipadukan secara hati-hati dengan desain pekerjaan yang tepat, hasilnya adalah pekerjaan yang produktif dan memuaskan. Ini tergambar dalam kerangka proses desain pekerjaan pada gambar no.2

Gambar No.2 Kerangka proses desain pekerjaan



Sumber: T. Hani Handoko (1989:34)

## **c. Sasaran karakteristik pekerjaan**

Desain pekerjaan menjelaskan sasaran karakteristik pekerjaan. Dalam buku organisasi dan manajemen dispesifikasikan tiga karakteristik pekerjaan (Gibson, Ivancevich, Donnelly, 1997:155) yaitu:

### **1) Rentang Pekerjaan**

Jumlah tugas yang diharapkan dilakukan seseorang untuk mengerjakan sesuatu pekerjaan. Semakin banyak tugas dilakukan semakin lebar rentang pekerjaan.

### **2) Kedalaman pekerjaan**

Derajat pengaruh dan keleluasaan dimana seseorang individu dapat memiliki pilihan bagaimana suatu pekerjaan dikerjakan.

### **3) Hubungan pekerjaan**

Hubungan antara pribadi yang diperlukan atau dimungkinkan bagi pekerjaan.

## **d. Pendekatan desain pekerjaan**

Stoner, Freeman, Gilbert (1996:55) dalam buku manajemen mengemukakan pendekatan desain pekerjaan mekanistik, pendekatan desain pekerjaan motivasional, dan pendekatan desain pekerjaan biologis dalam memandang subyek desain pekerjaan. Uraian pendekatan tersebut adalah sebagai berikut:

### **1) Desain pekerjaan mekanistik**

T. Hani Handoko (1989:33) mengemukakan bahwa pendekatan mekanistik berupaya untuk mengidentifikasi setiap tugas dalam suatu pekerjaan agar tugas-tugas dapat diatur untuk meminimumkan waktu dan tenaga kerja karyawan. Pendekatan ini menekankan efisiensi waktu, tenaga, biaya tenaga kerja, latihan dan waktu belajar karyawan.

### **2) Desain pekerjaan motivasional**

J. Richard Hackman mengidentifikasi 5 macam dimensi inti pekerjaan (Stoner, Freeman, Gilbert, 1996:56) yaitu:

- a. Variasi keterampilan
- b. Identitas tugas
- c. Signifikansi tugas
- d. Otonomi
- e. Umpan balik

Hackman mengatakan bahwa karyawan yang memahami tanggung jawab pekerjaan lebih termotivasi dan merasa puas dengan posisi mereka. Semakin dekat suatu pekerjaan terhadap ke 5 karakteristik tadi, semakin besar kemungkinan orang yang mempunyai pekerjaan itu termotivasi dan merasa puas.

Dalam hal ini dapat dilakukan 2 cara untuk melakukan redesign pekerjaan terhadap pekerjaan rutin yang membosankan menjadi pekerjaan yang lebih bernilai (Stoner, Freeman, Gilbert, 1996:56) yaitu:

- a. Perluasan pekerjaan

Penggabungan berbagai operasi pada tingkat yang serupa menjadi satu pekerjaan untuk menyediakan variasi kepada pekerja dan meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

- b. Pengayaan pekerjaan

Penggabungan beberapa aktivitas dari potongan vertikal organisasi menjadi suatu pekerjaan untuk memberikan otonomi dan tanggung jawab lebih besar kepada pekerja.

### **3) *Desain pekerjaan secara biologis atau disebut ergonomik***

Pendekatan ergonomik merupakan usaha sistematis untuk membuat pekerjaan seaman mungkin.

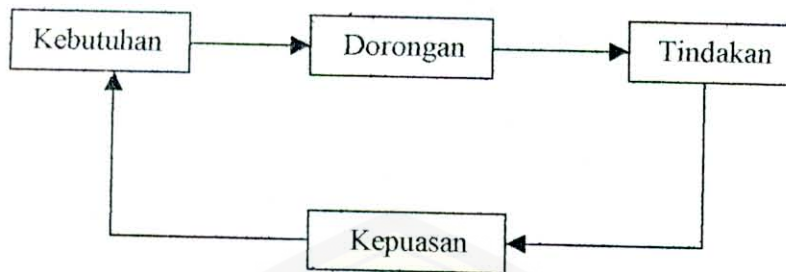
Dalam variabel desain pekerjaan menggunakan batasan pendekatan desain pekerjaan motivasional, karena pekerjaan yang memerlukan berbagai keterampilan, identitas tugas dan signifikansi tugas yang tinggi dipandang oleh karyawan sebagai pekerjaan yang amat besar artinya. Otonomi tingkat tinggi membuat karyawan lebih bertanggung jawab dan berhati-hati dalam tindakan. Umpan balik memberikan pemahaman bagi karyawan mengenai perannya dalam penyelesaian tugas.

## 1.4.2 Kepuasan Kerja

Seringkali kita berfikir bahwa apabila seorang karyawan sudah diberi gaji yang cukup, maka ia akan puas dengan pekerjaannya. Anggapan ini terlalu disederhanakan, karena kita hanya menganggap karyawan sebagai "economic man model" yaitu orang yang sudah puas apabila kebutuhan ekonominya sudah terpenuhi (Hani handoko,1989:33). Banyak orang yang merasa tidak puas di dalam pekerjaannya meskipun mereka mendapat gaji dan berbagai fasilitas yang cukup. Yang menjadi tugas bagi setiap manajer dalam perusahaan adalah menciptakan suasana yang dapat memuaskan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. T. Hani Handoko (1989:33) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Content Theory berkaitan dengan beberapa nama seperti , Maslow, Mc. Gregor, Herzberg, Atkinson dan Mc. Celland (Heindjrachman dan Husnan,1992:199). Teori ini menekankan arti pentingnya pemahaman faktor-faktor yang ada di dalam individu yang menyebabkan mereka bertingkah laku tertentu. Content Theory ini mencoba menjawab pertanyaan-pertanyaan seperti : kebutuhan apa yang coba dipuaskan oleh seseorang? Apa yang menyebabkan mereka melakukan sesuatu ? kebutuhan tertentu yang mereka rasakan akan menentukan tindakan yang mereka lakukan. Para individu akan bertindak untuk mencapai kepuasan dalam memenuhi kebutuhan mereka. Kebutuhan yang harus dipuaskan berbeda dari orang yang satu dengan orang yang lain, bahkan dari waktu ke waktu. Jadi kebutuhan manusia itu dapat dikatakan selalu berkembang.

Gambar No: 3 Model motivasi dari content theory



Sumber: Heindjrachman dan Suad Husnan (1992:199)

Dalam hal ini Maslow (Gibson,1996:344) menyatakan bahwa” jika semua kebutuhan seseorang tidak terpuaskan pada waktu tertentu, pemuasan kebutuhan yang lebih dominan akan lebih mendesak dari pada yang lain”. Kebutuhan yang timbul lebih dulu harus dipuaskan sebelum tingkat kebutuhan yang lain yang lebih tinggi muncul. Adapun teori motivasi kepuasan adalah sebagai berikut:

**a. Hirarki kebutuhan Maslow (Gibson,1996:344)**

- 1) Kebutuhan jasmani  
Terdiri dari kebutuhan utama tubuh manusia, seperti makan,air, dan seks. Kebutuhan jasmani mendominasi apabila kebutuhan tersebut tidak terpuaskan dan tidak ada kebutuhan lain yang menjadi landasan motivasi.
- 2) Kebutuhan rasa aman  
Kebutuhan rasa aman meliputi perlindungan dari sakit badani, kesehatan dari penyakit, kehancuran ekonomi dan hal yang tidak terduga. Dari sudut pandang manajerial, kebutuhan rasa aman jelas terlihat dalam upaya seorang pegawai untuk memastikan keamanan dan tunjangan karyawan.
- 3) Kebutuhan sosial  
Kebutuhan ini dikaitkan dengan sifat sosial manusia dan kebutuhan akan persahabatan.
- 4) Kebutuhan penghargaan  
Ini adalah kebutuhan baik kesadaran akan kepentingan terhadap orang lain (harga diri) maupun penghargaan aktual dari orang lain. Pemuasan kebutuhan ini mengarah pada perasaan percaya diri dan gengsi.



5) Kebutuhan aktualisasi diri

Maslow merumuskan kebutuhan ini sebagai keinginan untuk menjadi kian lama kian tinggi tentang apa manusia itu, untuk menjadi segalanya manusia sanggup menyesuaikan. Hal ini berarti bahwa individu akan menyadari sepenuhnya potensi bakat dan kemampuannya.

**b. Teori Dua Faktor yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg.**

Dalam teori ini, karakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi dua kategori yaitu satu dinamakan "dissatisfiers" atau "hygiene factor" dan yang kedua dinamakan "satisfiers" atau "motivators factor" (Gibson, 1996:348). Dua teori tersebut adalah sebagai berikut:

1) Faktor Hygiene atau penyebab ketidakpuasan

Beberapa kondisi dari suatu pekerjaan terutama menyebabkan ketidakpuasan para pegawai bila kondisi tersebut tidak ada. Namun kehadiran kondisi tersebut tidak membentuk motivasi yang kuat. Herzberg menyebutkan 10 faktor pemeliharaan yaitu:

- a. Kebijakan perusahaan dan
- b. Kebijakan administrasi
- c. Pengawasan teknik
- d. Hubungan antar pribadi dan penyelia
- e. Hubungan antar pribadi dan bawahan
- f. Gaji
- g. Keamanan kerja
- h. Kehidupan pribadi
- i. Kondisi kerja
- j. Status

2) Faktor motivasi atau penyebab kepuasan

Herzberg menjelaskan 6 faktor pemuas yaitu:

- a. Pencapaian
- b. Pengakuan
- c. Kemajuan
- d. Pekerjaan itu sendiri

- e. Kemungkinan pertumbuhan pribadi
- f. Tanggung jawab

Dalam variabel kepuasan kerja, dibatasi dari teori Herzberg tentang teori dua faktor, karena faktor-faktor motivasi Herzberg terpusat pada pekerjaan; yaitu faktor tersebut dihubungkan langsung dengan pekerjaan itu sendiri, kinerja perorangan, tanggung jawab pertumbuhan serta pengakuan yang diperoleh dari pekerjaan.

### 1.4.3 Hubungan Desain Pekerjaan Dengan Kepuasan Kerja Karyawan

Pekerjaan haruslah dirancang sehingga individu maupun kelompok memiliki tugas yang lengkap untuk dilaksanakan. Pekerja sekarang lebih memperhatikan pekerjaan sebagai sarana pernyataan diri sepenuhnya (self fulfillment). Motivasi kerja haruslah timbul dari dalam dan dari pekerjaan itu sendiri. Oleh karena itu desain pekerjaan perlu diusahakan agar menimbulkan motivasi dalam mencapai kepuasan kerja. Stephen Robbins (1996:209) mengutip pendapat yang dikemukakan Herzberg bahwa:

pekerjaan-pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk berprestasi, pengakuan, tanggung jawab, dan yang sejenisnya, akan meningkatkan kepuasan karyawan.

Sama halnya dengan pendapat Mc. Clelland bahwa:

mereka yang berprestasi tinggi paling baik menjalankan pekerjaan yang menawarkan tanggung jawab pribadi, umpan balik, dan resiko yang sedang”.

Beberapa kriteria desain pekerjaan yang menimbulkan motivasi dalam mencapai kepuasan kerja menurut Bambang Kussriyanto (1991:115) adalah sebagai berikut:

1. Unsur-unsur pekerjaan harus dapat dikenali secara langsung dalam kaitannya dengan karya besar perusahaan.
2. Pengelompokan tugas dan tanggung jawab pekerja harus menjadi dasar hubungan dengan orang yang menerima hasil kerja dari pekerja yang bersangkutan.
3. Desain modul pekerjaan harus memberikan variasi tugas yang cukup serta autonomi para pekerja.

4. Pekerja perlu mendapatkan umpan balik secara teratur dari orang yang menerima hasil kerjanya, dari atasannya, dan dari standar prestasi yang telah ditetapkan mengenai prestasinya.
5. Dari pekerjaan itu pekerja harus memperoleh peluang untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan hingga mendapat penghargaan dan kemajuan.

