

Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi (Sumber Data Mandiri) Muara Teweh Kalimantan Tengah

Isna Wardana¹, Hj. Siti Rusidah², Nurul Wahyuni²

1. Mahasiswa Magister Ilmu Administrasi Bisnis, Fisip Unlam Banjarmasin
2. Dosen Magister Ilmu Administrasi Bisnis, Fisip Unlam Banjarmasin
Jl. Brigjen H. Hasan Basry Banjarmasin 70123
Telp./Fax (0511) 3304595, 3304968

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the partial whether (1) Transformational Leadership Style significant effect on employee performance, (2) discipline Job significant effect on employee performance, (3) Cultural Organization significant effect on employee performance (4) and test and analyze together (simultaneously) whether Transformational leadership, Discipline Work and Organizational Culture influence on employee performance at the Post Office Palangkaraya in Central Kalimantan.

The study population were employees of the Post Office of Palangkaraya in Central Kalimantan numbered as many as 34 people and also became samples taken by sampling saturated. Methods This study uses a quantitative approach. This study uses data analysis techniques Regression. Validity and reliability test using SPSS 21.0 software assistance.

The results showed that: (1) The test result is known that there is no significant influence of Transformational Leadership Style (X1) on employee performance (Y) partially, by 0.042. (2) The test result is known that there are significant effect Work Discipline (X2) the Employee Performance (Y) partially, by 0.279. (3) The test result is known that there are significant effect Cultural Organization (X3) on employee performance (Y) partially, by 0.634. (4) From the test results it is known that there is no significant influence Transformational Leadership Style (X1), Work Discipline (X2) and Cultural Organization (X3) on employee performance (Y) simultaneously, 0.776. (5) Interpretation of the results of this testing is the constant of 10.225

Keywords: Transformational Leadership Style, Work Discipline, Organizational Culture and Employee Performance.

1. Latar Belakang

Salah satu tujuan organisasi dalam aktivitasnya adalah meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Hakekat sukses atau tidaknya suatu perusahaan sangat tergantung dari aktivitas dan kreativitas sumberdaya manusianya. Oleh karena itu hal utama yang harus diperhatikan oleh pimpinan perusahaan adalah bagaimana membangkitkan gairah kerja karyawannya, sehingga karyawan merasa termotivasi dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan sebagai sumberdaya manusia yang ada dalam perusahaan mempunyai peranan yang sangat penting dibandingkan dengan sumberdaya lainnya karena manusia sebagai penggerak dari aktivitas organisasi.

Pada Usaha Kecil, Menengah dan Koperasi (UKMK) merupakan kelompok usaha ekonomi yang penting dalam perekonomian Indonesia. Hal ini disebabkan, usaha kecil menengah dan koperasi merupakan sektor usaha yang memiliki jumlah terbesar

dengan daya serap angkatan kerja yang signifikan.

Oleh karena itu kesenjangan pendapatan yang cukup besar masih terjadi antara pengusaha besar dengan UKMK, pengembangan daya saing UKMK, secara langsung merupakan upaya dalam rangka peningkatan kesejahteraan rakyat banyak, sekaligus mempersempit kesenjangan ekonomi. Keberadaan UKMK sebagai tulang punggung perekonomian Kota menjadi perhatian khusus

Kontribusinya terhadap pertumbuhan ekonomi UKMK hanya memberikan kontribusi sebesar 16,4% sedangkan usaha besar 83,6%. Berdasarkan penguasaan pangsa pasar, usaha kecil, menengah dan koperasi hanya menguasai pangsa pasar sebesar 20% (80% oleh usaha besar).

Perekonomian di kabupaten Barito Utara masih menitik beratkan pada sektor perKoperasian dan UMKM yang merupakan salah satu penggerak ekonomi kerakyatan,

yang diharapkan mampu menciptakan peningkatan ekonomi masyarakat, namun dalam perkembangannya, khususnya koperasi masih cukup banyak koperasi yang tidak aktif, dimana dari jumlah keseluruhan koperasi di kabupaten Barito Utara sebanyak 236 unit dan masih terdapat koperasi yang dikategorikan tidak aktif sebanyak 78 unit. Sedangkan koperasi yang berlokasi di Muara Teweh berjumlah 42 unit yang terdiri dari Koperasi simpan Pinjam dan Usaha Simpan Pinjam dengan omset modal berkisar Rp. 10 Milyar.

Tabel 1.1 Rekapitulasi Koperasi di Muara Teweh Tahun 2014

Sumber: Renstra Dinas Koperasi UMKM Kab. Barito Utara, 2014

No.	Nominasi Koperasi	Koperasi Simpan Pinjam	Usaha Simpan Pinjam	Omset Modal
1.	Koperasi Aktif	5	16	10 Milyar
2.	Koperasi Tidak Aktif	2	26	--
	Jumlah	7	42	--

Kinerja koperasi di Muara Teweh yang dikategorikan aktifpun sebagian belum maksimal ditunjukkan dengan jumlah koperasi yang melaksanakan RAT baru berjumlah 3 koperasi dari 5 koperasi aktif. Hal ini dikarenakan beberapa permasalahan/ kendala diantaranya adalah minimnya kualitas sumber daya manusia (SDM) koperasi dan UMKM, termasuk aparatur pembina teknis dalam melayani masyarakat pada sektor keuangan yang berasal dari pemerintah daerah.

Secara nasional, Credit Union (CU) di Indonesia kini bukan lagi sekedar lembaga keuangan, tetapi sudah menjadi gerakan ekonomi karena besar dan luasnya dampak yang dihasilkannya. Secara kuantitas, sampai Oktober 2009 menurut data dari Induk Koperasi Kredit Indonesia (Inkopdit) terdapat 964.048 orang anggota dengan aset sekitar Rp.6 triliun yang tersebar di 965 Kopdit primer. Saat ini Inkopdit memiliki jaringan 30 Puskopdit/ Pra Puskopdit/ BK3D yang tersebar di beberapa Propinsi di seluruh Indonesia.

