
PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG

¹Cahya Yunzilla, ^{2*}Trisninawati

¹Manajemen Perusahaan, Fakultas Vokasi, Universitas Bina Darma

²Administrasi Bisnis, Fakultas Vokasi, Universitas Bina Darma

*trisninawati@binadarma.ac.id

Abstract - This research was made with the title "The Effect of Job Characteristics on Employee Job Satisfaction at PT Pupuk Sriwidjaja Palembang". This study aims to determine whether there is an effect of job characteristics on employee job satisfaction at PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. The method used is a quantitative method. The method of data collection in this study was through the distribution of questionnaires. The sample text used is a saturated sample, namely the determination of a sample in which all members of the population are used as samples. Data analysis techniques in this study are validity test, reliability test, simple linear regression test and hypothesis testing (t test). The results of this study indicate that the variable of job characteristics has a positive and significant effect on employee job satisfaction.

Keywords: Characteristic, Job, Satisfaction.

Abstrak - Penelitian ini dibuat dengan judul "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah adanya pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Metode pengumpulan data pada penelitian ini melalui pembagian kuesioner. Teksik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh yaitu penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik analisis data pada penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier sederhana dan uji hipotesis (uji t). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci: Karakteristik, Pekerjaan, Kepuasan.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dalam suatu perusahaan, agar perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain dalam suatu bisnis. Sumber daya yang kuat diciptakan oleh kerja sama tim dan dijalankan bersama untuk mencapai target yang sudah ditentukan pada perusahaan. Tujuan perusahaan pada umumnya adalah mencapai keuntungan dan berusaha untuk mempertahankan kelangsungan perusahaannya dalam jangka panjang. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut maka perusahaan melaksanakan kegiatannya dalam menggunakan faktor produksi yaitu alam, modal, skill, teknologi, keterampilan tenaga kerja dan lain-lain. Hal yang mempengaruhi kinerja perusahaan demi mencapai tujuan perusahaan ialah kepuasan kerja.

Namun kepuasan kerja karyawan yang ada dalam suatu perusahaan tidak selalu mengalami peningkatan, terkadang kepuasan kerja juga bisa mengalami penurunan di sebuah perusahaan dan tidak jarang juga pimpinan dalam suatu perusahaan belum mengetahui faktor-faktor penyebab ketidakpuasan sehingga karyawan merasa tidak puas dalam bekerja. Banyak perusahaan

mengalami masalah pada kepuasan karyawannya mulai dari peningkatan beban kerja, insetif yang kurang, suasana kerja yang kurang nyaman hingga masalah kenaikan jabatan karyawan, ketidakpuasan kerja inilah yang akhirnya akan membawa ke arah peningkatan kesalahan dalam bekerja dikarenakan hal inilah diperlukannya sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat dicapai apabila karakteristik pekerjaan yang diterima sumber daya manusia sesuai dengan kapasitas yang dimiliki oleh karyawan. Upaya pemberian karakteristik pekerjaan yang sesuai dengan kapasitas sumber daya manusia ini merupakan kegiatan yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan agar kemampuan serta kepuasan kerja karyawan meningkat sesuai yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Pemberian karakteristik pekerjaan sesuai kemampuan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan cara memberikan karakteristik pekerjaan yang sesuai dengan kapasitas dari karyawan untuk melakukan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan. Salah satu cara yang efektif untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Namun kepuasan kerja para karyawan tidak efektif apabila karakteristik pekerjaan yang mereka terima sangat berat, untuk menghasilkan kepuasan kerja yang maksimal maka pemberian tugas atau karakteristik pekerjaan yang diberikan harus seimbang dengan kapasitas kemampuan yang dimiliki oleh karyawan.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan adalah upaya mengidentifikasi karakteristik tugas dari pekerjaan, bagaimana karakteristik itu digabung untuk membentuk pekerjaan yang berbeda dan hubungannya dengan motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan [1]. Karakteristik pekerjaan merupakan sifat dari pelaksanaan tugas karyawan serta meliputi wewenang, tanggung jawab serta bentuk tugas dan juga tingkat kepuasan yang individu peroleh dari karakteristik pekerjaan yang bersangkutan [2]. Sebaliknya suatu perusahaan yang tidak memberikan fasilitas yang cukup bagi karyawannya tentu saja semangat kerja dan motivasi kerjanya juga akan rendah. Indikator karakteristik pekerjaan adalah sebagai berikut [3]:

- 1) Keanekaragaman keterampilan (skill variety).
- 2) Identitas tugas (task identity) .
- 3) Arti tugas (task significance).
- 4) Otonomi (otonomy).
- 5) Umpan balik dari pekerjaan (feedback from job).