Desain pekerjaan memadukan isi pekerjaan (tugas, fungsi, hubungan), balas jasa (ekstrinsik dan intrinsik) dan kualifikasi yang disyaratkan (keahlian, pengetahuan, kemampuan) untuk setiap pekerjaan dalam cara yang memenuhi kebutuhan karyawan maupun organisasi (Simamora, 1995:116).

## 1.5 Model Analisis

Adapun model analisis hubungan desain pekerjaan dengan kepuasan kerja karyawan adalah desain pekerjaan sebagai variabel bebas yaitu variabel yang tidak dipengaruhi oleh variabel lain, dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat yaitu variabel yang terikat oleh variabel bebas. Gambar model analisis dapat dilihat dibawah ini:

Gambar 4: Model Analisis



Variabel bebas x, desain pekerjaan adalah fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seseorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional.

Indikatornya terdiri dari :

1. Variasi keterampilan
2. Identitas tugas
3. Signifikansi tugas
4. Otonomi

## 5. Umpan balik

Variabel terikat  $y$ , kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan karyawan memandang pekerjaan mereka.

Indikatornya terdiri dari :

1. Faktor motivasi
2. Faktor hygiene

## 1.6 Hipotesis

Hipotesis dalam hal ini adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian, yang kebenarannya harus di uji secara empiris. (Nazir,1983:182). Berdasarkan definisi tersebut, maka perumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

$H_0$  : Tidak ada hubungan antara desain pekerjaan dengan kepuasan kerja karyawan

$H_a$  : Ada hubungan antara desain pekerjaan dengan kepuasan kerja karyawan

## 1.7 Operasionalisasi Konsep

Konsep sebenarnya adalah definisi secara singkat dari sekelompok fakta atau gejala, sebagaimana yang ditulis oleh Koentjaraningrat (1986:21) "konsep merupakan definisi dari apa yang perlu diamati; konsep menentukan antara variabel-variabel mana kita ingin menentukan adanya hubungan empiris". Konsep merupakan sesuatu yang masih bersifat abstrak dan perlu diubah dalam bentuk yang dapat diukur secara empiris. Untuk itu perlu memahami definisi operasionalnya. Definsi operasional (dalam Koentjaraningrat,1986:23) tidak lain adalah "merubah konsep-konsep yang berupa konstruk, dengan kata-kata yang yang menggambarkan perilaku atau gejala yang dapat diamati, dan yang dapat diuji dan ditentukan kebenarannya oleh orang lain". Berdasarkan teori yang dikemukakan tersebut, maka konsep perlu dijabarkan dalam bentuk

variabel- variabel. Variabel yang akan diukur dalam penelitian ini adalah:

## 1.7.1 Variabel Bebas

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah desain pekerjaan, desain pekerjaan adalah fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional. Adapun indikator-indikator dari variabel bebas ini adalah:

### a. Variasi keterampilan

Pekerjaan memerlukan keragaman aktivitas yang berlainan dalam melaksanakan pekerjaan, dan melibatkan penggunaan sejumlah keterampilan dan bakat individu yang berbeda. Dalam hal ini berupa: cara pemotongan bahan baku, mensortir bahan baku, mengolah bahan baku, pengaturan temperatur suhu beku, dan pengemasan produk yang didasarkan pada standar mutu ekspor.

### b. Identitas tugas

Pekerjaan memerlukan penyelesaian atas suatu penggalan pekerjaan "keseluruhan" atau bagian pekerjaan yang dapat diidentifikasi yaitu bagian pekerjaan melibatkan bagian pekerjaan dari awal sampai akhir dengan hasil yang kongkret. Dalam hal ini mencakup seluruh sub bagian pengolahan mulai dari penerimaan bahan baku, pembersihan bahan baku, sortasi dan grading, pencucian bahan baku, IQF, sortasi II dan pengepakan, sebagai satu kesatuan pekerjaan yang berkelanjutan.

### c. Signifikansi tugas

Pekerjaan memiliki dampak yang substansial pada kehidupan karyawan atau pekerjaan orang lain di lain tempat dalam organisasi atau lingkungan eksternal. Pekerjaan tersebut diharapkan memberikan manfaat sebagai sumber penghasilan bagi pekerja sekaligus bermanfaat bagi pencapaian tujuan perusahaan guna memenuhi kebutuhan konsumen.

### d. Otonomi

Pekerjaan tersebut memberikan kepada individu, kebebasan,

independen dan menentukan prosedur yang akan digunakan dalam melaksanakannya. Pekerja mempunyai otonomi dalam penyelesaian masalah yang dihadapi misalnya: mengambil tindakan yang tepat terhadap bahan baku yang cacat, memberikan informasi mengenai kualitas bahan baku dan sebagainya.

e. Umpan balik

Pelaksanaan aktivitas-aktivitas pekerjaan yang menghasilkan individu-individu yang memperoleh informasi langsung tentang hasil-hasil dari kegiatannya, misalnya pujian, teguran dan sebagainya.

Pengukuran variabel desain pekerjaan ini, digunakan skala likert. Tentang penggunaan metode ini Effendi dan Singarimbun (1989:111) menyatakan bahwa:

Salah satu cara yang sering digunakan dalam menentukan skor adalah dengan menggunakan "Skala Likert". Cara pengukuran adalah dengan menghadapkan seorang responden dengan sebuah pertanyaan dan kemudian diminta untuk memberikan jawaban: "sangat setuju", "setuju", "ragu-ragu" atau "tidak tahu", "tidak setuju", "sangat tidak setuju", jawaban ini diberi skor 1 sampai 5. Dalam skala likert tersebut jawaban yang paling baik diberi skor yang paling tinggi dan jawaban yang paling tidak baik diberi skor yang paling rendah.

Adapun untuk mengukur pernyataan yang bernilai positif, jawaban tersebut dinilai dengan angka sebagai berikut:

1. Jawaban a, diberi skor 5
2. Jawaban b, diberi skor 4
3. Jawaban c, diberi skor 3
4. Jawaban d, diberi skor 2
5. Jawaban e, diberi skor 1

Untuk pernyataan yang mempunyai nilai negatif, angka dari jawaban adalah kebalikan dari nilai diatas.

Skor jawaban responden dikategorikan sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, sangat rendah dengan menentukan interval klasnya. Adapun rumusnya sebagai berikut:

Rumus:

$$\text{Interval kelas} = \frac{\text{Skor tertinggi tiap jawaban} - \text{Skor terendah tiap jawaban}}{\text{Banyaknya interval}}$$

Sumber: (Hadi,1983:212)

Kategori untuk indikator variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, umpan balik adalah sebagai berikut:

$$\text{Interval kelas} = \frac{(5 \times 2) - (1 \times 2)}{5} = \frac{10 - 2}{5} = 1,6 = 2 \text{ (pembulatan)}$$

- skor 10 – 11 = masuk kategori sangat tinggi
- skor 8 – 9 = masuk kategori tinggi
- skor 6 – 7 = masuk kategori sedang
- skor 4 – 5 = masuk kategori rendah
- skor 2 – 3 = masuk kategori sangat rendah

Kategori untuk variabel desain pekerjaan adalah:

- skor 42 – 49 = masuk kategori sangat tinggi
- skor 34 – 41 = masuk kategori tinggi
- skor 26 – 33 = masuk kategori sedang
- skor 18 – 25 = masuk kategori rendah
- skor 10 – 17 = masuk kategori sangat rendah

### 1.7.2 Variabel Terikat

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja yang didasarkan pada teori Herzberg tentang teori dua faktor, sehingga indikator dari variabel kepuasan kerja adalah:

#### 1. Indikator faktor hygiene

Faktor hygiene adalah faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja.

Adapun faktor-faktor dari indikator ini sebagai berikut:

- a. Kebijaksanaan perusahaan
- b. Kebijaksanaan administrasi
- c. Pengawasan teknik
- d. Hubungan antar pribadi dan penyelia
- e. Hubungan antar pribadi dan bawahan
- f. Gaji
- g. Keamanan kerja
- h. Kehidupan pribadi
- i. Kondisi kerja
- j. Status

Penulis dalam hal ini hanya menggunakan tiga faktor saja pada indikator faktor hygiene untuk pengukuran tingkat kepuasan kerja karyawan karena faktor tersebut berhubungan langsung dengan pekerjaan yang dihadapi dan bila tidak mendapat perhatian yang khusus maka akan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Adapun item-item yang digunakan yaitu:

- a. Kondisi kerja

Keadaan pekerjaan yang mendukung aktivitas kerja karyawan misalnya berupa: kebersihan tempat kerja, penerangan, sirkulasi udara.

- b. Status

Sebagai kedudukan atau posisi seorang pekerja harian pada bidang kerjanya khususnya karyawan bagian *processing*.

- c. Hubungan kerja antar pribadi dengan penyelia

Hal ini menunjukkan hubungan perseorangan antara karyawan bagian *processing* dengan manajer atau kepala pengawas bagian *processing* melalui kemampuan untuk bekerjasama dalam kelompok sehingga membangun kerjasama dan komunikasi.

2. Indikator faktor motivasi

Faktor motivasi adalah faktor yang merupakan sumber dari kepuasan



kerja. Adapun faktor-faktor dari indikator faktor motivasi sebagai berikut:

- a. Pencapaian
- b. Pengakuan
- c. Kemajuan
- d. Pekerjaan itu sendiri
- e. Kemungkinan pertumbuhan pribadi
- f. Tanggung jawab

Penulis dalam hal ini hanya menggunakan tiga faktor saja pada indikator faktor motivasi untuk pengukuran tingkat kepuasan kerja karyawan karena faktor tersebut lebih memotivasi karyawan untuk mencapai kepuasan kerja yang diharapkan akan terjadi proses umpan balik. Adapun item-item yang digunakan adalah:

- a. Pencapaian

Agar seorang pekerja dapat berhasil dalam pelaksanaan pekerjaannya, maka manajer harus memberikan kesempatan dan semangat agar pekerja dapat berusaha mencapai hasil kerja yang maksimal. Pencapaian disini dimaksudkan dengan pelaksanaan pekerjaan yang sesuai dengan standar mutu ekspor dan setiap hari ada peningkatan penyelesaian pekerjaan.

- b. Pengakuan

Sebagai lanjutan dari keberhasilan pelaksanaan, pemimpin harus memberikan pernyataan pengakuan akan keberhasilan tersebut. Pengakuan terhadap keberhasilan tersebut dapat dilakukan dengan beberapa cara antara lain: memberi surat penghargaan, memberi hadiah, kenaikan pangkat, pujian dan sebagainya.

- c. Tanggung jawab

Agar tanggung jawab benar-benar menjadi faktor motivasi bagi pekerja, pemimpin harus menghindari supervisi yang ketat dengan membiarkan pekerja bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan untuk diselesaikan dan menerapkan prinsip partisipasi (pekerja sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaan). Tanggung jawab yang

dimaksud adalah tanggung jawab pekerja dalam menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Kriteria untuk penilaian jawaban responden masing-masing item menggunakan skala likert. Adapun penilaian untuk pernyataan item-item yang bernilai positif adalah sebagai berikut:

1. Jawaban a, diberi skor 5
2. Jawaban b, diberi skor 4
3. Jawaban c, diberi skor 3
4. Jawaban d, diberi skor 2
5. Jawaban e, diberi skor 1

Untuk pernyataan yang mempunyai nilai negatif, angka dari jawaban adalah kebalikan dari nilai diatas.

Skor responden dikategorikan sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, sangat rendah dengan menentukan interval klasnya.

$$\text{Interval klas} = \frac{(5 \times 3) - (1 \times 3)}{5} = \frac{15 - 3}{5} = 2,4 = 2 \text{ (pembulatan)}$$

Adapun kategori untuk indikator faktor hygiene dan indikator faktor motivasi sebagai berikut:

- skor 11 – 12 = masuk kategori sangat tinggi
- skor 9 – 10 = masuk kategori tinggi
- skor 7 – 8 = masuk kategori sedang
- skor 5 – 6 = masuk kategori rendah
- skor 3 – 4 = masuk kategori sangat rendah

Kategori untuk variabel kepuasan kerja sebagai berikut:

- skor 26 – 30 = masuk kategori sangat tinggi
- skor 21 – 25 = masuk kategori tinggi
- skor 16 – 20 = masuk kategori sedang
- skor 11 – 15 = masuk kategori rendah
- skor 6 – 10 = masuk kategori sangat rendah

## 1.8 Metode Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data yang bersifat obyektif dan ilmiah dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris dan sistematis (Sugiyono,1991:1). Pendekatan yang dipakai dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dan tipe penelitian yang dipilih adalah eksplanasi yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain, dan menguji hipotesis (Sugiyono,1991:10).