Koperasi Credit Union di wilayah DAS Barito mempunyai unit kerja berjumlah 17 buah, terdiri dari 1 Kantor Pusat (Ampah) dan 16 Kantor Pelayanan. 16 Kantor Pelayanan terdiri dari 5 (lima) unit di Kabupaten Barito Utara, 2 (dua) unit di Kabupaten Murung Raya, 5 (lima) unit di Kabupaten Barito Selatan dan 4 (empat) unit di Kabupaten Barito Timur. Koperasi (Sumber Daya Mandiri) Muara Teweh adalah salah satu lembaga keuangan milik swasta yang relatif paling

berkembang pesat di wilayah DAS Barito dengan omset usaha sebesar Rp.47 Milyar lebih di tahun 2015 yang terdiri dari usaha simpan pinjam dan tabungan anggota.

Tabel 1.2 Rekapitulasi Laporan Pencapaian Kerja Keuangan Tahun 2013 2015 (dalam jutaan rupiah)

No	Uraian	Reliasasi Keuangan (Rp.)			Peningkatan (%)
		2013	2014	2015	
1.	Aset	34.655	38.987	47.635	37,45
2.	Pendapatan	5.683	4.688	5.943	4,59
3.	Sisa Hasil Usaha (SHU)	36	560	273	642,53

Sumber: Laporan Perkembangan SDM Muara Teweh, 2013-2015.

Berdasarkan tabel di atas, jumlah aset pada tahun 2015 meningkat sebesar 37,47 persen dari semula Rp.34.655.946.386 di tahun 2013 menjadi Rp.47.635.058.623 di tahun 2015 yang disebabkan penambahan jumlah aset bangunan dan peralatan. Sementara realisasi pendapatan meningkat 4,59 persen dari semula Rp.5.683.112.313 di tahun 2013 menjadi Rp.5.943.961.531 di tahun 2015 yang disebabkan peningkatan jumlah anggota.

Jumlah SHU mengalami peningkatan signifikan sebesar 642,53 persen dari semula Rp.36.807.889 di tahun 2013 menjadi Rp.273.310.765 di tahun 2015 yang disebabkan penambahan jumlah karyawan, peningkatan kualitas para pengurus koperasi sumber daya mandiri dan peningkatan mutu sumber daya koperasi SDM Muara Teweh.

Secara individu seorang karyawan yang bekerja pada Koperasi (Sumber Daya Mandiri) Muara Teweh harus mempunyai kemampuan/ cakap, sikap yang ramah, minat yang tinggi untuk bekerja dan mengembangkan diri, bertanggung jawab terhadap tugas dan mentaati aturan dalam organisasi.

Tabel 1.3 Rekapitulasi Karyawan Koperasi

No.	Status Karyawan	Jumlah	Keterangan
1.	Karyawan Tetap	20	KCUSR
2.	Karyawan Tidak Tetap	49	KCUSR
	Total	69	

Sumber: Laporan Perkembangan SDM, 2015.

Pada dasarnya Koperasi (Sumber Daya Mandiri) Muara Teweh bukan saja mengharapakan karyawan yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan dan keterampilan

karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang dimilikinya. Karakteristik Individu, Pekerjaan dan Organisasi merupakan faktor-faktor yang penting guna menentukan kepuasan kerja, walaupun organisasi telah memilih individu dengan baik berdasarkan kemampuan alaminya, yang dilengkapi dengan latihan yang relevan dan sukses, disertai peralatan bantu yang tepat, faktor utama yang menentukan keberhasilannya adalah tingkat motivasi.

Dengan demikian karakteristik pekerjaan yang diberikan oleh organisasi haruslah mengacu pada karakteristik individu karyawan yang akan melaksanakan pekerjaan tersebut agar hasil yang akan dicapai sesuai dengan harapan. Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh karakteristik individu karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Sumber Daya Mandiri di Muara Teweh

2. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah

1. Menguji pengaruh signifikan secara Partial Karakteristik Individu terhadap Kepuasan Kerja karyawan Koperasi (SDM), Muara Teweh.
2. Menguji pengaruh signifikan secara Partial Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Koperasi (SDM), Muara Teweh.
3. Menguji pengaruh signifikan secara Partial Karakteristik Organisasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan Koperasi (SDM) Muara Teweh
4. Menguji pengaruh signifikan secara Simultan Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Organisasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan Koperasi (SDM) Muara Teweh.

3. Tinjauan Pustaka

Karakteristik

Dalam Kamus Lengkap psikologi karya Chaplin, J.P (2008) dijelaskan bahwa karakteristik merupakan sinonim dari kata karakter, watak dan sifat yang memiliki pengertian diantaranya:

1. Suatu kualitas atau sifat yang tetap terus menerus dan kekal yang dapat dijadikan ciri untuk mengidentifikasi seseorang

pribadi, suatu objek, suatu kejadian.

2. Intergrasi atau sintese dari sifat-sifat individual dalam bentuk suatu untas atau kesatuan.
3. Kepribadian seseorang, dipertimbangkan dari titik pandangan etis atau norma.

Jadi Karakteristik dapat disimpulkan sebagai suatu sifat yang khas, yang melekat pada seseorang atau suatu objek. Karakteristik yang dibahas adalah membahas pada Karakteristik Individu (*Individual Difference*), Karakteristik Pekerjaan (*Job Characteristic*), Karakteristik Organisasi (*Organizational Practices*) Chaplin, J.P (2008).

Terjadinya interaksi antara ketiga faktor tersebut akan mempengaruhi Kepuasan Kerja individu atau karyawan dalam suatu lingkungan organisasi. Oleh karena itu keberhasilan seorang manajer meningkatkan Kepuasan Kerja tertentu sangat tergantung pada kemampuannya untuk mengenali karakteristik kepribadian seseorang, Karakteristik pekerjaan meliputi detail dan tantangan kerja, serta Karakteristik Organisasi yang mencerminkan praktek organisasi.

