

Analisis Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kepuasan Kerja Terhadap Performansi Kerja Operator pada Bagian Produksi

Hari Adianto

Staf Pengajar Fakultas Teknologi Industri, Jurusan Teknik Industri, Institut Teknologi Nasional, Bandung

Yuke Agustin, I.G.A. Happy Trindira

Staf Pengajar Fakultas Teknologi Industri, Jurusan Teknik Industri, Universitas Katholik Parahyangan, Bandung

ABSTRAK

Dalam persaingan dunia usaha yang semakin tinggi saat ini, perusahaan harus dapat mengembangkan dan mengolah berbagai sumber daya yang dimilikinya, antara lain sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah penggerak utama suatu organisasi atau perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan akan terlaksana bila sumber daya manusianya menunjukkan performansi kerja yang baik. Performansi kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, motivasi, dan lain-lain. Penelitian ini berfokus pada faktor karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja sebagai faktor yang berpengaruh pada performansi kerja. Jika seorang pekerja memiliki karakteristik yang sesuai dengan pekerjaannya, maka performansi dan kepuasan kerjanya akan meningkat. Dalam penelitian ini sarana yang digunakan untuk berkomunikasi secara tidak langsung dengan responden adalah kuesioner. Responden yang menjadi objek penelitian ini adalah karyawan PT. CANDRATEX SEJATI bagian *weaving*, Bandung. Perusahaan ini merupakan suatu perusahaan tekstil yang sebagian besar hasil produksinya diekspor ke luar negeri. Identifikasi faktor yang digunakan adalah analisis faktor, lalu dilanjutkan dengan perhitungan analisis jalur yang digunakan untuk menentukan besarnya pengaruh suatu variabel ataupun beberapa variabel terhadap variabel lainnya baik pengaruh yang sifatnya langsung atau tidak langsung. Variabel karakteristik pekerjaan sebaiknya pekerja perlu meningkatkan hubungan dengan atasannya. Variabel kepuasan kerja internal sebaiknya perusahaan perlu meningkatkan inisiatif yang timbul dari dalam pekerja tanpa harus menunggu perintah lagi. Variabel kerja eksternal sebaiknya perusahaan perlu meningkatkan imbalan dan tunjangan-tunjangan yang diberikan. Variabel performansi kerja sebaiknya perusahaan perlu meningkatkan tekad yang ada dalam diri pekerja agar masing-masing pekerja dapat meraih prestasinya.

Kata kunci: karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, motivasi.

ABSTRACT

In highly competitive world industry today, company has to be able to improve and explore it's various resources, among other things: human resources. The human resources are the company's or organization's main driving force. The achievement of company's objective will be well performed if the human resources present the great work performance. Work performance can be influenced by some sorts of factors like work characteristic, work satisfaction, leadership style, motivation, etc. The main focuses of this research are at the work characteristic and work satisfaction as an influential factor for work performance. If an employee has the characteristic which matches his work, then his performance and work satisfaction will be increasing as well. On this research the means which is used to communicate indirectly with the respondent is a questionnaire. The respondent which becomes this research sample was PT Candratex Sejati in Bandung, particularly at weaving section. This textile company's major production outcome based on export-oriented, continued with the path analysis calculation which applicable to determine the influence size of a variable or few variable against another either directly or indirectly. On the Variabel of Job Characteristic, employee should increase the relationship with the manager. On the Variabel of Internal Job Satisfaction, company should increase the initiative which is come up from the employee without waiting for direction anymore. On the variable of External Job, company should increase the salary which was given. On the Variabel of Working Performance, company should increase the will of the employee, so that they could gain achievement.