### 1.8.1 Tahap persiapan

#### a. Menentukan lokasi penelitian

Lokasi penelitian ini PT. Mitratani Dua Tujuh Jember yang berkedudukan di jalan Brawijaya no. 83 Jember.

#### b. Observasi pendahuluan

Melakukan observasi awal ke perusahaan untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan desain pekerjaan dengan kepuasan kerja karyawan.

#### c. Penentuan populasi dan sampel

Populasi adalah jumlah unit keseluruhan dari unit analisis yang cirinya akan di duga (Singarimbun dan Effendi,1989:152). Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan bagian processing pada PT. Mitratani Dua Tujuh Jember yang berjumlah 300 orang yang terdiri dari 5 sub bagian, yaitu:

1. Karyawan sub bagian penerimaan : 14 orang
2. karyawan sub bagian grading : 132 orang
3. karyawan sub bagian blanching : 39 orang
4. karyawan sub bagian sortasi akhir : 86 orang
5. Karyawan sub bagian packing : 29 orang

Besarnya sampel merupakan bagian dari populasi yang dianggap dapat mewakili dari populasi yang ada. Untuk mencari besarnya sampel

digunakan teknik *proporsional random sampling* yaitu besar kecilnya sub sampel mengikuti perbandingan (proporsi) besa rkecilnya sub populasi,dan individu-individu yang ditugaskan dalam tiap-tiap sub populasi diambil secara random dari sub populasi. Untuk menentukan besar kecilnya sampel,Hadi(1995:73) mengemukakan pendapatnya bahwa," sebenarnya tidak ada ketetapan mutlak berapa persen suatu sampel diambil dari populasi".Suharsimi (1993:107) menyatakan bahwa "untuk ancer-ancer apabila subyek yang diteliti lebih dari 100 dapat diambil antara 10-15%, atau 20-25% atau lebih". Bila analisis yang dipakai adalah teknik korelasi, maka sampel yang harus diambil minimal 30 kasus (Singarimbun, 1989:171). Untuk menentukan penarikan sampel, peneliti mengambil 10% dari jumlah populasi yaitu 30 karyawan bagian *processing* pada PT. Mitratani Dua Tujuh Jember. Perincian jumlah sampel dari setiap sub bagian dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 1 : Jumlah sampel dari setiap sub bagian

No.	Sub bagian	Jumlah Karyawan	Perhitungan Proporsi	Jumlah sampel
1.	Bagian penerimaan	14	$14/300 \times 30$	1,4 (1 orang)
2.	Bagian grading	132	$132/300 \times 30$	13,2 (13 orang)
3.	Bagian blanching	39	$39/300 \times 30$	3,9 (4 orang)
4.	Bagian sortasi akhir	86	$86/300 \times 30$	8,6 (9 orang)
5.	Bagian packing	29	$29/300 \times 30$	2,9 (3 orang)
Jumlah		300		30 orang

Sumber: PT. Mitratani Dua Tujuh dengan data yang diolah

#### d. Studi kepustakaan

Pada tahap ini penulis berusaha menggali konsep-konsep atau teori yang mendukung penelitian dengan cara membaca literatur yang ditulis oleh para pakar dan praktisi untuk memperoleh gambaran permasalahan secara jelas dan mencari alternatif pemecahan berdasarkan teori tentang desain pekerjaan dengan kepuasan kerja karyawan.

## 1.8.2 Tahap pengumpulan data

Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang digunakan (Nazir,1988:211)

Adapun teknik yang digunakan dalam pengumpulan untuk pengumpulan data dalam penelitian adalah:

### a. Observasi

Observasi merupakan kegiatan penelitian dengan pencatatan dan pengamatan yang sistematis fenomena-fenomena yang diselidiki (Hadi,1995:136) sehingga memperoleh gambaran dari obyek yang diselidiki. Dalam hal ini peneliti melakukan penelitian pada bagian *processing*, karena kegiatan produksi perusahaan utamanya terpusat pada *processing*. Observasi yang dilakukan adalah pengamatan situasi lingkungan perusahaan guna memperoleh informasi tambahan.

### b. Wawancara

Wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka langsung (Nazir,1988:234). Wawancara dapat digunakan untuk mencari informasi berupa data sekunder yang diperlukan dengan cara tanya jawab langsung. Obyek wawancara adalah manajer perusahaan.

### c. Kuesioner

Kuesioner tidak lain dari set pertanyaan yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian, dan tiap pertanyaan merupakan jawaban-jawaban yang mempunyai makna dalam menguji hipotesis(Nazir,1988:246).

Kuesioner ini dipakai untuk mencari data-data dan keterangan langsung dari responden, yaitu untuk memperoleh data pokok atau primer. Responden yang dimaksud adalah 30 karyawan bagian *processing*, jenis pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner adalah pertanyaan semi terbuka, yaitu jawaban sudah tersusun tetapi masih ada kemungkinan tambahan jawaban (Singarimbun,1989:178).

## d. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, majalah dan sebagainya (Suharsimi,1993:202). Dokumentasi ini digunakan untuk memperoleh data-data yang berupa: dokumen-dokumen, buku-buku, gambar-gambar yang ada pada PT. Mitratani Dua Tujuh Jember.

### 1.8.3 Tahap Pengolahan Data

Untuk tahap pengolahan data dilakukan beberapa langkah :

#### a. Editing

Editing dilakukan setelah responden menjawab kuesioner dengan tujuan untuk meneliti kembali data-data yang telah terkumpul, dengan mengecek kecocokan antara pertanyaan dengan jawaban (Nazir:1988:407) sehingga data-data tersebut memenuhi syarat untuk digunakan dalam penelitian selanjutnya, contohnya: meneliti apakah pertanyaan telah dijawab dengan cara menyilang salah satu jawaban yang dianggap benar.

#### b. Pemberian kode

Data yang terkumpul dapat berupa angka, kalimat pendek atau panjang untuk memudahkan analisa, maka jawaban tersebut perlu diberi kode. Mengkode jawaban adalah menaruh angka pada tiap jawaban (Nazir,1988:407). Langkah ini untuk mempermudah dalam pengolahan data, dengan cara memberikan simbol-simbol berupa angka-angka (skor) pada jawaban responden, contohnya: jawaban a diberi skor 5, jawaban b diberi skor 4, jawaban c diberi skor 3, jawaban d diberi skor 2, jawaban e diberi skor 1.

#### c. Tabulasi

Membuat tabulasi termasuk dalam pemrosesan data, dengan cara memasukkan data yang telah diskor ke dalam tabel-tabel (Nazir,1988:407), sehingga dapat dihitung berdasarkan analisis data yang digunakan, contohnya: seluruh skor jawaban responden dimasukkan kedalam tabel.

d. Analisis Data

Dalam penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif yang juga sering disebut analisis statistik. Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik korelasi *Rank Spearman*. *Rank spearman* adalah:

Ukuran asosiasi yang menuntut kedua variabelnya diukur sekurang-kurangnya dalam skala ordinal sehingga subyek atau individu-individu yang dianalisis dapat diranking dalam dua rangkaian berurutan (Siegel, 1997:250).

Rumus Korelasi *Rank Spearman* sebagai berikut:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^N d_i^2}{N^3 - N} \quad (\text{Siegel, 1997:253})$$

Apabila terjadi Rank kembar maka digunakan rumus:

$$r_s = \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum d^2}{2 \sqrt{(\sum x^2) \cdot (\sum y^2)}} \quad (\text{Siegel, 1997:256})$$

Untuk mencari harga  $\sum x^2$  dan  $\sum y^2$  digunakan rumus sebagai berikut:

$$\sum x^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum T_x$$

$$\sum y^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum T_y \quad (\text{Siegel, 1997:256})$$

Sedangkan ketentuan untuk mencari harga  $T_x$  dan  $T_y$ , digunakan rumus :

$$T_x = \frac{t^3 - t}{12}$$

$$T_y = \frac{t^3 - t}{12}$$

(Siegel, 1997:256)

keterangan:

- $r_s$  =Koefisien korelasi rank spearman
- $t$  =Jumlah rank kembar dalam satu ranking
- $N$  =Jumlah responden
- $X^2$  =Variasi nilai X
- $Y^2$  =Variasi nilai Y
- $d_i$  =perbedaan derajat antar pengubah atau deviasi (selisih dari setiap pasang rank / rank x dan rank y)

Dalam pengujian hipotesis penelitian ini, tingkat signifikansinya sebesar  $\alpha = 0,05$ , artinya tes yang digunakan untuk pengujian hipotesis ini mempunyai kemungkinan kesalahan sebesar 5% dalam menolak atau menerima  $H_a$ .

sedangkan untuk mengetahui keyakinan analisis maka hasil tersebut diuji menggunakan rumus t-test sebagai berikut:

$$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$$

(Siegel, 1997:263)



Adapun pengambilan kesimpulan dengan menggunakan koefisien korelasi untuk mengetahui tingkat hubungan antar variabel menurut Sugiyono (1999:183), biasanya berkisar antara 0,000 – 1,000 kriteria penafsirannya sebagai berikut :

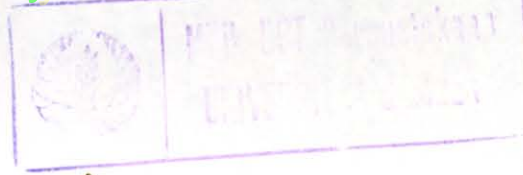
0,000 – 0,199	= Hubungan sangat lemah
0,200 – 0,399	= Hubungan lemah
0,400 – 0,599	= Hubungan sedang
0,600 – 0,799	= Hubungan kuat
0,800 – 1,000	= Hubungan sangat kuat

Hasil perhitungan  $r_s$  diuji dengan test t (t test):

1. Jika uji test t menunjukkan hasil yang lebih besar dari angka yang ditunjukkan pada tabel distribution of test, maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima, sehingga ada hubungan antara desain pekerjaan dengan kepuasan kerja karyawan.
2. Jika uji test t menunjukkan hasil yang lebih kecil dari angka yang tertera dalam tabel distribution of test, maka hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima dan hipotesis kerja ( $H_a$ ) ditolak, dengan demikian tidak ada hubungan antara desain pekerjaan dengan kepuasan kerja karyawan.

#### 1.8.4 Tahap Penarikan Kesimpulan

Pada tahap akhir penelitian, maka perlu dilakukan penarikan kesimpulan dari hasil yang diteliti. Dalam hal ini digunakan metode induksi yaitu cara penarikan kesimpulan berdasarkan hal-hal yang bersifat khusus ke hal-hal yang bersifat umum, yaitu hasil analisis hubungan antara desain pekerjaan dengan kepuasan kerja 30 karyawan dapat berlaku untuk populasi yang diteliti.



## II. Gambaran Umum Perusahaan

### 2.1 Sejarah Perusahaan

Berawal dari tekad ingin membangun Model Pertanian Terpadu Masa Depan, Ir. Sigit H.Samsu mendirikan Pemulan Intergreted Farming (PIF) di desa Pemulang, Tangerang Jawa Barat (Th.1984). Ide dasar inipun lebih dikembangkan lagi melalui persamaan konsep dan persepsi didalam mengembangkan usaha tani terpadu di desa Gadok, Bogor, Jawa Barat, pada tahun 1988 sebagai dasar bergabungnya PIF dan PT. Saung Mirwan (SM) Yang dipimpin Ir. Tatang Hadinata bersama-sama membentuk usaha baru yang bernama PT. Mitratani Terpadu.

PT. Mitratani Terpadu melebarkan sayapnya ke Kabupaten Jember dengan mendirikan PT.Mitratani Dua Tujuh dengan didukung oleh pemerintah. Di akhir tahun 1994, perusahaan ini dibangun melalui penanaman modal oleh tiga perusahaan yaitu, PT. Bahana Artha Ventura (milik Departemen Keuangan) dan PT. Perkebunan XXI-XXII (Persero) (milik Departemen Pertanian).