Karakteristik adalah mengacu kepada karakter dan gaya hidup seseorang serta nilai-nilai yang berkembang secara teratur sehingga tingkah laku menjadi lebih konsisten dan mudah di perhatikan Nanda (2013). Selain itu, menurut Caragih (2013) karakteristik merupakan ciri atau karakteristik yang secara alamiah melekat pada diri seseorang yang meliputi umur, jenis kelamin, ras/suku, pengetahuan, agama/ kepercayaan dan sebagainya. Adapun ciri-ciri yang akan kita teliti sebagai berikut:

1) Umur

Umur adalah waktu atau bertambahnya hari sejak lahir sampai akhir hidup, usia sangat mempengaruhi seseorang semakin bertambah usia maka semakin banyak pengetahuan yang di dapat. Kemungkinan besar ada pengaruh faktor usia seseorang dalam pemilihan KB, karena makin tua usia seseorang makin banyak pengalaman dan matang dalam pengambilan keputusan.

Umur sangat mempengaruhi karakteristik seorang. Usia yang lebih muda atau menikah muda misalnya saat usia 17 tahun, dipastikan mempunyai pengalaman, dan kematangan emosi yang

- berbeda dengan orang yang sudah berumur 20 tahun ke atas. Pada usia misalnya 17 tahun, mungkin karena perbedaan pengalaman dan kurangnya informasi karena dampak dari perbedaan umur akan berpengaruh pada pemilihan alat kontrasepsi. Disamping itu pengaruh emosi juga akan menentukan pemilihan kontrasepsi Nanda (2013).
- 2) Pendidikan
Pendidikan adalah suatu usaha untuk mengembangkan kepribadian dan kemampuan di dalam dan di luar sekolah dan berlangsung seumur hidup. Pendidikan merupakan proses perubahan sikap dan tatalaku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui pengajaran dan pelatihan, proses, cara, perbuatan mendidik Notoatmodjo (2010).
 - 3) Pekerjaan
Pekerjaan adalah sesuatu yang dilakukan oleh manusia untuk mendapatkan penghasilan. Manusia perlu bekerja untuk mempertahankan hidupnya. Dengan bekerja seseorang akan mendapatkan uang. Uang yang diperoleh dari hasil bekerja tersebut digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup Suparyanto (2010).
 - 4) Status pendapatan
Status pendapatan merupakan suatu posisi dalam hal mendapatkan penghasilan, pemberian posisi ini disertai pula seperangkat hak dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh pembawa status.
Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kehidupan dan pola hidup adalah stress psikososial, yaitu kemelaratan. Selain itu, status ekonomi yang tinggi pada seseorang akan menyebabkan orang tersebut mempunyai pola hidup dan cara hidup yang lebih baik. Hal tersebut mempengaruhi pola pikir dari seseorang sehingga kemungkinan berpengaruh terhadap pemilihan alat kontrasepsi dengan kaca mata ekonomi atau pendapatan mereka masing-masing Anonim (2012).
 - 5) Jumlah perkawinan
Menurut UU Perkawinan No.1 Tahun 1974 Perkawinan adalah ikatan lahir batin antara seorang pria dan seorang wanita sebagai suami istri dengan tujuan membentuk keluarga (rumah tangga) yang bahagia dan kekal berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa. Dalam penelitian ini jumlah perkawinan sangat mempengaruhi akseptor dalam pemakaian alat kontrasepsi. Misalnya lamanya perkawinan yang dilakukan sekali seumur hidup, atau adanya kawin cerai. Lazimnya awal perkawinan akseptor sering menggunakan Pil KB untuk mengatur jarak kehamilannya, setelah itu baru dilanjutkan dengan alat kontrasepsi lain. Perkawinan dapat diklasifikasikan dengan 1 x perkawinan, atau lebih dari 1 Nuryasini (2010).
 - 6) Jumlah anak hidup
Jumlah anak merupakan jumlah keturunan yang dihasilkan selama masa perkawinan. Hal ini dapat mempengaruhi akseptor dalam memakai kontrasepsi, misalnya dengan banyaknya anak ibu cenderung memilih alat kontrasepsi jangka panjang untuk mengatur jarak kehamilan. Selain itu banyaknya anak dapat bedakan dengan 1 anak atau ≥ 2 Nuryasini (2010).
 - 7) Jarak anak
Mengatur jarak kelahiran antara anak pertama dan kedua ataupun selanjutnya perlu diperhatikan. Selain mempertimbangkan faktor kesehatan ibu, sang kakak pun akan siap menerima kehadiran adiknya. Jarak anak untuk ibu melahirkan kurang dari 2 tahun, 2 sampai 5 tahun dan lebih dari 5 tahun.
 - 8) Berat Badan
Primayastuti (2013) berat badan merupakan ukuran yang lazim atau sering dipakai untuk menilai keadaan suatu gizi manusia. Hal ini sangat berpengaruh dengan akseptor dalam memilih alat kontrasepsi. Lazimnya akseptor yang berat badan meningkat lebih memilih menggunakan kontrasepsi non hormonal.
 - 9) Status kesehatan (Tekanan Darah)
Status kesehatan merupakan hal yang sangat penting bagi semua manusia karena tanpa kesehatan yang baik, maka setiap manusia akan sulit dalam melaksanakan aktivitasnya sehari-hari. Kesehatan adalah keadaan sehat, baik secara fisik, mental, maupun sosial. Dalam pemakaian alat kontrasepsi pil KB, status kesehatan haruslah stabil, dikarenakan ibu yang tekanan darahnya

tinggi tidak diperbolehkan menggunakan KB Pil Primayastuti (2013).

10) Status menyusui

Menyusui adalah proses pemberian susu kepada bayi atau anak kecil dengan Air Susu Ibu (ASI) dari payudara ibu sebelum usia anaknya 2 tahun. Dalam menyusui dianjurkan memakai alat kontrasepsi supaya lebih fokus merawat ataupun menyusui anaknya Nanda (2013).

Karakteristik Individu

Sumber daya yang terpenting dalam organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi agar suatu organisasi dapat tetap eksistensinya. Setiap manusia memiliki karakteristik individu yang berbeda antara satu dengan yang lainnya.