Keywords: *work characteristic, work satisfaction, leadership style, motivation.*

LATAR BELAKANG PENELITIAN

Dewasa ini tingkat persaingan dalam dunia usaha menjadi semakin tinggi. Untuk dapat bertahan dan berkembang dalam kondisi tersebut, suatu perusahaan harus bisa mengembangkan dan mengolah sumber daya yang dimiliki perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia harus terus dikembangkan, karena tak seperti mesin yang selalu melakukan aktivitas yang sama tiap waktu, manusia selalu mengalami perubahan dan perkembangan, karena perubahan yang terjadi tersebut akan menimbulkan berbagai jenis tantangan yang harus dihadapi dan diatasi dengan baik. Pencapaian tujuan perusahaan akan terlaksana bila sumber daya manusianya menunjukkan performansi kerja yang tinggi.

Dalam studi awal yang dilakukan penulis di PT. CANDRATEX SEJATI, diketahui bahwa performansi kerja operator menurun akibat dari ketidakpuasan kerja yang diakibatkan oleh beberapa faktor dan karakteristik pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

Faktor yang termasuk dalam karakteristik pekerjaan (Hackman-Oldham, 1980) adalah umpan balik, variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, dan otonomi. Dan untuk faktor kepuasan kerja menurut Weiss et.all (1967) (dikutip dari Fred Luthans, 1992, h.114) dimensi kepuasan kerja Minnesota terdiri 2 bagian utama yaitu kepuasan kerja internal dan kepuasan kerja eksternal.

Untuk kepuasan kerja internal lebih banyak dipengaruhi dari usaha pekerja itu sendiri seperti kemandirian, tanggung jawab dan otoritas, kreativitas, aktivitas, keanekaragaman tugas, nilai-nilai moral, pengakuan dan prestasi sedangkan kepuasan kerja eksternal adalah kepuasan kerja yang dipicu dari luar dan bukan dari dalam diri karyawan seperti kebijakan perusahaan, pengarahan teknis, gaji, hubungan dengan rekan sekerja, hubungan dengan atasan, kemampuan teknis atasan, status sosial, dan kondisi kerja. Adapun faktor yang termasuk dalam performansi kerja Performansi kerja yang diukur adalah performansi kerja pekerja menurut Kenneth E.Hultman dengan teorinya *The Four "C"s To Achieving Peak Performance* yang dibagi menjadi 4 bagian yaitu *commitment, confidence, competence dan contingencies*.

Dari faktor-faktor yang disebutkan di atas penulis melakukan analisis pengaruh terhadap performansi kerja dan mengidentifikasi faktor yang memiliki kontribusi paling besar terhadap variabel karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja.

PERUMUSAN MASALAH

Permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Faktor apa yang memiliki kontribusi paling besar terhadap karakteristik pekerjaan para pekerja di bagian *weaving* PT. CANDRATEX SEJATI ?
2. Faktor apa yang memiliki kontribusi paling besar terhadap kepuasan kerja (internal dan eksternal) para pekerja di bagian *weaving* PT. CANDRATEX SEJATI ?
3. Faktor apa yang memiliki kontribusi paling besar terhadap performansi kerja para pekerja di bagian *weaving* PT. CANDRATEX SEJATI ?
4. Berapa besar pengaruh karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja (internal dan eksternal) dari para pekerja di bagian *weaving* PT. Candartex Sejati terhadap performansi kerja?
5. Variabel apa yang paling berpengaruh terhadap performansi kerja para pekerja di bagian *weaving* PT. CANDRATEX SEJATI ?

TUJUAN PENELITIAN

Penulis melakukan penelitian dengan tujuan sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi faktor yang memiliki kontribusi paling besar terhadap karakteristik pekerjaan dari para pekerja di bagian *weaving* (penenunan) PT. CANDRATEX SEJATI.
2. Mengidentifikasi faktor yang memiliki kontribusi paling besar terhadap kepuasan kerja (internal dan eksternal) dari para pekerja bagian *weaving* (penenunan) PT. CANDRATEX SEJATI.
3. Mengidentifikasi faktor yang memiliki kontribusi paling besar terhadap performansi kerja dari pekerja di bagian *weaving* (penenunan) PT. CANDRATEX SEJATI.
4. Mengetahui besarnya pengaruh karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja (internal dan eksternal) terhadap performansi kerja.
5. Mengetahui variabel yang paling berpengaruh terhadap performansi kerja