PT. Mitratani Dua Tujuh memiliki kegiatan utama melakukan budidaya dan pengolahan *edamame* baku (frozen vegetable soybeans) maupun sayur mayur yang dapat diolah beku (frozen vegetable) untuk keperluan ekspor dengan pola kemitraan bersama petani setempat dan tersedia areal lahan seluas dari 2.400 ha.

Untuk kebutuhan itu PT.Mitratani menggunakan peralatan pengolahan yang canggih hasil rancang bangun putra Indonesia, selain itu beberapa peralatan yang didatangkan langsung dari Jepang, Amerika serikat dan ROC-Taiwan. Kebutuhan tenaga kerja didukung oleh lebih dari 740 tenaga lapang terdiri dari lulusan SI 40 orang, lulusan D3 Politeknik Pertanian 200 orang, lulusan SMU / SLTA sewilayah Kabupaten Jember sejumlah 500 orang. Selain itu ada sekitar petani setempat yang dijadikan sebagai mitra kerja

perusahaan yang dipersiapkan dan dilatih secara khusus selama 24 bulan dilokasi penanaman Kabupaten Jember oleh Pamulang Intergrated Farming –Saung Mirwan bekerjasama dengan PT. Perkebunan XXVII dan 21 BUMN di lingkup Departemen Keuangan Republik Indonesia selama kurun waktu 1992-1994 yang saat itu diselenggarakan dalam rangka membangun industri Kedelai Nasional (KENAS).

PT. Mitratani Dua Tujuh Jember didirikan pada tanggal 17 November 1994 dan selanjutnya diresmikan tanggal 26 November 1994 oleh Menteri Keuangan dan Menteri Pertanian serta disaksikan Menteri Koperasi dan PKK, di Semarang. Fasilitas dan sarana pabrik pengolah sayur beku dan kedelai Jepang didirikan dan diresmikan pengoperasiannya oleh Menteri Pertanian di Jember pada tanggal 21 Juli 1995.

Kerjasama dan pengembangan pola kemitraan merupakan strategi yang juga dikembangkan oleh PT. Mitratani Dua Tujuh dalam agroindustri di Jember. Pada tanggal 1 Juli 1995 dihadapan Menteri Pertanian dan Mendikbud di Jember dilaksanakan penandatanganan kerjasama PT. Mitratani Dua tujuh sebagai pelaku agribisnis menyangkut pelaksanaan riset unggulan kemitraan dalam menciptakan varietas-varietas kedelai unggulan baru.

Selain itu PT. Mitratani Dua Tujuh juga menjalin kerjasama dengan pemerintah Jepang melalui JETRO (Japan External Trade Organization) yang menghasilkan bantuan asisten teknis, teknologi maupun akses pemasaran yang terjalin dengan baik. Perhatian khusus dari pemerintah Jepang diberikan saat masa penelitian, uji coba budidaya maupun pengolahan serta uji coba pemasaran produk sayuran beku sejak tahun 1992-1995 berupa pengiriman bantuan tenaga ahli lapangan, baik dari JETRO maupun dari calon pembeli yang dibiayai oleh JETRO.

## 2.2 Lokasi Perusahaan

PT. Mitratani Dua Tujuh Jember terletak di jalan Brawijaya No. 83, kecamatan Mangli, Kabupaten Jember, Jawa Timur. Pemilihan Jember menjadi lokasi perusahaan di karenakan daerah Kabupaten Jember memiliki potensi usaha pertanian (agribisnis) yang cukup besar. Kabupaten Jember terletak pada posisi  $6^{\circ} 27' 9''$  sampai dengan  $7^{\circ} 14' 33''$  Bujur Timur dan  $7^{\circ} 59' 6''$  sampai dengan  $8^{\circ} 33' 56''$  Lintang Selatan, yang diapit dua gunung berapi yaitu Gunung Raung dan Gunung Argopuro, sehingga daerah yang berbentuk dataran ngarai ini sangat subur. Lokasi lahan petani mitra yang dijadikan tempat penanaman komoditi perusahaan tersebar di beberapa kecamatan di Jember seperti Jenggawah, Mangli, dan Tanggul.. Disamping letaknya strategis, juga merupakan pusat perdagangan di kawasan timur Jawa Timur tak heran apabila laju pertumbuhan perekonomian daerah ini cukup dinamis. Dengan tersedianya sarana dan prasarana yang mendukung jalur transportasi vital dari arah Surabaya menuju Pulau Dewata Bali, Kabupaten terbesar ketiga di Jawa Timur setelah Surabaya dan Malang sangat menguntungkan bagi pengembangan kegiatan industri pertanian (agroindustri).

## 2.3 Tujuan Perusahaan

PT. Mitratani Dua Tujuh didirikan dengan maksud dan tujuan seperti yang tertuang dalam pasal 2 ayat 1 dan kegiatan usaha yang tersebut pada ayat 2 pada akte pendirian perusahaan, untuk tahun 2000 dijabarkan sebagai berikut:

- a. Meningkatkan efisiensi dan efektivitas disegala bidang usaha untuk meningkatkan kesehatan perusahaan.
- b. Mengisi peluang pasar ekspor maupun dalam negeri untuk produksi olah beku hasil pertanian Indonesia.

- c. Atas dasar peluang pasar yang terbuka dapat di tuangkan dalam program kerja budidaya maupun pengolahan produk beku.
- d. Meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia baik karyawan tetap, harian maupun musiman terhadap tenaga muda terampil untuk menjadi mitra usaha mandiri dalam upaya meningkatkan kedisiplinan, untuk mempercepat prestasi kerja secara maksimal.

## 2.4 Struktur Organisasi dan Pola Kemitraan

### 2.4.1 Struktur Organisasi

Struktur organisasi perusahaan yang berjalan pada PT. Mitratani Dua Tujuh dapat digolongkan sebagai struktur organisasi garis. Sebagaimana terlihat pada gambar 6, masing-masing fungsi yang ada memiliki wewenang dan tanggungjawab terhadap atasan masing-masing lalu tiap bagian didalam struktur organisasi tersebut bersama dengan bagian yang lain bertugas membantu direksi.

Pimpinan tertinggi dipegang oleh Direksi dan keputusan yang diambil harus dipertanggung jawabkan kepada pemegang saham yang diawasi oleh Dewan Komisaris Direksi dibantu oleh Manajer masing-masing bagian.

Adapun uraian tugas dari struktur organisasi PT. Mitratani Dua Tujuh Adalah sebagai berikut:

- a. Pemegang saham adalah penanam modal dari PT. Mitratani Dua Tujuh yang terdiri dari PT. Mitratani Terpadu, PT. Bahana Artha Ventura dan PT. Perkebunan Nusantara X (Persero).
- b. Dewan Komisaris dalam menjalankan tugasnya dibantu oleh Sekretaris Dewan Komisaris, Pembina dan Penasehat. Dewan Komisaris dibawah komando langsung dari pemegang saham.
- c. Sekretaris Dewan Komisaris bertugas mengatur rumah tangga administrasi perusahaan dan membantu tugas dari Dewan Komisaris.

- d. Pembina dan Penasehat bertugas membantu tugas Dewan Komisaris dalam memberikan nasehat dan pembinaan berkaitan dengan kebutuhan perusahaan.
- e. Direktur Utama membawahi, mengendalikan, dan mengkoordinir Direktur Keuangan & Administrasi dan Direktur Operasional. Tugas dari Direktur Utama antara lain yaitu menguasai, memelihara dan mengurus kekayaan perusahaan agar berdaya guna dan berhasil guna.
- f. Direktur Keuangan & Administrasi bertugas memimpin, merencanakan dan mengkoordinasi pelaksanaan tugas masing-masing manajer dibidang masing-masing dan bertanggung jawab kepada Direktur Utama.
- g. Direktur Operasional bertugas bertanggung jawab dalam mengkoordinasi pelaksanaan operasional perusahaan. Direktur Operasional membawahi Divisi Budidaya, Divisi Pemasaran, Divisi Pengawasan dan Efisiensi, Litbang, dan Divisi Pengolahan.
- h. General Manajer bertugas mengevaluasi laporan dan prosedur kerja dari Divisi Keuangan, Divisi Umum dan Divisi Teknik dan Pemeliharaan, General Manajer dibantu oleh Advisor Teknik.
- i. Advisor Teknik bertugas memberikan informasi berupa saran / nasehat kepada Divisi Teknik & Pemeliharaan dan Divisi Pengolahan.
- j. Divisi keuangan bertugas mengelola dan megevaluasi laporan keuangan dan bertanggung jawab kapada General Manajer.
- k. Divisi Umum/SDM bertugas mengelola SDM (administrasi, pembina kesejahteraan,dan kesehatan perusahaan).
- l. Divisi Teknik dan Pemeliharaan bertugas memelihara peralatan dan mesin-mesin perusahaan dan mengontrol segala kerusakan mesin dan pembelian mesin baru.
- m. Divisi Budidaya bertugas merencanakan dan melaksanakn pengadaan atau pembelian bahan baku produksi, mengendalikan dan melaksanakan

pengelolaan teknis produksi dari penanaman sampai pada panen sayur mayur.

- n. Divisi Pengelolaan bertugas mengelola proses pemasakan sayur mayur dan proses beku dengan prinsip penerapan kendali mutu.
- o. Divisi Pemasaran bertugas menyelenggarakan administrasi pemasaran, baik ekspor maupun lokal, mengelola pengiriman atau penyampaian produk yang dipasarkan, menyangkut penjualan, pengembangan pemasaran dan mencari peluang pasar baru.
- p. Pengawasan dan Efisiensi bertugas mengkoordinasi tugas-tugas operasional para pekerja.
- q. Litbang bertugas mengadakan penelitian dan pengembangan produk yang sesuai dengan perkembangan teknologi.
- r. Advisor Direksi bertugas memberi informasi berupa saran/ nasehat kepada Direksi keuangan & Administrasi, Direktur Operasional.

## 2.4.2 Pola Kemitraan

PT. Mitratani Dua Tujuh berhasil mengembangkan pola kemitraan dengan beberapa petani setempat, yang dijadikan sebagai mitra kerja perusahaan yang dipersiapkan dan dilatih secara khusus selama 24 bulan dilokasi penanaman Kabupaten Jember oleh Pamulang Intergrated Farming-Saung Mirwan bekerja sama dengan PT. Pekebunan XXVII dan 21 BUMN di Lingkungan Departemen Keuangan Republik Indonesia selama kurun waktu 1992-1994 yang saat itu diselenggarakan dalam rangka membangun industri Kedelai Nasional (KENAS). Pola kemitraan dapat memberikan peluang bagi peningkatan pendapatan para petani setempat dan penerapan tenaga kerja yang besar. Pola kemitraan ini mampu memberikan wacana baru bagi petani Jember dalam bidang agribisnis, mengingat komoditi yang dikembangkan memiliki teknologi mulai dari persiapan lahan, pemeliharaan, masa panen dan paska panen sebagai sebagai produk beku yang mempunyai keunggulan kompetitif saat ini dan masa depan.

dan paska panen sebagai sebagai produk beku yang mempunyai keunggulan kompetitif saat ini dan masa depan.

## 2.5 Personalia

### 2.5.1 Jam Kerja

Perusahaan beroperasi sesuai dengan musim panen yang sebelumnya telah diatur dahulu waktu penanamannya yang disesuaikan dengan pesanan pasar maka selain mengikuti waktu beroperasi dari perusahaan, jam kerja dan jam istirahat tenaga kerja diatur sebagai berikut:

<u>Jenis</u>	<u>Hari</u>	<u>Jam siang</u>	<u>Jam Malam</u>
Jam kerja	Senin-Sabtu	07.00-16.00	16.00-24.00
Jam istirahat	Senin-Kamis, Sabtu	12.00-13.00	17.00-18.00
Jam istirahat	Jum'at	11.00-13.00	17.00-18.00

Tenaga kerja ini dibagi dalam 2 golongan yaitu shift yang bekerja siang dan shift yang bekerja di malam hari, waktu kerja malam dapat pula digunakan sebagai waktu kerja lembur.