Berikut ini pendapat mengenai karakteristik individu. Siagian (2008) menyatakan bahwa, Karakteristik biografikal (individu) dapat dilihat dari umur, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan dan masa kerja.

Hellregel Don dan Slocum Jr. (2006:409), mengemukakan perbedaan-perbedaan individual adalah kebutuhan, nilai, sikap, minat, dan kemampuan pribadi yang dibawa orang kepada pekerjaan mereka. Karena karakteristik-karakteristik ini bervariasi dari orang ke orang, berbeda pula apa yang memotivasi orang.

Seorang pekerja mungkin termotivasi oleh uang dan mencari pekerjaan yang memberikan gaji tinggi. Pekerja lainnya mungkin termotivasi oleh keamanan pekerjaan dan bersedia menerima pekerjaan dengan gaji lebih rendah. Pekerja lainnya lagi mungkin bergairah oleh tantangan dengan suatu posisi yang memaksa kemampuan-kemampuan pekerja sampai batasnya. Dari beberapa pendapat diatas, dalam kajian ini akan menggunakan tiga faktor karakteristik individu yaitu: kemampuan, sikap dan nilai. Menurut Robbins (2006:45)

a. Kemampuan

Kemampuan adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Setiap orang mempunyai kekuatan dan kelemahan dalam kemampuan dan hal itu yang membuatnya unggul atau tertinggal dibandingkan dengan orang lain dalam

melakukan tugas- tugas atau kegiatan tertentu.

Kemampuan pada dasarnya memiliki dua unsur pokok yaitu kemampuan intelektual dan fisik. Kemampuan intelektual diperlukan untuk mengerjakan kegiatan mental yaitu kegiatan yang bersifat rumit dan memerlukan pemikiran. Sedangkan kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan tugas- tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan. Jadi kemampuan (*ability*) merupakan fungsi dari pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*).

Kemampuan sesungguhnya merupakan suatu unsur pelaksanaan kerja yang diperlukan untuk memungkinkan para karyawan bekerja dengan cara tertentu dan hubungannya dengan motivasi, dimana motivasi merupakan usaha dan keinginan yang mempengaruhi kegairahan manusia dalam memanfaatkan kemampuan yang mereka miliki untuk menyelesaikan pekerjaan. Sejauh mana kemampuan seorang karyawan menyelesaikan suatu kegiatan tergantung pada tingkat pengetahuan, keterampilan dan keahlian yang dimiliki yang sesuai dengan tugas pekerjaan yang harus diselesaikan.

Kemampuan mempengaruhi langsung tingkat kinerja dan kepuasan kerja karyawan lewat kesesuaian kemampuan dengan pekerjaan Robbins (2006:77). Kemampuan yang berada jauh di atas yang diisyaratkan dapat juga mengurangi kepuasan kerja karyawan, bila karyawan sangat berhasrat menggunakan kemampuannya dan akan frustrasi oleh keterbatasan pekerjaan itu.

b. Sikap

Menurut Robbins (2008:138) sikap adalah pernyataan evaluatif baik yang menguntungkan atau tidak, mengenai obyek, orang, atau peristiwa. Sedangkan menurut Gibson (2006:144), sikap adalah perasaan positif atau negatif atau keadaan mental yang selalu disiapkan, dipelajari dan diatur melalui pengalaman yang memberikan pengaruh khusus pada respon seseorang terhadap orang, obyek atau keadaan.

Sikap adalah bagian hakiki dari kepribadian seseorang, namun sejumlah

teori mencoba memperhitungkan pembentukan dan perubahan sikap. Salah satu teori yang menyatakan bahwa orang mencari kesesuaian antara keyakinannya dengan perasaannya terhadap obyek, dan mengemukakan bahwa perubahan sikap tergantung pada perubahan perasaan atau keyakinan.

Dari pengertian-pengertian sikap diatas, tergambar bahwa sikap individu dibangun dan terbentuk dari hal-hal atau akibat- akibat yang berhubungan dengan perasaan seseorang, seperti senang, atau tidak senang terhadap sesuatu hal, baik yang berwujud ataupun yang abstrak maupun benda hidup ataupun mati. Sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan. Generalisasi sikap terhadap pekerjaan akan tercermin pada aspek kepuasan kerja.

c. Nilai

Robbins (2003:98) menjelaskan bahwa Nilai adalah Nilai seseorang didasarkan pada pekerjaan yang menghasilkan uang dan memuaskan, dapat dinikmati, dapat berhubungan dengan orang-orang, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga

Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan merupakan sifat dari tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan yang secara instrinsik memberikan kepuasan akan lebih memotivasi bagi kebanyakan orang dari pada pekerjaan yang tidak memuaskan. Pendekatan karakteristik pekerjaan adalah motivasi, kepuasan dan kinerja yang dipandang sebagai fungsi utama desain tugas.

Bagaimana seorang pekerja memberikan tanggapan terhadap materi pekerjaan akan ditentukan oleh kebutuhan kerja disamping sifat pekerjaannya. Riset menunjukkan bahwa pengaruh tantangan kerja dengan Kepuasan Kerja sangat kuat bagi pekerja yang menginginkan tanggung jawab, makna pekerjaannya, pengendalian diri, umpan balik pelaksanaan kerja serta kesempatan untuk maju. Hackman dan Oldham dalam Luthans (2001:509) menyatakan ada 5 (lima) dimensi

karakteristik pekerjaan sebagai sumber yang mempengaruhi kepuasan kerja yakni:

- a. *Skill Variety*/Variasi Keterampilan: suatu tingkatan dimana pekerjaan membutuhkan variasi aktivitas yang berbeda dalam penyelesaian pekerjaan dan melibatkan penggunaan sejumlah keterampilan dan bakat yang berbeda dari karyawan.
- b. *Task Identity*/ Identitas Tugas: suatu tingkatan dimana pekerjaan membutuhkan penyelesaian secara menyeluruh dan teridentifikasi pembagiannya, oleh karena itu seorang karyawan terlibat mengerjakan sebuah pekerjaan dari awal sampai akhir dengan *outcome* yang memungkinkan.
- c. *Task Significance*/ Signifikansi Tugas: suatu tingkatan dimana pekerjaan merupakan hal yang penting dan melibatkan kontribusi yang berarti terhadap organisasi atau masyarakat secara umum.
- d. *Autonomy*/ Otonomi: suatu tingkatan dimana pekerjaan memberikan karyawan kebebasan secara substansial, ketidak tergantungan dan keleluasaan dalam membuat jadwal kerja dan menentukan prosedur yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- e. *Job Feedback*/ Umpan Balik Pekerjaan: suatu tingkatan dimana hasil aktivitas penyelesaian pekerjaan diperoleh langsung oleh karyawan dan informasi yang jelas mengenai seberapa baik pekerjaan telah dikerjakan.