PEMBATASAN MASALAH DAN ASUMSI

Pembatasan Masalah

Pembatasan yang digunakan adalah:

1. Responden adalah operator produksi bagian *Weaving* (penenunan) di PT. CANDRATEX SEJATI.
2. Karakteristik pekerjaan yang diteliti adalah karakteristik pekerjaan menurut *Hackman J.R.* dan *G.R. Oldham*, yaitu : variasi ketrampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik pekerjaan. Aspek-aspek ini dapat berfungsi sebagai pendorong motivasi positif bagi para pekerja untuk dapat mengerjakan suatu pekerjaan secara efektif dan efisien yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan performansi kerja pekerja.
3. Kepuasan kerja yang diteliti adalah kepuasan kerja menurut *Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)* , yang dibagi menjadi kepuasan kerja *internal* dan kepuasan kerja *eksternal*. *MSQ* dipilih karena dapat memberikan gambaran yang lebih individual mengenai kepuasan kerja pekerja. Pengukuran ini penting karena dua individu bisa saja menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang sama atas pekerjaannya, tetapi dikarenakan alasan yang berbeda. Misalkan ada pekerja yang merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukannya saat ini karena pekerjaannya memberikan kepuasan dalam pengembangan diri dan keselamatan kerja, sementara pekerja lain puas karena dengan pekerjaannya maka kemampuannya dapat dipergunakan secara maksimal dan prestasinya meningkat.
4. Performansi kerja yang diukur adalah performansi kerja pekerja menurut Kenneth E.Hultman dengan teorinya *The Four "C"s To Achieving Peak Performance* yang dibagi menjadi 4 bagian yaitu *commitment, confidence, competence dan contingencies*. Di mana faktor *contingencies* yang diteliti ada 2 yaitu *contingencies working conditions* dan *contingencies communication*.

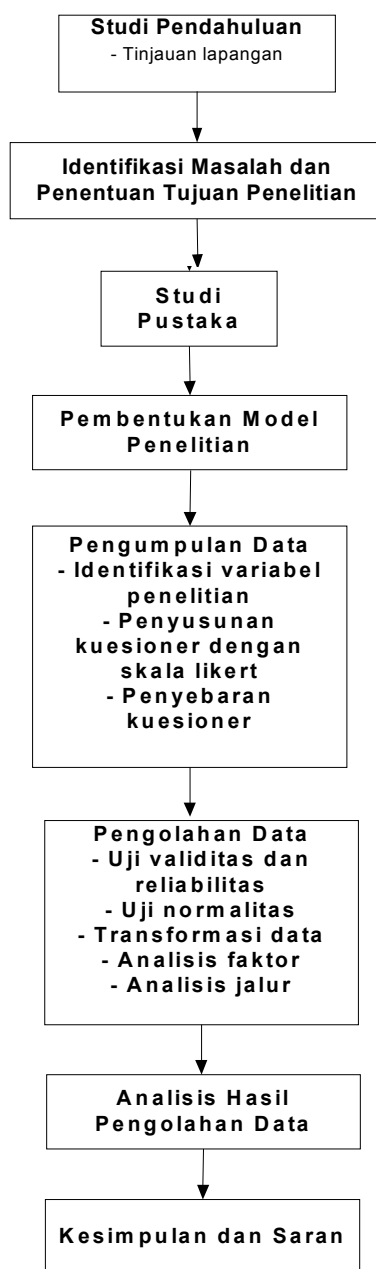
Asumsi yang digunakan

Asumsi yang digunakan oleh penulis adalah sebagai berikut :

1. Responden sudah mengetahui dengan baik pekerjaannya.
2. Responden dianggap memiliki usia kerja yang sama sehingga tidak terjadi perbedaan tingkatan dalam pengisian kuesioner.
3. Selama penelitian berlangsung perusahaan tidak melakukan penambahan sumber daya manusia.
4. Variabel laten yang dibentuk awalnya telah ditentukan berdasarkan studi literatur.