2.2 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya, bermacam-macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan [4]. Kepuasan kerja adalah sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja itu sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya [5]. Dari batasan tentang kepuasan kerja tersebut, organisasi harus mampu mengidentifikasi dan berusaha mengetahui apa yang diharapkan dari hasil pekerjaannya. Adapun ada lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu [6]:

- 1) Pekerjaan itu sendiri
- 2) Gaji
- 3) Kesempatan atau promosi
- 4) Supervisor

3. Metodologi Penelitian

Metode yang digunakan dalam melaksanakan penelitian menggunakan metode Kuantitatif dengan menyebarkan Kuesioner

3.1 Hasil Tabulasi Kuesioner Karakteristik Pekerjaan

Tabel 1. Tabel Hasil Tabulasi Kuesioner Karakteristik Pekerjaan

Item Pertanyaan		Jawaban Responden					Rata-Rata
		SS	S	N	TS	STS	
Dalam bekerja saya harus menggunakan lebih dari satu keahlian untuk menyelesaikan pekerjaan	F	28	5	0	0	0	4.85
	%	84.8%	15.2%	0.0%	0.0%	0.0%	
Pekerjaan saya merupakan pekerjaan yang rutin saya kerjakan	F	26	6	1	0	0	4.76
	%	78.8%	18.2%	3.0%	0.0%	0.0%	
Saya memahami dengan jelas tugas-tugas yang diberikan sehingga mempermudah dalam pelaksanaan kerja.	F	20	13	0	0	0	4.61
	%	60.6%	39.4%	0.0%	0.0%	0.0%	
Perusahaan memaparkan dengan jelas mengenai tugas	F	26	6	1	0	0	4.76
	%	78.8%	18.2%	3.0%	0.0%	0.0%	
Tugas yang diberikan kepada saya memiliki pengaruh terhadap perusahaan	F	26	7	0	0	0	4.79
	%	78.8%	21.2%	0.0%	0.0%	0.0%	
Saya tidak akan mengecewakan pimpinan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepada saya	F	24	9	0	0	0	4.73
	%	72.7%	27.3%	0.0%	0.0%	0.0%	
Dalam bekerja saya mempunyai keleluasaan dan kemandirian dalam menyelesaikan tugas	F	23	10	0	0	0	4.70
	%	69.7%	30.3%	0.0%	0.0%	0.0%	
Pimpinan memperhatikan kapasitas pekerjaan karyawan sesuai jabatan.	F	24	9	0	0	0	4.73
	%	72.7%	27.3%	0.0%	0.0%	0.0%	

Dalam bekerja saya diberi petunjuk tentang bagaimana menyelesaikan pekerjaan dengan baik	F	23	10	0	0	0	4.70
	%	69.7%	30.3%	0.0%	0.0%	0.0%	
Mengetahui informasi yang jelas atas keefektifan saya bekerja	F	23	10	0	0	0	4.70
	%	69.7%	30.3%	0.0%	0.0%	0.0%	

Berdasarkan tabel 1 di atas, diketahui bahwa pernyataan variabel karakteristik pekerjaan dengan rata-rata nilai tertinggi yaitu 4.85 pada pernyataan pertama. Hal tersebut dikarenakan dalam bekerja karyawan menggunakan lebih dari satu keahlian dalam penyelesaian pekerjaannya. Sedangkan pernyataan variabel karakteristik pekerjaan dengan rata-rata nilai terendah yaitu 4.61 pada pernyataan ketiga, dikarenakan beberapa karyawan beranggapan bahwa hal yang mudahnya suatu pekerjaan bukan hanya dengan memahami dengan jelas tugas-tugas yang diberikan tetapi juga dibutuhkannya banyak keterampilan serta pengetahuan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