Kelima karakteristik pekerjaan tersebut, bila dihubungkan dengan keadaan psikologis akan dapat memberikan kepuasan kerja yang tinggi dan tingkat kemangkiran serta pertukaran kerja yang rendah

Karakteristik Organisasi

Karakteristik organisasi merupakan suatu kondisi dimana setiap organisasi atau lingkungan kerja mempunyai peraturan, kebijakan, sistem pemberian hadiah dan misi lainnya yang berpengaruh pada setiap karyawan. Lebih lanjut, dikemukakan Karakteristik Organisasi merupakan wadah dimana seluruh bagian-bagian terintegrasi menciptakan lingkungan kerja bagi tiap-tiap individu yang ada, didalamnya terdapat kebijaksanaan, budaya atau kultur kerja. Setidaknya terdapat tiga (3) ciri-ciri dari praktek Karakteristik Organisasi, antara lain:

- a. Komitmen terhadap Tujuan Organisasi,

yang berkaitan dengan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, bersedia untuk berusaha mencapai tujuan dari organisasi dan kepercayaan serta menerima tujuan nilai-nilai organisasi.

- b. Hubungan dengan Teman Sekerja, yang berkaitan dengan hubungan persahabatan dengan rekan sekerja dan saling mendukung antar rekan kerja tersebut.
- c. Hubungan dengan Atasan, yang menyangkut bantuan teknis, bimbingan dan perhatian atasan terhadap karyawannya (Sujak, 2000:127).

Hellregel Don dan Slocum Jr. (2006:409) mengemukakan praktek-praktek organisasional adalah aturan, kebijakan sumber daya manusia, praktek manajerial, dan sistem ganjaran dari suatu organisasi. Kebijakan-kebijakan yang mendefinisikan tunjangan-tunjangan tambahan (misalnya, cuti yang dibayar, asuransi, dan perawatan anak atau manula) dan ganjaran (misalnya, bonus dan/atau komisi) dapat menarik pekerja-pekerja baru dan tetap membuat pekerja-pekerja yang sudah ada merasa bahagia.

Perbedaan karakteristik organisasi ditunjukkan dengan kebijaksanaan yang berbeda dari masing-masing organisasi, serta hubungan antar masing-masing individu dalam organisasi. Dalam rangka mendorong tercapainya kinerja yang optimal, pimpinan organisasi harus mempertimbangkan hubungan faktor-faktor tersebut serta pengaruhnya terhadap perilaku individu para karyawan. Oleh karena itu dalam memotivasi sumber daya manusia yang terlingkup dalam organisasi lebih banyak berhubungan dengan pemeliharaan kultur organisasi untuk dapat mendorong prestasi kerja dan kepuasan kerja karyawan

Kepuasan Kerja

Pembahasan mengenai kepuasan kerja perlu didahului dengan penegasan bahwa masalah kepuasan kerja bukanlah hal yang sederhana baik dalam arti konsep maupun dalam arti analisisnya, karena "kepuasan" mempunyai konotasi yang beraneka ragam. Meskipun demikian tetap relevan mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaannya (Siagian, 2003:295).

Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya (Robbin, 2003: 256). Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan. Harapan-harapan yang terpenuhi tersebut dapat mengarah pada adanya suatu komitmen individu dengan organisasinya. Seseorang yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki identifikasi terhadap organisasi, terlibat sungguh-sungguh dalam kepegawaian dan ada loyalitas serta afeksi positif terhadap organisasi. Selain itu tampil tingkah laku berusaha ke arah tujuan organisasi dan keinginan untuk tetap bergabung dengan organisasi dalam jangka waktu lama. Selain penjelasan di atas, kepuasan kerja dan komitmen dipengaruhi pula oleh faktor individu (pribadi) yang melekat pada diri karyawan seperti jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja. (Handoko, 1996: 198).

Terdapat 4 (empat) dimensi kinerja yaitu Jenis Kelamin mengenai perbedaan pada komitmen karyawan berdasarkan jenis kelamin; Usia, tingkat usia yang berbeda diduga memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda dilihat dari toleransi berupa tunjangan yang besar dan peluang yang diberikan oleh perusahaan bagi mereka yang mempunyai usia sudah lebih dari 36 tahun, tingkat usia yang berbeda diduga memiliki tingkat komitmen yang berbeda dilihat dari bentuk loyalitas yang ditunjukkan dengan kesetiaan, kemantapan karyawan dalam bekerja terhadap perusahaan bagi mereka yang mempunyai usia sudah lebih dari 36 tahun;

Tingkat Pendidikan, dua item pertanyaan terkait dengan substansi pendidikan yang mempengaruhi seseorang terhadap pekerjaan yaitu tingkat pendidikan yang berbeda diduga memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda dilihat dari kesempatan dan peluang yang diberikan oleh pihak perusahaan lebih besar bagi karyawan yang berpendidikan terakhir lebih tinggi dibanding dengan karyawan yang berpendidikan terakhir lainnya dan tingkat pendidikan yang berbeda diduga memiliki tingkat komitmen karyawan yang berbeda dilihat dari manakah yang mempunyai karir yang lebih baik antara karyawan dengan pendidikan terakhir SMA dan karyawan yang berpendidikan terakhir Sarjana;

Masa Kerja, dua item tinjauan terkait masa kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya Ditinjau dari perbedaan masa kerja. Masa kerja seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan pada perusahaan. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berlainan. Hal ini dapat dilihat dari tingkat besarnya *company policy and administration* yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya yang mempunyai masa kerja paling lama. Ditinjau dari perbedaan masa kerjanya, masa kerja seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen pada perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari tingkat keyakinan karyawan akan berkembang lebih baik jika tetap bertahan di dalam perusahaan.