METODE PENELITIAN

Tahap-tahap metode penelitian dapat dilihat pada gambar 1.



Gambar 1. Bagan Metode Penelitian

PENGOLAHAN DATA DAN ANALISIS

Perhitungan Kecukupan Data

Kecukupan data sampel yang ditujukan untuk mengetahui apakah data yang diambil sudah mewakili atau belum. Jika kurang, maka data yang diambil belum mewakili populasi yang sesungguhnya. Kecukupan data sampel ditentukan dengan uji *Churchil* dimana uji ini menentukan jumlah sampel minimum dengan :

$$\frac{N \geq Z^2 \sigma^2}{B^2} \quad (1)$$

dimana:

N = jumlah sampel minimum

Z = standar nilai distribusi normal = 1.645

$\sigma^2 = \mu$ = variansi populasi = 3

(karena skala *Likert* menggunakan skala 1 sampai 5)

B = *Bound of Error Estimation* = *precision level* x *mean* = 0.1 x 3 = 0.3

Hasil perhitungan rumus *Churchill* didapat sampel minimum yang harus diambil yaitu 90.20083 ~ 91. Dan jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 100.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur yang digunakan dapat mengukur apa yang ingin diukur sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur tersebut tetap konsisten apabila pengukuran dilakukan dua kali atau lebih. Uji validitas dilakukan dengan menghitung besarnya koefisien korelasi *Pearson Product Moment*, dan dari tabel r diketahui bahwa koefisien korelasi r yang valid untuk sampel 100 buah adalah 0.195. Sedangkan untuk uji reliabilitas digunakan perbandingan antara koefisien *Alpha Cronbach* yang diperoleh dengan kriteria Guilford.

Dari hasil perhitungan diperoleh bahwa alat ukur yang digunakan valid karena seluruh item pertanyaan memiliki nilai r lebih besar dari 0.195 dan hasil uji reliabilitas juga memenuhi kriteria yang ditentukan.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui pola sebaran data pada variabel *independent* berdistribusi normal atau tidak. Jika data tidak berdistribusi normal, akan menyebabkan masalah pada ketepatan analisis selanjutnya yang akan dilakukan yaitu analisis faktor dan analisis jalur. Hasil yang diperoleh untuk variabel penelitian karakteristik pekerjaan, performansi kerja dan kepuasan kerja internal dan eksternal seluruhnya berdistribusi normal sehingga analisis faktor dan jalur dapat dilakukan.

Transformasi Data Skala Ordinal Menjadi Interval

Pengolahan dengan menggunakan metode analisis faktor memerlukan data berskala interval, sedangkan data mentah yang diperoleh berbentuk data berskala ordinal, maka dilakukan transformasi data. Jenis transformasi data yang dipakai adalah Metode *Succesive interval*. Langkah-langkah perhitungan metode tersebut adalah sebagai berikut :

1. Mengelompokkan data berskala ordinal dalam masing-masing variabel artinya dihitung banyaknya pemilih pada tiap bobot yang diberikan pada masing-masing variabel atau butir pertanyaan.
2. Untuk setiap butir tersebut tentukan berapa orang yang mendapat skor 1,2,3,4,5. yang disebut dengan frekuensi.
3. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi.
4. Tentukan proporsi kumulatif
5. Dengan menggunakan tabel distribusi normal, hitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh.
6. Menghitung nilai fungsi padat probabilitas pada absis Z dengan menggunakan rumus dibawah ini:

$$\delta(Z) = \frac{1}{\sqrt{2\pi}} e^{-\frac{Z^2}{2}}, -\infty < Z < +\infty \quad (2)$$

7. Tentukan nilai skala dengan menggunakan rumus

$$NS = \frac{(Densitas\ Kelas\ Sebelumnya) - (Density\ Kelas)}{(Peluang\ Kumulatif\ Kelas) - (Peluang\ Kumulatif\ Kelas\ Sebelumnya)} \quad (3)$$

8. Tentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus

$$Y = NS + [1 + |NS_{\min}|] \quad (4)$$

Analisis Faktor

Analisis faktor digunakan untuk interdependensi antar variabel yang pada dasarnya mencoba melakukan penyederhanaan permasalahan untuk memudahkan interpretasi melalui penggambaran pola hubungan ataupun reduksi data (Dillon dan Goldstein, 1984). Kriteria untuk menentukan apakah suatu item pertanyaan secara nyata mewakili suatu variabel laten adalah dengan melihat bobot faktornya (*loading factor*).