3.2 Hasil Tabulasi Kuesioner Kepuasan Kerja

Tabel 2. Tabel Hasil Tabulasi Kuesioner Kepuasan Kerja

Item Pertanyaan	Jawaban Responden					Rata-Rata	
	SS	S	N	TS	STS		
Pekerjaan yang saya terima bervariasi	F	26	7	0	0	0	4.79
	%	78.8%	21.2%	0.0%	0.0%	0.0%	
Saya senang karena mendapatkan pekerjaan yang menantang	F	21	11	1	0	0	4.61
	%	63.6%	33.3%	3.0%	0.0%	0.0%	
Gaji yang saya terima sesuai dengan beban tugas.	F	20	13	0	0	0	4.61
	%	60.6%	39.4%	0.0%	0.0%	0.0%	
Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima	F	24	8	1	0	0	4.70
	%	72.7%	24.2%	3.0%	0.0%	0.0%	
	F	25	8	0	0	0	4.76

Adanya kesempatan yang sama bagi semua karyawan dalam pengembangan karir	%	75.8%	24.2%	0.0%	0.0%	0.0%	
Proses promosi jabatan di organisasi terbuka untuk karyawan	F	25	8	0	0	0	4.76
	%	75.8%	24.2%	0.0%	0.0%	0.0%	
Jika saya melakukan kesalahan maka saya akan mendapatkan teguran oleh atasan	F	22	11	0	0	0	4.67
	%	66.7%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	
Atasan memberikan feedback atas kinerja saya secara jujur, terbuka dan interaktif	F	25	8	0	0	0	4.76
	%	75.8%	24.2%	0.0%	0.0%	0.0%	
Saya merasa ada kerjasama tim dalam bekerja	F	25	8	0	0	0	4.76
	%	75.8%	24.2%	0.0%	0.0%	0.0%	
Saling membantu sesama rekan kerja jika pekerjaan sendiri sudah selesai.	F	22	11	0	0	0	4.67
	%	66.7%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	

Berdasarkan tabel 2 di atas, diketahui bahwa pernyataan variabel kepuasan kerja dengan rata-rata nilai tertinggi yaitu 4.79 pada pernyataan pertama. Hal tersebut dikarenakan pekerjaan yang diterima karyawan itu beragam dan tidak selalu sama tetapi saling berhubungan. Sedangkan pernyataan variabel kepuasan kerja dengan rata-rata nilai terendah yaitu 4.61 pada pernyataan kedua dan ketiga. Pada pernyataan kedua, hal tersebut dikarenakan beberapa karyawan beranggapan bahwa mendapatkan pekerjaan menantang cukup berat dilakukan dikarenakan beberapa faktor yang kadang tidak mendukung seperti tuntutan waktu dalam penyelesaian pekerjaan dan lain-lain.

Selain itu pada pernyataan ketiga, hal tersebut dikarenakan bagi seorang karyawan beranggapan bahwa menyelesaikan pekerjaan yang diberikan adalah kewajiban mutlak untuk dilaksanakan. Seorang karyawan dituntut untuk bisa menyelesaikan beban kerja sesuai deadline atau batas waktu yang sudah ditentukan. Namun terkadang karyawan mendapatkan beban atau porsi kerja yang melebihi batas kemampuannya. Hal inilah yang kemudian membuat seorang karyawan untuk lembur atau bahkan membawa pekerjaan ke rumah.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil Uji Validitas

Tabel 3. Tabel Hasil Uji Validitas Karakteristik Pekerjaan

No	Variabel/Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
	Karakteristik Pekerjaan (X)			
1	Xp1	0,767	0,344	Valid
2	Xp2	0,700	0,344	Valid
3	Xp3	0,428	0,344	Valid
4	Xp4	0,723	0,344	Valid
5	Xp5	0,683	0,344	Valid
6	Xp6	0,593	0,344	Valid
7	Xp7	0,620	0,344	Valid
8	Xp8	0,744	0,344	Valid
9	Xp9	0,718	0,344	Valid
10	Xp10	0,596	0,344	Valid