Jika kita bergerak dari level individu ke level organisasi, terdapat pendukung baru terhadap hubungan kepuasan kinerja yang asli. Ketika data kepuasan dan produktivitas dikumpulkan pada organisasi secara keseluruhan bukannya pada level individu, menemukan bahwa organisasi yang mempunyai lebih banyak karyawan yang merasa puas cenderung lebih efektif dari pada organisasi yang mempunyai lebih sedikit karyawan yang puas. Mungkin benar, alasan bahwa kita tidak mendapatkan dukungan kuat atas thesis kepuasan menyebabkan produktivitas itu adalah bahwa penelitian lebih difokuskan pada individu bukannya pada organisasi dan bahwa ukuran level individu atas produktivitas tidak mempertimbangkan semua interaksi dan kerumitan proses kerja (Robbins, 2006:105).

Jadi untuk level individu, kepuasan kerja tidak terdapat bukti (dukungan) bahwa adanya hubungan dengan kinerja. Kepuasan kerja merupakan sikap umum karyawan terhadap pekerjaannya. Gibson *et.al.* (2006) mengemukakan bahwa kepuasan kerja dihasilkan dari persepsi karyawan terhadap pekerjaannya yang didasari pada faktor lingkungan kerja seperti penyelia, kebijakan dan prosedur, afiliasi kelompok kerja, kondisi kerja dan tunjangan.

Kepuasan kerja seseorang pada dasarnya tergantung kepada perbedaan antara harapan, kebutuhan atau nilai dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaannya. Seseorang

akan merasa puas jika tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan, karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi.

Menurut Robbins (2006:192), kepuasan kerja terdiri dari 5 (lima) dimensi antara lain:

a. Pekerjaan itu Sendiri

Karyawan cenderung menyukai pekerjaan yang memberikan kesempatan pada mereka untuk membuktikan keterampilan dan kemampuan mereka dan menyediakan tugas-tugas yang bervariasi, kebebasan dan umpan balik tentang hasil kerja yang mereka lakukan. Pekerjaan yang memiliki sedikit tantangan akan cepat membosankan mereka, sebaliknya yang terlalu banyak tantangan akan menimbulkan frustrasi dan kegagalan. Kondisi pekerjaan yang moderat akan menumbuhkan kepuasan dalam diri karyawan.

b. Upah dan Promosi

Karyawan biasanya menginginkan sistem upah dan promosi yang sesuai dengan harapan mereka. Mereka cenderung akan merasa puas jika upah didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat kemampuan individu dan standar upah yang berlaku di lingkungan lain. Pada dasarnya yang diinginkan oleh karyawan bukanlah besarnya jumlah upah yang mereka terima, tetapi pada keadilan. Demikian pula dengan sistem promosi.

c. Lingkungan Kerja

Karyawan biasanya sangat memperhatikan lingkungan tempat kerja mereka untuk kenyamanan pribadi dan untuk mendukung pekerjaan mereka. Mereka cenderung lebih menyukai fisik yang aman dan nyaman. Secara umum, kondisi lingkungan biasanya tidak terlalu berpengaruh pada kepuasan kerja selama tidak benar-benar buruk.

d. Rekan Kerja, Penyelia dan Atasan.

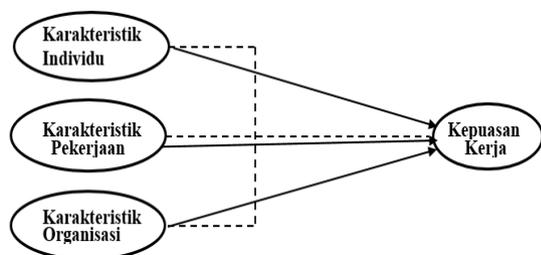
Bagi kebanyakan karyawan, tempat kerja merupakan tempat untuk bersosialisasi, sehingga sangat penting bagi mereka untuk memiliki rekan kerja yang mendukung dan bekerjasama dengan baik.

e. Kesesuaian antara Pekerjaan dan Kepribadian

Unsur yang cukup penting dan berperan dalam kepuasan kerja adalah kecocokan antara kepribadian pekerja

dengan pekerjaannya. Pertimbangan adalah karyawan merasa menemukan kesamaan antara bakat dan kemampuan yang dimilikinya dengan tuntutan pekerjaannya, sehingga mereka merasa puas dengan pekerjaan tersebut

4. Model Penelitian



Gambar 2.1 Model Penelitian

Keterangan : —————> Pengaruh Parsial
- - - - -> Pengaruh Simultan

5. Metode Penelitian

Pendekatan di dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif, yang menurut pendapat Sugiyono (2012:23) mengatakan bahwa metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistic. Sedangkan Tipe pada penelitian ini menggunakan Tipe penelitian explanatory

research. Singarimbun dan Effendi (2006:4) menjelaskan explanatory research yaitu penelitian yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa yang dirumuskan atau sering kali disebut sebagai penelitian penjelas. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Kantor Pos Palangka Raya Kalimantan Tengah yang berjumlah sebanyak 34 orang, dengan berbagai klasifikasi jabatan dan staf. Pengambilan sampel penelitian ini menggunakan teknik *Sampling Jenuh* yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi di gunakan menjadi sampel.