### 2.5.2 Program Pembinaan Karyawan

Dalam pengelolaan sumber daya manusia PT. Mitratani Dua Tujuh Jember mengadakan program pembinaan karyawan yang bertujuan untuk menciptakan suasana kerja yang nyaman menyenangkan sehingga karyawan betah bekerja dan diharapkan disiplin akan meningkat. Adapun program yang akan dilaksanakan antara lain:

#### a. Training/Pelatihan/Pendidikan

Dengan adanya training/pelatihan/pendidikan, para karyawan menjadi lebih memahami maksud dan tujuan bidang pekerjaan masing-masing.

Training /pelatihan diberikan kepada karyawan untuk :



- 1) Meningkatkan dan menambah wawasan/keterampilan, agar pekerjaan dapat dilakukan lebih baik, lebih tepat dan lebih efisien.
- 2) Mencegah dan mengurangi hal-hal yang tidak diinginkan (kecelakaan kerja, mogok kerja, dll)
- 3) Meningkatkan tanggung jawab dan disiplin kerja.
- 4) Memantapkan profesionalisme.

## b. Kursus

Keterampilan atau kemampuan para karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dan tugasnya merupakan faktor penting yang harus diperhatikan. Kemampuan dan kecakapan kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan dapat diperoleh karena bakat dan pengetahuan serta pengalaman. Untuk meningkatkan kemampuan dan kecakapan kerja dapat melalui proses belajar/kursus, bahkan yang tidak berbakatpun dapat berkembang jika memperoleh kesempatan yang sama untuk mengikuti pendidikan/kursus yang diselenggarakan oleh perusahaan.

## c. Santapan Rohani

Kebutuhan rohani merupakan kebutuhan yang berkaitan dengan perasaan batin dan kejiwaan. Kebutuhan ini tidak kalah pentingnya dari kebutuhan gaji yang cukup. Para karyawan yang merasa kebutuhan rohaninya sudah tercukupi berarti telah memperoleh ketenangan jiwa, sebagai suatu syarat untuk dapat bekerja dengan penuh gairah dan semangat.

## d. Peringatan Keagamaan

Peringatan keagamaan berarti melaksanakan acara tasyakuran pada hari-hari tertentu keagamaan seperti acara halal bihalal atau peringatan Maulid Nabi Muhammad SAW. Pada peringatan tersebut diupayakan tema yang disampaikan ada hubungannya dengan kepentingan-kepentingan perusahaan.

e. Peringatan HUT

Berdirinya PT.Mitratani Dua Tujuh selayaknya diperingati, hal ini bertujuan untuk mengenang sekaligus mengenalkan perusahaan kepada karyawan barunya.

f. Olah Raga

Kegiatan olahraga dilingkungan perusahaan dapat memberikan dampak positif, selain dapat menyalurkan hobi juga akan saling mengenal sehingga akan timbul suasana keakraban antara divisi terjalin dengan baik. Dengan ikut serta pertandingan di luar perusahaan, berarti telah memperkenalkan perusahaan kepada pihak luar.

g. Study Tour

Study tour bertujuan untuk melihat secara langsung kegiatan operasional di perusahaan lain, sehingga diharapkan para karyawan dapat mengambil manfaat dengan membandingkan dan menggali pengalaman-pengalaman untuk kemajuan perusahaan.

h. Rekreasi

Perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan para karyawan dapat diwujudkan dengan rekreasi sehingga dapat menciptakan suasana santai. Rekreasi dapat dilakukan didaerah sekitar Jember.

i. Asuransi

Upaya perlindungan pada aset perusahaan khususnya SDM dimaksudkan untuk memberikan rasa aman dalam kegiatan operasional dan kelangsungan hidup perusahaan. Manfaat dari keikutsertaan pada asuransi adalah antisipasi timbulnya biaya yang lebih besar apabila terjadi sesuatu hal yang tidak diharapkan. Macam-macam asuransi Jamsostek yang ada yaitu:

- 1) Jaminan kecelakaan kerja (JKK)
- 2) Jaminan hari tua (JHT)

- 3) Jaminan kematian (JK)
- 4) Jaminan Pemeliharaan kesehatan (JKP)

j. Peraturan Perusahaan

Dengan memperhatikan ketentuan perundangan yang berlaku, perusahaan telah menyusun peraturan perusahaan yang dibuat untuk menjadi pegangan bagi perusahaan maupun karyawan yang berisikan tentang hak-hak dan kewajiban-kewajiban. Peraturan tersebut telah disepakati antara perusahaan dengan Serikat Pekerja Agroindustri (SPA) dan disahkan oleh Departemen Tenaga Kerja Republik Indonesia Kanwil Propinsi Jawa Timur. Peraturan perusahaan ini disajikan dalam bentuk buku peraturan.

## 2.6 Bahan Baku dan Sarana Produksi

### 2.6.1 Bahan Baku

Bahan baku yang digunakan dalam produksi budidaya dan pengolahan edamame beku (frozen vegetable soybeans) maupun sayur mayur yang dapat diolah beku (frozen vegetable) yaitu *edamame* (kedelai), tahu, tempe, terung, kacang panjang, okra, buncis, yang memiliki syarat mutu kualitas ekspor antara lain: segar, kulit bebas bercak, bentuk normal, bebas hama penyakit, dengan berat buah dan diameter buah sesuai dengan permintaan.

### 2.6.2 Sarana Produksi

Sarana produksi ada 2 macam yaitu sarana produksi pokok dan sarana produksi penunjang.

a. Sarana produksi pokok antara lain:

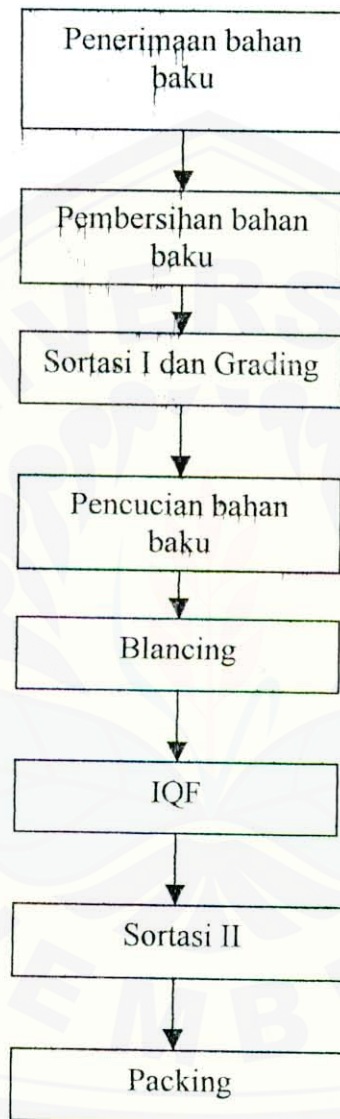
- 1) Bak perendam untuk merendam sayur saat penerimaan
- 2) Mesin blower untuk memisahkan kotoran yang terikat pada sayur

- 3) Bak pencuci yang digunakan untuk mencuci kedelai segar agar terbebas dari tanah. Satu unit *grader automatic* yang digunakan untuk menyortir kedelai yang memiliki ukuran kecil atau gepeng.
  - 4) Meja sortasi yang dilapisi logam *stainless steel* yang berfungsi sebagai tempat mensortir kedelai.
  - 5) *Belt conveyor* untuk mensortir kedelai secara bertingkat.
  - 6) Bak perendam berfungsi sebagai tempat merendam kedelai hasil sortiran dalam air berklorin.
  - 7) Satu unit *blancer* berulir yang digunakan untuk proses *blanching* kedelai.
  - 8) Satu unit *cooling* bertingkat.
  - 9) *Blower* dan *vibrator* yang digunakan untuk meniriskan kedelai yang berasal dari *cooling*.
  - 10) Satu unit *individual Quick freezing* (IQF).
  - 11) *Cold storage* yang berjumlah 3 unit.
- b. Sarana produksi penunjang antara lain:
- 1) Keranjang besar digunakan sebagai tempat penampungan sayuran dalam pengangkutan.
  - 2) Timbangan besar untuk proses penimbangan saat penerimaan bahan
  - 3) Kereta barang digunakan untuk membantu proses pengangkutan bahan-baku.

## 2.7 Proses Produksi

Proses produksi *edamame* beku pada umumnya memiliki dasar yang sama dengan proses produksi sayuran lainnya. Tetapi sesuai dengan jenis sayuran yang dibekukan maka proses pengolahan masing-masing produk memiliki perbedaan yang sifatnya cenderung spesifik bahan tersebut. Namun secara umum, proses pengolahan sayuran beku di perusahaan ini mempunyai urutan prinsip yang sama, yaitu:

Gambar 5: Aliran proses pengolahan



Sumber: PT. Mitratani Dua Tujuh Jember

Keterangan :

## 1. Penerimaan bahan

Bahan baku dari lahan yang dimasukkan dan ditata dalam kranjang, setelah sampai di pabrik, dilakukan penimbangan per lokasi. Untuk produk *edamame* dibedakan berdasarkan kualitas, yaitu *standar quality* (SQ), *second grade quality* (SGQ), dan afkir. Sedangkan untuk produk lain yang diterapkan hanya *Standar Quality* dan Afkir. Masing-masing bahan dianalisa kualitasnya dengan cara mengambil sampel sebanyak 500 g dengan sistem acak yang bertujuan untuk kriteria mutu bahan serta perlakuan selama masa tunggu.

## 2. Pembersihan

Pembersihan hanya dilakukan pada *edamame*, buncis, dan kacang panjang. Khusus untuk *edamame* dilakukan *blower* I dan II yang bertujuan untuk membersihkan bahan baku (raw material) dari kotoran yang ringan sifatnya misal: debu, serpihan daun, polong hampa, dan sebagainya. Penggunaan *bower* II agar hasil yang diperoleh lebih sempurna yang dilengkapi dengan penyemprot air yang bertujuan untuk pencucian. Lalu melewati *conveyor* yang dilengkapi dengan penyemprot air.

## 3. Sortasi I dan Grading

*Sortasi* ditujukan untuk memisahkan produk dari afkir karena terlau muda atau tua, hama penyakit, rusak mekanik, warna yang menyimpang, dan kriteria lainnya. *Grading* bertujuan untuk memisahkan produk atas dasar ukuran fisiknya, untuk *edamame*, buncis, dan kacang panjang digunakan alat semacam ayakan, sedangkan untuk terung dilakukan dengan manual, yaitu dengan melihat ukurannya dapat digunakan untuk potongan jenis apa dan untuk okra berdasarkan panjang bahan.

#### 4. Pencucian

Pencucian untuk *edamame*, buncis, okra, kacang panjang dilakukan dengan cara penyiraman menggunakan air bersuhu yang bertujuan untuk mencegah terjadinya kelayuan pada bahan.

#### 5. Blancing

*Blancing* merupakan perlakuan pendahuluan dengan pemberian panas. Menggunakan mesin boiling dengan suhu air  $100^{\circ}C$  dan waktu yang diperlukan untuk tiap-tiap bahan yang berbeda. Penerapan *blancing* untuk produk sayuran beku dimaksudkan untuk agar:

- Menginaktifkan enzim,
- Mengurangi jumlah mikroba dan membersihkan sisa-sisa kotoran yang sulit dicuci dengan air dingin,
- Mengeluarkan gas dari dalam jaringan sel, agar proses pembekuan tidak terhambat,
- Menyeragamkan warna bahan,
- Dan melunakkan bahan.

#### 6. IQF (Individual Quick Freezing)

Pembekuan *edamame* dan sayuran lainnya dilakukan secara cepat dengan bantuan *Individual Quick Freezing* (IQF).

#### 7. Sortasi II

Ini adalah sortasi akhir sebagai pengawasan mutu yang terakhir dan terpenting karena menentukan kualitas akhir produk yang siap dilempar ke pasaran. Pengawasan mutu ini dilakukan oleh tenaga manual dalam ruangan bersuhu  $11-15^{\circ}C$ . Sortasi akhir meliputi kerusakan fisik, mekanik, terkena hama penyakit dan untuk produk terung yang tak sesuai dengan ketentuan yang meliputi ukuran, bilangan asam dan bilangan oksidasi.