Tabel 4. Tabel Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

No	Variabel/Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
	Kepuasan Kerja (Y)			
1	Yp1	0,673	0,344	Valid
2	Yp2	0,575	0,344	Valid
3	Yp3	0,372	0,344	Valid
4	Yp4	0,548	0,344	Valid
5	Yp5	0,518	0,344	Valid
6	Yp6	0,436	0,344	Valid
7	Yp7	0,520	0,344	Valid
8	Yp8	0,657	0,344	Valid
9	Yp9	0,545	0,344	Valid
10	Yp10	0,729	0,344	Valid

Pada tabel 3 terdapat hasil bahwa seluruh item variabel didalam penelitian mempunyai r hitung > r tabel `yaitu pada taraf signifikan 5% ($= 0.05$) dan $n = 33$ diperoleh r tabel = 0,344, maka dapat diketahui r hasil tiap - tiap item > 0,344, jadi nilai indeks validitas setiap pernyataan menunjukkan bahwa semua butir pernyataan yang diajukan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian.

4.2 Hasil Reliabilitas

4.2.1 Variabel Karakteristik Pekerjaan

Tabel 5. Tabel Hasil Uji Reliabilitas Karakteristik Pekerjaan (X)

Reability Statistic

Cronbach's Alpha	N of Items
,900	10

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas karakteristik pekerjaan diatas dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha nya sebesar 0,900, maka hal ini menunjukkan bahwa nilai 0,900 mempunyai

tingkat reliabilitas yang tinggi, dan dapat disimpulkan bahwa kuesioner variabel karakteristik pekerjaan dengan 10 item kuesioner dinyatakan dapat diterima atau reliabel.

4.2.2 Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 6. Tabel Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (Y)

Reability Statistic

Cronbach's Alpha	N of Items
,851	10

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas karakteristik pekerjaan diatas dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha nya sebesar 0,851, maka hal ini menunjukkan bahwa nilai 0,851 mempunyai tingkat reliabilitas yang tinggi, dan dapat disimpulkan bahwa kuesioner variabel kepuasan kerja dengan 10 item kuesioner dinyatakan dapat diterima atau reliabel.

4.3 Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 7. Tabel Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,507	4.004		2,375	0,024
	Karakteristik Pekerjaan	0,794	0,084	0,860	9,402	0,000
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						

Pada tabel 7 dapat dilihat bahwa persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = 9,507 + 0,794X$$

Berdasarkan persamaan regresi yang ada diatas, didapatkan nilai constant sebesar 9,507 dan nilai koefisien karakteristik pekerjaan sebesar 0,794. Hal ini menyatakan bahwa jika tidak ada nya kenaikan nilai dari variabel karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan maka nilai kepuasan karyawan sebesar 9,507 nilai koefisien sebesar 0,794 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 skor karakteristik pekerjaan memberikan peningkatan skor sebesar 0,794 untuk variabel kepuasan kerja.

Maka, dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien sebesar 0,794 tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang adalah positif.

4.4 Hasil Uji T

Tabel 8. Tabel Hasil Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,507	4.004		2,375	0,024
	Karakteristik Pekerjaan	0,794	0,084	0,860	9,402	0,000
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						

Dari uji-t diatas dapat diketahui bahwa variabel karakteristik pekerjaan memiliki t hitung sebesar 9,402 dibandingkan dengan t tabel dengan nilai sebesar 2,040, yang hasilnya yaitu t hitung \geq t tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima artinya ada pengaruh positif signifikan antar variabel karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.

4.5 Hasil Koefisien Determinan (R^2)

Tabel 9. Tabel Hasil Uji T

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,860 ^a	,740	,732	1,59531

Berdasarkan tabel 7 terlihat di atas bahwa besarnya koefisien determinasi (adjusted R square) sebesar 0.860. Hal ini berarti 86% kepuasan kerja karyawan pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang yang dipengaruhi oleh Karakteristik Pekerjaan (X), sedangkan sisanya yaitu 14% kepuasan kerja karyawan pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti variabel Motivasi Kerja, Karakteristik Individu, Disiplin Kerja dan lain-lain.

4.6 Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat dilihat bahwa variabel karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel. Hal ini diketahui dari hasil penelitian tersebut peneliti melakukan uji reliabilitas, uji regresi sederhana, uji t dan koefisien determinasi. Berdasarkan hasil dari uji regresi didapatkan nilai konstanta 9,507

menyatakan apabila variabel karakteristik pekerjaan ditingkatkan sebesar satu poin maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja.