Asumsi dasar dari analisis faktor adalah sebagai berikut:

- Normalisasi
Distribusi data sampel mengikuti bentuk distribusi normal
- Linearitas
Perubahan konstan pada variabel independen menyebabkan perubahan konstan pada variabel dependen

- Homoscedasticitas
Variabel dependen memiliki tingkat variasi yang sama dengan tingkat variasi variabel dependen.

Kelebihan dari analisis faktor :

1. Dapat mengungkapkan karakteristik dominan yang dimiliki faktor
2. Dapat menganalisis sejumlah variabel
3. Dapat menggabungkan sejumlah variabel manifes yang telah diteliti menjadi sebuah variabel laten yang lebih sedikit
4. Dapat mereduksi faktor, sehingga akan didapat faktor-faktor mana saja yang dianggap penting dalam penelitian

Tahapan analisis faktor adalah sebagai berikut:

1. Penyusunan matrik data mentah dengan data skala interval
2. Pembentukan matrik korelasi digunakan untuk mengetahui nilai kedekatan hubungan antar variabel manifes. Nilai kedekatan ini digunakan untuk melakukan beberapa pengujian untuk melihat kesesuaian dengan nilai korelasi yang diperoleh. Selanjutnya analisis faktor dapat diketahui layak atau tidak digunakan adalah dengan indeks *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO). Nilai KMO adalah indeks untuk membandingkan besarnya koefisien korelasi hasil pengamatan dengan koefisien parsial. Jika nilai kuadrat koefisien parsial dari semua pasangan variabel lebih

$KMO < 0.5$: tidak dapat memuaskan kecil dibandingkan dengan jumlah kuadrat koefisien korelasi maka harga KMO akan mendekati 1 (satu). Harga KMO yang kecil menandakan bahwa ukuran kecukupan pengambilan data untuk analisis faktor kurang sesuai untuk digunakan, selain itu juga disebabkan karena korelasi antar pasangan-pasangan variabel tidak dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya.

Kaiser (1974) menetapkan nilai KMO sebagai berikut:

$KMO \geq 0.9$: sangat memuaskan
 $0.7 \leq KMO < 0.9$: memuaskan
 $0.6 \leq KMO < 0.7$: cukup memuaskan
 $0.5 \leq KMO < 0.6$: kurang memuaskan

3. Ekstraksi faktor pada penelitian ini bertujuan untuk menentukan jumlah faktor apa saja yang dapat digunakan dalam mempresentasikan data. - diperjelas
4. Rotasi faktor digunakan untuk meneliti kemungkinan pengelompokkan variabel ke dalam sejumlah faktor yang telah diekstraksi.
5. Pembobotan faktor menunjukkan besarnya kontribusi variabel manifes terhadap variabel laten yang terbentuk. Contoh : dari hasil perhitungan analisis faktor pada Tabel1 dapat diketahui dari ketiga item pertanyaan X_2 , X_7 dan X_{17} yang memberi kontribusi paling besar terhadap variabel laten adalah X_7 yaitu 72.2%.
6. Skor faktor merupakan data mentah bagi analisis lanjutan seperti analisis regresi, analisis jalur, dan lain-lain.

7. Penentuan variabel manifes yang membentuk faktor, digunakan untuk menginterpretasikan faktor yang terbentuk dengan memberi nama pada setiap faktor yang terbentuk, yang dianggap dapat mewakili variabel-variabel anggota faktor tersebut. Dari hasil penelitian pada Tabel 1 misalkan untuk faktor ketiga yang dibentuk diberi nama faktor kebebasan (*Autonomy*).