## 8. Packing

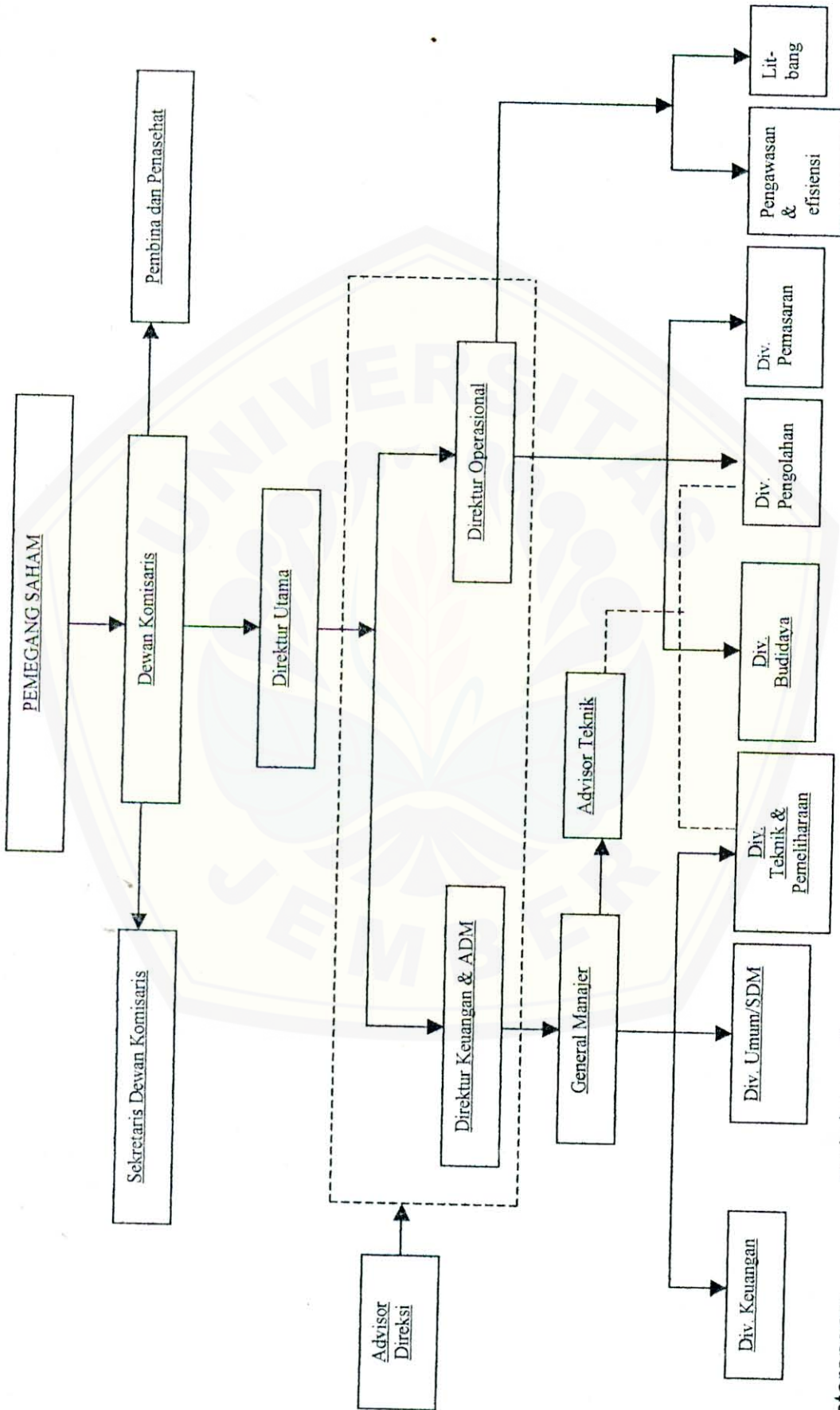
Proses ini meliputi penimbangan, pengemasan, dengan plastik, penutupan dan pengemasan dengan karton. Dehidrasi pada produk beku dapat menurunkan kualitasnya. Oleh karena itu perlu dikemas dalam wadah kedap dengan memenuhi beberapa kriteria sebagai bahan pengemas, antara lain fleksibel, transparan, kedap, mudah didapat dan murah. Tujuan pengemasan yang utama adalah untuk menjaga mutu bahan pangan selama tenggang waktu penggunaannya.

### 2.8 Pemasaran

Daerah pemasaran ke luar negeri untuk produk terung goreng beku, edamame beku, mukimame beku dan okra diekspor ke Jepang. Untuk daerah pemasaran ke dalam negeri antara lain: Irian Jaya, Medan, Jakarta. Cara pengirimannya menggunakan kontainer, yang dilengkapi dengan sistem pendingin yang hanya mampu mempertahankan suhu bahan tanpa dapat menurunkan suhu bahan.



Gambar 6: Bagan Organisasi PT. Mitratani Dua Tujuh Jember



Sumber: PT. Mitratani Dua Tujuh Jember

Keterangan: —> garis komando  
 ----- garis informasi

### III. Analisis Data Dan Pembahasan

#### 3.1 Karakteristik Umum Responden

Seluruh kuesioner dijawab dengan baik oleh responden dan kuesioner tersebut tidak ada yang hilang, sehingga dapat diterima kembali oleh penulis. Latar belakang responden dikelompokkan berdasarkan umur, jenis kelamin, pendidikan dan lama masa kerja. Adapun penjabaran data-data dan hasil kuesioner tersebut sebagai berikut:

##### 3.1.1 Berdasarkan Umur

Berdasarkan jawaban responden atas kuesioner penelitian yang diterima kembali oleh penulis, maka kelompok umur responden dapat dibagi dalam kelompok umur seperti yang tercantum dalam tabel 2 berikut ini:

Tabel 2: Kelompok Umur Responden

No. Responden	Kelompok Umur	Jumlah	Prosentase
1.	20-25 tahun	17	56,67%
2.	26-31 tahun	10	33,33%
3.	32-37 tahun	3	10%
Jumlah		30	100

Sumber data: Hasil penelitian

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui kelompok umur responden sebagai berikut: kelompok umur 20-25 tahun ada 17 orang karyawan atau 56,67% dari seluruh responden, kelompok umur 26-31 tahun ada 10 orang karyawan atau 33,33% dari seluruh responden, dan kelompok umur 32-37 tahun ada 3 orang karyawan atau 10% dari seluruh responden.

### 3.1.2 Berdasarkan Jenis Kelamin

Kelompok berdasarkan jenis kelamin responden dapat dilihat dalam tabel 3 berikut ini:

Tabel 3: Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
Pria	13	43,33%
Wanita	17	56,67%
Jumlah	30	100

Sumber data: Hasil penelitian

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin wanita lebih banyak dari pada yang berjenis kelamin pria. Dari 30 responden tersebut yang berjenis kelamin pria sebanyak 13 orang atau 43,33% dari seluruh responden, dan yang berjenis kelamin wanita sebanyak 17 orang atau 56,67% dari seluruh responden.

### 3.1.3 Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Jawaban kuesioner yang terkumpul dapat diketahui tingkat pendidikan responden yaitu: SMP, SMU/ sederajat, D3, S1. Untuk jelasnya dapat penulis jabarkan dalam tabel 4 berikut ini:

Tabel 4: Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Prosentase
SMP	2	6,67%
SMU/Sederajat	25	83,33%
D3	2	6,67%
S1	1	3,33%
Jumlah	30	100

Sumber data: Hasil penelitian

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa jumlah responden dengan tingkat pendidikan SMP sebanyak 2 orang (6,67%) dari seluruh responden, tingkat pendidikan SMU/ sederajat sebanyak 25 orang (83,33%) dari seluruh responden, tingkat pendidikan D3 sebanyak 2 orang (6,67%) dari seluruh responden, dan tingkat pendidikan S1 ada 1 orang (3,33%) dari seluruh responden.

### 3.1.4 Berdasarkan Lama Masa kerja

Sebagian besar lama masa kerja responden yang bekerja di PT. Mitratani Dua Tujuh Jember lebih dari 2 tahun. Untuk lebih jelasnya penulis jabarkan dalam tabel 5 berikut ini:

Tabel 5: Lama Masa Kerja

Lama Masa Kerja	Jumlah	Prosentase
0-2 tahun	9	30%
3-5 tahun	18	60%
6-8 tahun	3	10%
Jumlah	30	100

Sumber data: Hasil penelitian

Dari tabel 5 diatas dapat diketahui bahwa jumlah responden yang masa kerjanya 0-2 tahun ada 9 orang (30%) dari seluruh responden, responden dengan masa kerja 3-5 tahun ada 18 orang (60%) dari seluruh responden, responden dengan masa kerja 6-8 tahun ada 3 orang (10%) dari seluruh responden.

Gambaran tentang desain pekerjaan dan kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitratani Dua Tujuh Jember dapat dilihat pada uraian sebagai berikut:

### 3.1.5 Desain Pekerjaan

Desain pekerjaan terdiri dari lima indikator yaitu variasi keterampilan, signifikansi tugas, identitas tugas, otonomi, umpan balik, maka indikator-indikator tersebut dapat dikategorikan berdasarkan tinggi rendahnya.

#### a. Variasi keterampilan

Tabel 6: Kategori untuk indikator variasi keterampilan

Kategori	Jumlah	Prosentase
Sangat tinggi	4	13,33%
Tinggi	1	3,33%
Sedang	11	36,67%
Rendah	6	20%
Sangat rendah	8	26,67%
Jumlah	30	100

Sumber data: Hasil penelitian

Dari tabel 6 dapat dilihat bahwa variasi keterampilan yang masuk kategori sangat tinggi ada 4 orang (13,33%) dari seluruh responden, untuk kategori tinggi ada 1 orang (3,33%) dari seluruh responden, kategori sedang ada 11 orang (36,67%) dari seluruh responden, kategori rendah 6 (20%) orang dari seluruh responden, dan kategori sangat rendah ada 8 orang (26,67%) dari seluruh responden. Sebagian besar pendapat responden berkategori sedang, karena mereka menganggap bahwa penyelesaian pekerjaan diperlukan keterampilan khusus, karena untuk menjaga mutu produk yang dihasilkan maka memerlukan keterampilan, dan keterampilan tersebut dapat dipelajari secara mudah bila dikerjakan sesuai dengan prosedur kerja yang telah ada.

#### b. Identitas Tugas

Tabel 7: Kategori untuk indikator identitas tugas

Kategori	Jumlah	Prosentase
Sangat tinggi	3	10%
Tinggi	15	50%
Sedang	10	33,33%
Rendah	2	6,67%
Sangat rendah	-	-
Jumlah	30	100

Sumber data: hasil penelitian

Dari tabel 7 diketahui indikator identitas tugas yang masuk kategori sangat tinggi ada 3 orang (10%) dan kategori tinggi ada 15 orang (50%), sedangkan untuk kategori sedang ada 10 orang (33,33%) dari seluruh responden, kategori rendah ada 2 orang (6,67%) dari seluruh responden, kategori sangat rendah kosong. Sebagian besar jawaban responden berkategori tinggi, karena responden memahami tentang tujuan, makna pekerjaan dan perlunya keterlibatan mereka dalam penyelesaian pekerjaan. Mereka menganggap bahwa untuk mencapai hasil kerja yang berkualitas diperlukan pemahaman tentang tugas yang dihadapi.

### c. Signifikansi tugas

Tabel 8: Kategori untuk indikator signifikansi tugas

Kategori	Jumlah	Prosentase
Sangat tinggi	3	10%
Tinggi	18	60%
Sedang	9	30%
Rendah	-	-
Sangat rendah	-	-
Jumlah	30	100

Sumber data: hasil penelitian

Dari tabel 8 diketahui indikator signifikansi tugas yang masuk kategori sangat tinggi ada 3 orang (10%) dari seluruh responden dan, sedangkan kategori tinggi ada 18 orang (60%) dari seluruh responden, kategori sedang ada 9 orang (30%) dari seluruh responden, untuk kategori rendah dan sangat rendah kosong. Sebagian besar jawaban responden berkategori tinggi, responden dalam hal ini memahami kalau keberadaan pekerjaan tersebut mempunyai arti penting bagi dirinya, bagi perusahaan, dan bagi konsumen yang nantinya akan memanfaatkan produk PT. Mitratani Dua Tujuh Jember.