Setelah uji regresi sederhana didapatkan pula hasil dari uji t dimana t hitung sebesar 9,402 dengan sig 0,0000 dibanding t tabel dengan nilai sebesar 2,040, maka t hitung \geq t tabel, maka H1 diterima dengan tingkat signifikan $0,00 \leq 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 (satu) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa dengan adanya karakteristik pekerjaan yang sesuai akan menyebabkan meningkatnya kepuasan kerja karyawan sebesar 0,794 satuan. Dengan kata lain ketika karakteristik pekerjaan yang ada pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang yang terdiri dari keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik dari pekerjaan yang lebih sesuai dan ditingkatkan maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat pula.

Hasil penelitian ini juga mendukung pernyataan dari teori (Narottama & Surya, 2015) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Ini berarti bahwa bila karakteristik pekerjaan yang dimiliki sesuai maka dapat diramalkan kepuasan kerja akan meningkat pula dan sebaliknya tidak sesuai karakteristik pekerjaan akan menurunkan kepuasan kerja. (Mujijatun, Jufrizen, & Ritonga, 2019). Hal ini diperkuat dengan teori Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya (Mahayanti & Sriathi, 2017), (Arsyad, 2016) dan (Ijriani, Sjafitri, & Nurlina, 2019) menyimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan penelitian yang ada, peneliti berpendapat bahwa kepuasan kerja karyawan tergantung bagaimana tingkat pelaksanaan karakteristik pekerjaan yang ada. Karakteristik pekerjaan merupakan suatu hal penting bagi karyawan sekaligus menjadi peran penting untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan itu sendiri. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang telah selesai terlaksana dan terjawab.

5. Kesimpulan

Bagian Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis, maka dapat diambil kesimpulan yang berkaitan dengan “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang“ yaitu sebagai berikut:

1. Peneliti mendapatkan hasil `berbahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Variabel `Karakteristik Pekerjaan (X) `terhadap Kepuasan Kerja `(Y) karyawan pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. Karakteristik Pekerjaan yang terdiri dari keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik dari pekerjaan sangat mempengaruhi kepuasan kerja dari karyawan. Artinya bahwa karakteristik pekerjaan yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasil tersebut` dapat di lihat dengan diperolehnya hasil dari t hitung 9,402 dengan tingkat signifikan 0,000 maka dengan menggunakan tingkat signifikansi (a) 0,05% yaitu $0,000 < 0,05$ Jika menggunakan nilai ttabel Variabel kepuasan pelayanan (X) yaitu thitung 9,402 > ttabel 2,040 dari hasil pengolahan data tersebut maka dapat di artikan bahwa Karakteristik Pekerjaan (X) mempunyai pengaruh `terhadap Kepuasan Kerja (Y). Dengan demikian hipotesis (H1) terbukti dan diterima.
2. Hasil uji koefisien determinasi (R²) koefisien determinasi (adjusted R square) sebesar 0.860. Hal ini berarti 86% kepuasan kerja karyawan pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang yang dipengaruhi oleh Karakteristik Pekerjaan (X), sedangkan sisanya yaitu 14% kepuasan kerja karyawan pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang dipengaruhi oleh variable-variabel lainnya yang tidak di teliti dalam penelitian ini seperti variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kompensasi dan lain-lain.

Referensi

- [1] Monika, A., Rusman, T., Suroto, S., & Maydiantoro, A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Economic Education and Entrepreneurship Journal*, 4(2), 133-150.
- [2] Senen, S. H. (2019). Analisis Job Performance Pegawai Honorer Administrasi dengan Kompetensi dan Job Characteristics dalam Mendukung Universitas Pendidikan Indonesia Mencapai Leading and Outstanding.
- [3] Safitri, A. R. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD. Bila Bakery Ponorogo* (Doctoral dissertation, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya).
- [4] Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1).
- [5] Sari, E., & Dwiarti, R. (2018). Pendekatan Hierarki Abraham Maslow pada Prestasi Kerja Karyawan PT. Madubaru (Pg Madukismo) Yogyakarta. *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis*, 6(1), 58-77.
- [6] Bahri, M. S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen. Surabaya: Jakad Publishing.