6. Hasil Dan Pembahasan

Uji Regresi Secara Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui variabel Karakteristik Individu (X1), Karakteristik Pekerjaan (X2), dan Karakteristik Organisasi (X3) mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi Sumber Daya Mandiri Muara Teweh yaitu dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel dengan signifikansi 95% ($\alpha=0,05$). Jika t hitung > t tabel maka H_0 ditolak dan sebaliknya jika t hitung < t tabel maka H_0 diterima. Hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 5.18 berikut.

Tabel 5.18 Hasil uji t hitung

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Keterangan
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	3.998	3.114		1.284	.204	
Karakteristik Individu	.096	.078	.146	1.227	.224	Tidak Signifikan
Karakteristik Pekerjaan	.149	.049	.342	3.017	.004	Signifikan
Karakteristik Organisasi	.166	.091	.427	1.835	.017	Signifikan

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil pengolahan data, SPSS 21.00, 2016

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai signifikansi t untuk variabel independen yaitu:

a. Variabel Karakteristik Individu (X1) nilai t hitung sebesar 1,227 sedangkan t tabel sebesar 1.66724 dengan signifikansi sebesar 0,224. Karena t hitung < t tabel ($1,227 < 1.66724$) atau sig t > 5% ($0,224 > 0,05$), maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya terdapat pengaruh yang tidak signifikan secara parsial variabel Karakteristik Individu (X1) terhadap

Kepuasan Kerja (Y) pada Koperasi Sumber Daya Mandiri Muara Teweh.

b. Variabel Karakteristik Pekerjaan (X2) nilai t hitung sebesar 3,017 sedangkan t tabel sebesar 1.66724 dengan signifikansi sebesar 0,004. Karena t hitung > t tabel ($3,017 > 1.66724$) atau sig t < 5% ($0,004 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan secara parsial variabel Karakteristik Pekerjaan (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada

Koperasi Sumber Daya Mandiri Muara Teweh.

- c. Variabel Karakteristik Organisasi (X3) nilai t hitung sebesar 1,835 sedangkan t tabel sebesar 1.66724 dengan signifikansi sebesar 0,0. Karena t hitung > t tabel (1,835 > 1.66724) atau sig t < 5% (0,017 > 0,05), maka H0 ditolak dan Ha diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan secara parsial variabel Karakteristik Organisasi (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada Koperasi Sumber Daya Mandiri Muara Teweh.

Dari hasil pengujian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial variabel Karakteristik Individu (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y), Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial variable Karakteristik Pekerjaan (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) dan Terdapat pengaruh yang signifikan secara

parsial variabel Karakteristik Organisasi (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada Koperasi Sumber Daya Mandiri Muara Teweh. Pengaruh dominan dan nilai koefisien regresi yang paling besar adalah variabel Karakteristik Organisasi (X3) yang dapat dilihat dari koefisien regresi sebesar 0,166.

Uji Regresi Secara Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui semua variabel bebas Karakteristik Individu (X1), Karakteristik Pekerjaan (X2), dan Karakteristik Organisasi (X3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel terikat Kepuasan Kerja (Y) pada Koperasi Sumber Daya Mandiri Muara Teweh. Pengujian ini dilakukan dengan uji F, dengan tingkat signifikansi sebesar 95% ($\alpha=0,05$). Hasil uji F dapat dilihat pada Tabel 5.19 berikut.

Tabel 5.18 Hasil uji F hitun

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	60.468	3	20.155	10.173	.000 ^b
	Residual	128.782	65	1.981		
	Total	189.246	68			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi

Sumber: Hasil pengolahan data, SPSS 21.00, 2016

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai signifikansi F (0,000) < signifikansi α (0,05), yaitu (0,000 < 0,05) atau dengan membandingkan F hitung dengan F tabel dengan nilai F tabel sebesar 65. Dimana dari hasil perhitungan diperoleh nilai F hitung > F tabel (10,173 > 2,75). Berdasarkan perhitungan tersebut maka keputusannya adalah H0 ditolak dan H3 diterima yang artinya secara statistic dapat dibuktikan bahwa semua variabel independen yang terdiri Karakteristik Individu (X1), Karakteristik Pekerjaan (X2), dan

Karakteristik Organisasi (X3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (Ghozali, 2006:83). Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 5.20 berikut.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.565 ^a	.320	.288	1.408	.320	10.173	3	65	.000

a. Predictors: (Constant), Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Hasil pengolahan data, SPSS 21.00, 2016

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan program SPSS 21.00 pada Tabel 5.20 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R²*) yang diperoleh sebesar 0,288. Hal ini berarti 28,8% Kepuasan Kerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Karakteristik Individu (X₁), Karakteristik Pekerjaan (X₂), dan Karakteristik Organisasi (X₃), sedangkan sisanya yaitu 70,2% Kepuasan Kerja (Y) dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

7. Keterbatasan

Peneliti mengakui secara pribadi bahwa dalam penelitian ini terdapat keterbatasan yang dialami oleh peneliti dalam penelitian ini yaitu:

1. Adanya keterbatasan penelitian karena sulitnya menemukan literatur mengenai hal-hal yang berhubungan dengan Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi. Beberapa literatur mengenai Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi juga tidak mencantumkan penjelasan mengenai pengaruh terhadap Kepuasan Kerja, sehingga peneliti hanya bisa mengumpulkan referensi dari jurnal penelitian.
2. Penelitian ini hanya dilakukan pada Koperasi Sumber Daya Mandiri Muara Teweh yang hanya mempunyai 69 karyawan, sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasikan pada perusahaan lain.

8. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis yang telah dikemukakan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan mengenai pengaruh Karakteristik Individu (X₁), Karakteristik Pekerjaan (X₂), dan Karakteristik Organisasi (X₃) terhadap Kepuasan Kerja karyawan (Y) pada Koperasi Sumber Daya Mandiri Muara Teweh yang dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh tidak signifikan Karakteristik Individu (X₁) terhadap Kepuasan Kerja karyawan (Y) pada Koperasi Sumber Daya Mandiri Muara Teweh secara parsial, hal ini dapat dilihat dari uji t yaitu 0,224. Besar pengaruh Karakteristik Individu (X₁) terhadap Kepuasan Kerja karyawan (Y) adalah sebesar 14,6%.