### d. Otonomi

Tabel 9: Kategori untuk indikator otonomi

Kategori	Jumlah	Prosentase
Sangat tinggi	6	20%
Tinggi	12	40%
Sedang	10	33,33%
Rendah	2	6,67%
Sangat rendah	-	-
Jumlah	30	100

Sumber data: hasil penelitian

Dari tabel 9 diketahui indikator otonomi yang masuk kategori sangat tinggi ada 6 orang (20%) dari seluruh responden, kategori tinggi ada 12 orang (40%) dari seluruh responden, sedangkan jawaban responden yang masuk kategori sedang ada 10 orang (33,33%), dan untuk kategori rendah ada 2 orang (6,67%), sedangkan kategori sangat rendah kosong. Jawaban responden sebagian besar masuk dalam kategori tinggi, hal ini

berarti responden cukup memahami otonomi tugas masing-masing, dengan bertanggung jawab dalam penyelesaian tugas, dan mereka sangat menghargai kepercayaan perusahaan dengan menyelesaikan tugas sebagai kewajiban yang harus diselesaikan dengan baik.

#### e. Umpan Balik

Tabel 10: Kategori untuk indikator umpan balik

Kategori	Jumlah	Prosentase
Sangat tinggi	-	-
Tinggi	1	3,33%
Sedang	14	46,67%
Rendah	13	43,33%
Sangat rendah	2	6,67%
Jumlah	30	100

Sumber data: hasil penelitian

Dari tabel 10 dapat diketahui indikator umpan balik yang masuk kategori tinggi ada 1 orang (3,33%) dari seluruh responden, kategori sedang ada 14 orang (46,67%) dari seluruh responden, dan kategori rendah ada 13 orang (43,33%) dari seluruh responden, untuk kategori sangat rendah ada 2 orang (6,67%), sedangkan untuk kategori sangat tinggi kosong. Hal ini menandakan umpan balik berjalan dengan baik karena sebagian besar jawaban responden masuk pada kategori sedang. Responden menjawab bahwa sering menerima teguran atas kesalahannya, tetapi pihak atasan atau pengawas juga seimbang dalam memberikan umpan balik misalnya berupa: pujian.

Dari indikator-indikator yang ada, maka variabel desain pekerjaan dapat dikategorikan berdasarkan tinggi/rendah/sedang. Adapun kategorinya sebagai berikut:

Tabel 11: Kategori untuk variabel desain pekerjaan

Kategori	Jumlah	Prosentase
Sangat tinggi	2	6,67%
Tinggi	17	56,67%
Sedang	8	26,67%
Rendah	3	10%
Sangat rendah	-	-
Jumlah	30	100

Sumber data: Hasil penelitian

Dari tabel 11 diatas dapat diketahui bahwa pendapat responden terhadap variabel desain pekerjaan yang masuk kategori sangat tinggi 2 orang (6,67%) dari seluruh responden, kategori tinggi ada 17 orang (56,67%) dari seluruh responden, dan jawaban berkategori sedang ada 8 orang (26,67%) dari seluruh responden, dan untuk kategori rendah ada 3 orang (10%) dan kategori sangat rendah kosong. Dengan demikian sebagian besar pendapat responden terhadap variabel desain pekerjaan berkategori tinggi.

### 3.1.6 Kepuasan Kerja Karyawan

kepuasan kerja terdiri dari dua indikator yaitu indikator faktor hygiene dan indikator faktor motivasi, maka indikator – indikator tersebut dapat dikategorikan berdasarkan tinggi rendahnya, untuk lebih jelasnya dapat penulis jabarkan sebagai berikut:

#### a. Indikator faktor hygiene

Tabel 12: Kategori untuk indikator Hygiene

Kategori	Jumlah	Prosentase
Sangat tinggi	18	60%
Tinggi	6	20%
Sedang	6	20%
Rendah	-	-
Sangat rendah	-	-
Jumlah	30	100

Sumber data: Hasil penelitian

Dari tabel 12 dapat diketahui indikator hygiene yang masuk kategori sangat tinggi 18 orang (60%) dari seluruh responden, untuk kategori tinggi ada 6 orang (20%) dari seluruh responden dan untuk kategori sedang ada



6 orang (20%) dari seluruh responden, kategori rendah dan kategori sangat rendah kosong. Sebagian besar pendapat responden berkategori sangat tinggi, karena mereka merasa sangat puas atas kondisi kerja berupa kebersihan, penerangan, pertukaran udara yang telah tersedia di tempat kerja mereka, karena selama ini telah terjadi peningkatan dalam memperbaiki kondisi kerja dari sebelumnya. Responden juga merasa puas atas statusnya dalam perusahaan sebagai kepercayaan yang diberikan perusahaan. Mereka juga merasa puas atas hubungan kerja yang telah terjalin baik antara karyawan dengan atasan atau pengawas *processing*.

#### b. Indikator faktor motivasi

Tabel 13: kategori untuk indikator motivasi

Kategori	Jumlah	Prosentase
Sangat tinggi	3	10%
Tinggi	16	53,33%
Sedang	8	26,67%
Rendah	1	3,33%
Sangat rendah	2	6,67%
Jumlah	30	100

Sumber data: hasil penelitian

Dari tabel 13 dapat diketahui indikator motivasi yang masuk kategori sangat tinggi ada 3 orang (10%) dari seluruh responden, kategori tinggi ada 16 orang (53,33%) dari seluruh responden, kategori sedang ada 8 orang (26,67%) dari seluruh responden. Untuk kategori rendah 1 orang (3,33%) dan kategori sangat rendah ada 2 orang (6,67%) dari seluruh responden. Sebagian besar pendapat responden berkategori tinggi, karena mereka merasa puas atas motivasi dari perusahaan yang berupa pujian dari pimpinan bila pencapaian hasil mereka meningkat, hal ini terwujud melalui kerjasama yang baik antara karyawan dengan pihak pimpinan atau pengawas *processing*. Mereka juga merasa puas atas tanggung jawab yang diberikan perusahaan sehingga dapat dikerjakan secara maksimal.

Dari indikator-indikator yang ada, maka variabel kepuasan kerja dapat dikategorikan berdasarkan tinggi/sedang/rendah.

Tabel 14: kategori untuk variabel kepuasan kerja

Kategori	Jumlah	Prosentase
Sangat tinggi	-	-
Tinggi	15	50%
Sedang	9	30%
Rendah	6	20%
Sangat rendah	-	-
Jumlah	30	100

Sumber data: Hasil penelitian

Dari tabel 14 dapat diketahui bahwa pendapat responden terhadap kepuasan kerja yang masuk kategori sangat tinggi kosong dan sedangkan untuk ketegori tinggi ada 15 orang (50%) dari seluruh responden, kategori sedang ada 9 orang (30%) dari seluruh responden, untuk kategori sangat tinggi dan sangat rendah kosong. Sebagian besar pendapat responden terhadap variabel kepuasan kerja berkategori tinggi yaitu 15 orang (50%) dari seluruh responden.

### 3.2 Analisis Korelasi

Setelah diketahui karakteristik umum dan gambaran tentang desain pekerjaan dan kepuasan kerja lewat tabel diatas, maka langkah selanjutnya adalah analisis secara statistik yaitu menggunakan korelasi rank spearman. Sebelum menganalisis untuk dimasukkan ke dalam rumus-rumus, maka terlebih dahulu ditentukan ranknya. Dalam rank spearman berlaku ketentuan bahwa diawali dari angka terkecil dan apabila terdapat rank kembar, maka angka di jumlahkan dan dibagi dengan jumlah angka kembar.

#### 3.2.1 Perhitungan Skor

Penyajikan skor-skor atas jawaban responden berdasarkan kuesioner penelitian yang telah dibagikan kepada responden, dibuat dalam bentuk tabel untuk setiap indikator, dan dituangkan dalam lampiran.

### 3.2.2 Perhitungan Rank Untuk Variabel X

a. Total skor 24, masuk ranking:

$$\frac{1+2+3}{3} = \frac{6}{3} = 2$$

b. Total skor 27, masuk ranking:

$$\frac{4}{1} = 4$$

c. Total skor 29, masuk ranking:

$$\frac{5+6}{2} = \frac{11}{2} = 5,5$$

d. Total skor 31, masuk ranking:

$$\frac{7+8}{2} = \frac{15}{2} = 7,5$$

e. Total skor 32, masuk ranking:

$$\frac{9}{1} = 9$$

f. Total skor 33, masuk ranking:

$$\frac{10+11}{2} = \frac{21}{2} = 10,5$$

g. Total skor 34, masuk ranking:

$$\frac{12+13}{2} = \frac{25}{2} = 12,5$$

h. Total skor 35, masuk ranking:

$$\frac{14+15}{2} = \frac{29}{2} = 14,5$$

i. Total skor 36, masuk ranking:

$$\frac{16+17}{2} = \frac{33}{2} = 16,5$$

j. Total skor 37, masuk ranking:

$$\frac{18+19}{2} = \frac{37}{2} = 18,5$$

k. Total skor 38, masuk ranking:

$$\frac{20+21+22}{3} = \frac{63}{3} = 21$$

l. Total skor 39, masuk ranking:

$$\frac{23+24+25}{3} = \frac{72}{3} = 24$$

m. Total skor 40, masuk ranking:

$$\frac{26}{1} = 26$$

n. Total skor 41, masuk ranking:

$$\frac{27+28}{2} = \frac{55}{2} = 27,5$$

o. Total skor 43, masuk ranking:

$$\frac{29}{1} = 29$$

p. Total skor 45, masuk ranking:

$$\frac{30}{1} = 30$$

### 3.2.3 Perhitungan Rank Untuk Variabel Y

a. Total skor 12, masuk ranking:

$$\frac{1}{1} = 1$$

b. Total skor 13, masuk ranking:

$$\frac{2}{1} = 2$$

c. Total skor 14, masuk ranking:

$$\frac{3}{1} = 3$$

d. Total skor 15, masuk ranking:

$$\frac{4+5+6}{3} = \frac{15}{3} = 5$$

e. Total skor 16, masuk ranking:

$$\frac{7+8+9}{3} = \frac{24}{3} = 8$$

f. Total skor 17, masuk ranking:

$$\frac{10}{1} = 10$$

g. Total skor 18, masuk ranking:

$$\frac{11}{1} = 11$$

h. Total skor 20, masuk ranking:

$$\frac{12+13+14+15}{4} = \frac{54}{4} = 13,5$$

i. Total skor 21, masuk ranking:

$$\frac{16+17+18+19+20+21+22+23}{8} = \frac{156}{8} = 19,5$$

j. Total skor 22, masuk ranking:

$$\frac{24+25+26+27+28}{5} = \frac{130}{5} = 26$$

k. Total skor 23, masuk ranking:

$$\frac{29+30}{2} = \frac{59}{2} = 29,5$$

Berdasarkan data dari tabel tersebut dapat diketahui:

$$N = 30$$

$$\sum d^2 = 899,5$$

$$T_x = 2 \qquad t = 3$$

$$= 5,5 \qquad t = 2$$

$$= 7,5 \qquad t = 2$$

$$= 10,5 \qquad t = 2$$

$$= 12,5 \qquad t = 2$$

$$= 14,5 \qquad t = 2$$

$$= 16,5 \qquad t = 2$$

$$= 18,5 \qquad t = 2$$

$$= 21 \qquad t = 3$$

$$= 24 \qquad t = 3$$

$$= 27,5 \qquad t = 2$$

$$T_y = 5 \qquad t = 3$$

$$= 8 \qquad t = 3$$

$$= 13,5 \qquad t = 4$$

$$= 19,5 \qquad t = 8$$

$$= 26 \qquad t = 5$$

$$= 29,5 \qquad t = 2$$

Maka selanjutnya dapat dicari hasil faktor koreksi T dengan memasukkan ke dalam rumus sebagai berikut:

$$T_x = \frac{t^3 - t}{12}$$

$$\begin{aligned} T_x &= \frac{(3^3-3)}{12} + \frac{(2^3-2)}{12} + \frac{(2^3-2)}{12} + \frac{(2^3-2)}{12} + \frac{(2^3-2)}{12} + \frac{(2^3-2)}{12} + \frac{(2^3-2)}{12} + \frac{(2^3-2)}{12} + \frac{(2^3-2)}{12} + \frac{(3^3-3)}{12} + \\ &\frac{(3^3-3)}{12} + \frac{(2^3-2)}{12} \\ &= \frac{(27-3)}{12} + \frac{(8-2)}{12} + \frac{(8-2)}{12} + \frac{(8-2)}{12} + \frac{(8-2)}{12} + \frac{(8-2)}{12} + \frac{(8-2)}{12} + \frac{(8-2)}{12} + \frac{(8-2)}{12} + \frac{(27-3)}{12} + \frac{(27-3)}{12} + \frac{(8-2)}{12} \\ &= \frac{24 + 6 + 6 + 6 + 6 + 6 + 6 + 6 + 24 + 24 + 6}{12} \\ &= \frac{120}{12} \\ &= 10 \end{aligned}$$

$$\sum x^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum T_x$$

$$\begin{aligned} &= \frac{30^3 - 30}{12} - 10 \\ &= \frac{27.000 - 30}{12} - 10 \\ &= \frac{26.970}{12} - 10 \\ &= 2247,5 - 10 \\ \sum x^2 &= 2237,5 \end{aligned}$$

$$T_y = \frac{t^3 - t}{12}$$

$$T_y = \frac{(3^3 - 3)}{12} + \frac{(3^3 - 3)}{12} + \frac{(4^3 - 4)}{12} + \frac{(8^3 - 8)}{12} + \frac{(5^3 - 5)}{12} + \frac{(2^3 - 2)}{12}$$

$$= \frac{(27-3)}{12} + \frac{(27-3)}{12} + \frac{(64-4)}{12} + \frac{(512-8)}{12} + \frac{(125-5)}{12} + \frac{(8-2)}{12}$$

$$= \frac{24+24+60+504+120+6}{12}$$

$$= \frac{738}{12}$$

$$\sum T_y = 61,5$$

$$\sum y^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum T_y$$

$$\sum y^2 = \frac{30^3 - 30}{12} - 61,5$$

$$= \frac{27.000 - 30}{12} - 61,5$$

$$= \frac{26.970}{12} - 61,5$$

$$= 2247,5 - 61,5$$

$$\sum y^2 = 2186$$

Dari perhitungan diatas dapat diketahui:

$$N = 30$$

$$\sum d^2 = 899,5$$

$$T_x = 10$$

$$T_y = 61,5$$

$$\sum x^2 = 2237,5$$

$$\sum y^2 = 2186$$

Selanjutnya dicari korelasi antara x dan y dengan rumus korelasi dari Rank Spearman:

$$\begin{aligned} r_s &= \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum d^2}{2 \sqrt{(\sum x^2) (\sum y^2)}} \\ &= \frac{2237,5 + 2186 - 899,5}{2 \sqrt{(2237,5) (2186)}} \\ &= \frac{4423,5 - 899,5}{2 \sqrt{4891175}} \\ &= \frac{3524}{4423,2} \\ &= 0,7967 \end{aligned}$$

### 3.2.4 Menghitung Uji t

Hasil Perhitungan rank spearman telah didapat nilai  $r_s$  sebesar 0,7967 maka langkah selanjutnya adalah menguji taraf keyakinan dengan menggunakan uji t untuk menunjukkan bahwa hasil uji t lebih besar atau lebih kecil dari tabel *distribution of test*. Adapun rumus yang digunakan sebagai berikut:



$$\begin{aligned}t &= r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-(r_s)^2}} \\&= 0,7967 \sqrt{\frac{30-2}{1-(0,7967)^2}} \\&= 0,7967 \sqrt{\frac{28}{1-0,6347}} \\&= 0,7967 \sqrt{\frac{28}{0,3653}} \\&= 0,7967 \sqrt{76,65} \\&= 0,7967 \times 8,7550 \\&= 6,9751\end{aligned}$$

### 3.3 Pembahasan

Perhitungan uji t diperoleh hasil sebesar 6,9751 dan menurut tabel  $df = N - 2 = 28$  dengan tingkat signifikansi yang digunakan  $\alpha$  5% yang bernilai 1,701 berarti  $t$  uji  $>$   $t$  tabel. Dari hasil perhitungan  $r_s$  mendapatkan hasil sebesar 0,7967 yang menurut Sugiyono (1999:183) berarti masuk pada hubungan kuat karena terletak antara 0,600 – 0,799. Hasil perhitungan  $r_s$  tersebut menunjukkan adanya tingkat hubungan yang kuat antara variabel desain pekerjaan dengan variabel kepuasan kerja karyawan.

Variabel desain pekerjaan terdiri dari indikator variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik. Dari hasil tanggapan responden terhadap indikator variasi keterampilan yang masuk kategori sangat tinggi ada 4 orang (13,33%) dan kategori tinggi ada 1 orang (3,33%) dari seluruh responden, kategori sedang ada 11 orang (36,33%) dari seluruh responden, sedangkan kategori rendah ada 6 orang (20%) dari seluruh responden dan kategori sangat rendah ada 8 orang (26,67%). Jawaban responden untuk indikator identitas tugas yang masuk kategori sangat tinggi ada 3 orang (10%) dan kategori tinggi 15 orang

(50%) dan, kategori sedang ada 10 orang (33,33%) dari seluruh responden, kategori rendah ada 2 orang (6,67%) dari seluruh responden dan kategori sangat rendah kosong. Untuk indikator signifikansi tugas yang masuk kategori sangat tinggi ada 3 orang (10%) dari seluruh responden, kategori tinggi ada 18 (60%), kategori sedang ada 9 orang (30%) dari seluruh responden, kategori rendah dan sangat rendah kosong. Dari indikator otonomi jawaban responden yang masuk kategori sangat tinggi ada 6 orang (20%) dari seluruh responden, kategori tinggi ada 12 orang (40%) dari seluruh responden, kategori sedang ada 10 orang (33,33%) dari seluruh responden, dan kategori rendah ada 2 orang (6,67%), sedangkan kategori sangat rendah kosong. Jawaban responden dari indikator umpan balik yang masuk indikator sangat tinggi kosong, untuk kategori tinggi ada 1 orang (3,33%) dari seluruh responden, kategori sedang ada 14 orang (46,67%) dari seluruh responden dan kategori rendah ada 13 orang (43,33%), kategori sangat rendah ada 2 orang (6,67%) dari seluruh responden. Dengan demikian untuk variabel desain pekerjaan yang masuk kategori sangat tinggi 2 orang (6,67%) dari seluruh responden, kategori tinggi ada 17 orang (56,67%) dan sedang ada 8 orang (26,67%) dan kategori rendah ada 3 orang (10%) dan sangat rendah kosong sehingga dapat diketahui sebagian besar pendapat responden terhadap variabel desain pekerjaan berkategori tinggi.

Variabel kepuasan kerja terdiri dari indikator faktor hygiene dan faktor motivasi. Berdasarkan tanggapan responden, maka indikator faktor hygiene juga dimasukkan kedalam kategori-kategori. Untuk kategori sangat tinggi ada 18 orang (60%), sedangkan kategori tinggi ada 6 orang (20%) dari seluruh responden, jawaban berkategori sedang ada 6 orang (20%) dari seluruh responden, untuk jawaban responden yang berkategori rendah dan sangat rendah kosong. Untuk hasil jawaban responden dari indikator faktor motivasi yang masuk kategori sangat tinggi ada 3 orang (10%) dan kategori tinggi ada 16 orang (53,33%) dari seluruh responden, jawaban berkategori sedang ada 8 orang (26,67%) dari seluruh

responden, dan kategori rendah ada 1 orang (3,33%) dari seluruh responden. Dengan demikian dapat diketahui bahwa dari hasil pengkategorian tersebut, maka variabel kepuasan kerja sebagian besar berkategori tinggi sebanyak 15 orang (50%) dari seluruh responden.

Dua variabel tersebut diranking dan dihitung selisih rankingnya dimana jumlah dari selisih ranking tersebut 899,5. selisih ranking tersebut untuk menghitung  $r_s$ . Dari hasil  $\sum X^2$  sebesar 2237,5 dan hasil  $\sum Y^2$  sebesar 2186, maka dapat diperoleh  $r_s$  sebesar 0,7967 dan t uji sebesar 6,9751.

Hasil pengujian dari korelasi rank spearman sebesar 0,7967 yang berarti ada hubungan yang kuat antara desain pekerjaan dengan kepuasan kerja karyawan bagian *processing* pada PT. Mitratani Dua Tujuh Jember dan hasil pengujian tersebut diperkuat dari hasil uji t dengan taraf signifikansi  $\alpha$  5%, maka dapat diambil keputusan:

$H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima karena diperoleh t uji sebesar  $6,9751 > t$  tabel 1,701 yang berarti ada hubungan desain pekerjaan dengan kepuasan kerja karyawan bagian *processing* pada PT. Mitratani Dua Tujuh Jember.

Jadi jelas bahwa desain pekerjaan yang ada pada PT. Mitratani Dua Tujuh Jember mempunyai hubungan yang kuat dengan kepuasan kerja karyawan bagian *processing*.

Pada tabel 25 dan tabel 26 digambarkan hasil pembahasan dari pengkategorian dari variabel desain pekerjaan dan variabel kepuasan kerja.

Tabel 25: Hasil Pembahasan Variabel Desain Pekerjaan

Nilai	Variabel Desain Pekerjaan				
	Variasi keterampilan	Identitas tugas	Signifikansi tugas	Otomoni	Umpan balik
Sgt tinggi	4	3	3	6	-
Tinggi	1	15	18	12	1
Sedang	11	10	9	10	14
Rendah	6	2	-	2	13
Sgt rendah	8	-	-	-	2

Sumber : Hasil penelitian

Tabel 26: Hasil Pembahasan Variabel kepuasan Kerja

Nilai	Variabel Kepuasan Kerja	
	Faktor Hygiene	Faktor Motivasi
Sangat tinggi	18	3
Tinggi	6	16
Sedang	6	8
Rendah	-	1
Sangat rendah	-	2

Sumber: Hasil penelitian



## LEMBAGA PENELITIAN

Alamat : Jl. Kalimantan No. 37, Telepon (0331) 337818, JEMBER 68121

E-mail : lemlit unej @ jember.telkom.net.id

Nomor : 801 /J25.3.1/PL.5/2001  
Lampiran : -  
Perihal : **Permohonan ijin melaksanakan penelitian**

19 Juni 2001

Kepada : **Yth. Sdr. Pimpinan  
PT. MITRATANI DUA TUJUH JEMBER  
di-  
JEMBER.**

Menunjuk surat pengantar dari Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Jember No. 2158/J25.1.2/PL.5'2001 Tanggal 19 Juni 2001, perihal ijin penelitian mahasiswa :

**Nama/NIM** : **INDAWATI / 97-2129**  
**Fakultas/Jurusan** : **Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik/Administrasi Niaga**  
**Alamat** : **Jl. Bangka IV/33 Jember.**  
**Judul Penelitian** : **Analisis Hubungan Antara Desain Pekerjaan Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Processing Pada PT. Mitratani Dua Tujuh Jember.**  
**Lokasi** : **Jember.**  
**Lama Penelitian** : **1 (satu) bulan.**

maka kami mohon dengan hormat bantuan serta perkenan saudara untuk memberikan ijin kepada mahasiswa bersangkutan dalam melaksanakan kegiatan penelitian sesuai dengan judul di atas.

Demikian atas kerjasama dan bantuan saudara disampaikan terima kasih.



**Ketua,**  
*[Signature]*  
**DR. H. T Sutikto, MSc.**  
**NIP. 131 131 022**

**Tembusan Kepada Yth. :**

1. Sdr. Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Jember
2. Mahasiswa ybs.
3. Arsip



MITRATANI DUA TUJUH

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : 500/ETR/M27/VII/2001

Yang bertanda tangan dibawah ini, PT. Mitratani Dua Tujuh, dengan ini menerangkan bahwa Mahasiswa Universitas Jember :

Nama	: Indawati
Nim	: 97 - 2129
Fakultas	: Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Jurusan	: Ilmu Administrasi Niaga

Telah melaksanakan Penelitian di PT. Mitratani Dua Tujuh, terhitung mulai tanggal 19 Juni sampai tanggal 19 Juli 2001.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 31 Juli 2001

**PT. Mitratani Dua Tujuh**

**Asmad Sutiyono**

Ka. Div. Umum/SDM