2. Terdapat pengaruh signifikan Karakteristik Pekerjaan (X₂) terhadap Kepuasan Kerja karyawan (Y) pada Koperasi Sumber Daya Mandiri Muara Teweh secara parsial, hal ini dapat dilihat dari uji t yaitu 0,004. Besar pengaruh Karakteristik Pekerjaan (X₂) terhadap Kepuasan Kerja karyawan (Y) adalah sebesar 34,2%.
3. Terdapat pengaruh signifikan Karakteristik Organisasi (X₃) terhadap Kepuasan Kerja karyawan (Y) pada Koperasi Sumber Daya Mandiri Muara Teweh secara parsial, hal ini dapat dilihat dari uji t yaitu 0,017. Besar pengaruh Karakteristik Organisasi (X₃) terhadap Kepuasan Kerja karyawan (Y) adalah sebesar 42,7%.
4. Terdapat pengaruh signifikan Karakteristik Individu (X₁), Karakteristik Pekerjaan (X₂), dan Karakteristik Organisasi (X₃) terhadap Kepuasan Kerja karyawan (Y) pada Koperasi Sumber Daya Mandiri Muara Teweh secara simultan, hal ini dapat dilihat dari uji F yaitu 0,288. Besar pengaruh Karakteristik Individu (X₁), Karakteristik Pekerjaan (X₂), dan Karakteristik Organisasi (X₃) terhadap Kepuasan Kerja karyawan (Y) adalah sebesar 28,8% sedangkan sisanya sebesar 70,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi V, Rineka Cipta, Jakarta.
- As'ad, M.1987. *Psikologi Industri: Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*, Liberty, Yogyakarta.
- Baron Robert A, Jerald Greenberg. 1989. *Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work*, Third Edition, Allyn and Bacon, Boston.
- Chaplin, J.P. 2008. *Kamus Lengkap Psikologi*, PT Raja Grafindo. Persada, Jakarta.
- Charles R. Milton. 1981. *Human Behavior in Organizations: Three Levels of Behavior*, Prentice-Hall, Inc, Englewood Cliffs.
- Cooper D.R. & Emory C.W. 1996. *Metode Penelitian Bisnis*, Edisi kelima, Erlangga, Jakarta.

- Davis, K., Newstrom J.W. 1985. *Perilaku Dalam Organisasi*, Jilid 1, Edisi Ketujuh, Alih Bahasa Agus Dharma, Erlangga, Jakarta.
- Ferdinand, Augusty. 2000. *Structural Equation Modelling Dalam Penelitian Manajemen*, Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibsons, J.I., Ivancevich J.M., and Donnelly J.H. 1996. *Organisasi: Perilaku, Struktur dan Proses*, Alih Bahasa Djoerban Wahid, Binarupa Aksara, Jakarta.
- Gomes, F.C.1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Andi Offset, Yogyakarta.
- Grossman Robert J, 2000. Emotions at Work, *Journal of Health Forum, Journal (HPF) Vol: 43 Iss:5*
- Hani Handoko T. 1993. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Dua, BPFE, Universitas Gajahmada, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 1996. *Organisasi dan Motivasi; Dasar Peningkata Produktivitas*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hellregel Don, Slocum John W. 1996. *Management*, Stevent Editions, South Western College Publising, Cincinnati Ohio.
- Indrawijaya, A.I. 2002. *Perilaku Organisasi*, Cetakan Ketujuh, Sinar Baru Algensindo Offset, Bandung.
- Kerlinger, F.N.1996. *Foundation of Behavior Research*, Holt, Rinchart, and Winston, Inc.
- Luthans, F. 2002. *Organizational Behavior*, Ninth Edition, McGraw Hill, Singapore.
- Mangkunegara, A.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan pertama, Rosda, Bandung.
- Miller, Arthur F.Jr, Hanson, Marlys, 2000. Mismatches, *Journal of Acroos The Board (CBR)*, Vol. 37, Iss :6
- Munandar Ashar S. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*, Universitas Indonesia, Jakarta.
- Nimran, Umar. 1999. *Perilaku Organisasi*, Citra Media, Jakarta.
- Ranupandojo Heidjrachman & Husnan Suad. 1984. *Manajemen Personalia*, Edisi Ketiga, BPFE, Universitas Gajahmada, Yogyakarta.
- Robbins, S.P. 1996. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid 1, Terjemahan Hadyana, Prehallindo, Jakarta
- Sekaran, U. 1997. *Research Methods for Business*, Second edition, John Wiley & Sons. Inc., Canada.
- Setyowati. 1997. *Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan terhadap komitmen Karyawan pada Organisasi serta Pengaruhnya terhadap Prestasi Kerja*, Thesis, Universitas Brawijaya, Malang.
- Siagian, S.P.2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketujuh, Bumi Aksara, Jakarta
- Singarimbun M. & Effendi S.1995. *Metode Penelitian Survai*, Cetakan kedua, PT. Pustaka LP3ES, Jakarta.
- Soekadi. 1999. *Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Pimpinan*, Tesis, Universitas Brawijaya Malang.
- Soekarto. 1999. *Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan*, Tesis, universitas Brawijaya, Malang.
- Spector, P.E. 1997. *Job Satisfaction: Application, Assesment, Cause, and Consequences*, Sage Publication, New Delhi, India.
- Sugiyono. 1999. *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta Bandung. Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta Bandung.
- Sujak, Abi. 1990. *Kepemimpinan Manajer: Konsep Dasar dan Implikasi*, Cetakan Pertama, Rajawali, Jakarta.
- Sujana. 1996. *Metoda Statistika*, Edisi keenam, Tarsito Bandung.
- Thoha, Miftah. 1992. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Timmreck Thomas C, 2001. *Managing Motivation and Develoving Job Satisfaction in the Health Care Work Environment*, Health Care Manager, Aspen Publishers, 42-58.
- Wexley Kenneth & Yulk, A.G. 1992. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*, Terjemahan: Muh. Shobaruddin, Rineka Cipta, Jakarta.