Tabel 1. Hasil Pengolahan Analisis Faktor Variabel Karakteristik Pekerjaan

Variabel Laten	Variabel Manifes	Bobot Faktor	Nama Variabel
3	X_2	0,663	Otonomi yang diberikan dalam melakukan pekerjaan
	X_7	0,722	Keterampilan yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas
	X_{17}	0,570	Tingkat kebebasan dalam bekerja

Analisis Jalur

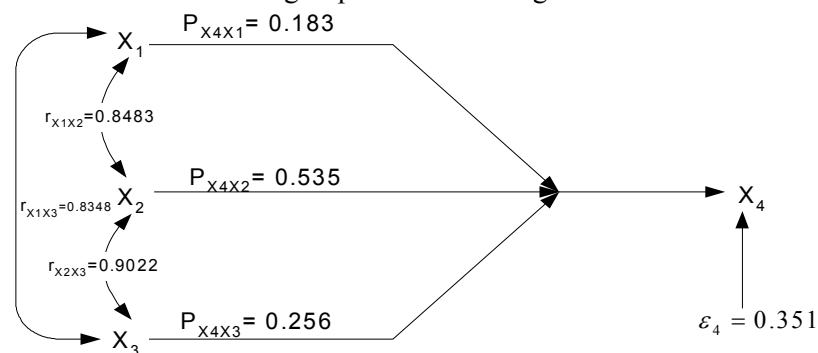
Untuk menentukan besarnya pengaruh suatu variabel ataupun beberapa variabel terhadap variabel lainnya baik pengaruh yang sifatnya langsung atau tidak langsung, maka dapat digunakan Analisis jalur.

Tahapan dari analisis jalur adalah sebagai berikut:

1. Membuat diagram jalur dan membaginya menjadi beberapa sub-struktur
2. Menentukan matrik korelasi di mana data mentah yang digunakan adalah berasal
3. Menghitung matrik invers dari variabel independent
4. Menentukan koefisien jalur, tujuannya adalah mengetahui besarnya pengaruh dari suatu variabel independent terhadap variabel dependent
5. Menghitung $R^2_{y(x_1, x_2, \dots, x_k)}$ yang merupakan koefisien determinasi total
6. Menghitung koefisien jalur variabel residu
7. Uji keberartian model secara keseluruhan menggunakan uji F
8. Uji keberartian koefisien jalur secara individu menggunakan uji-t

Hasil Dari Analisis Jalur

Untuk sub-sutruktur ketiga diperoleh hasil sebagai berikut :



dimana:

X1 = Karakteristik Pekerjaan

X2 = Kepuasan Kerja Internal

X3 = Kepuasan Kerja Eksternal

X4 = Performansi Kerja

Persamaan untuk sub-struktur tersebut adalah $\text{performansi Kerja} = 0.183 X1 + 0.535 X2 + 0.256 X3 + 0.351 X4$, sehingga dapat diketahui bahwa variabel yang memengaruhi performansi kerja adalah kepuasan kerja internal sebesar 53.5%.

Alternatif Perbaikan Performansi Kerja

Setelah melalui analisis jalur ternyata diketahui bahwa variabel karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja internal dan kepuasan kerja eksternal berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap performansi kerja. Untuk perbaikan performansi kerja maka usaha-usaha yang diusulkan adalah sebagai berikut :

a. Kemandirian

- Membuat *Standard Operating Procedure* (SOP) yang jelas sehingga dalam melakukan pekerjaannya operator dapat meminimasi pertolongan dari orang lain.
- Menyediakan kotak saran untuk meningkatkan faktor keberanian yang ada dalam diri pekerja sehingga hal ini dapat mengatasi rasa sungkan untuk bertanya.
- Mengadakan rapat rutin bersama misalnya satu minggu sekali sehingga sesama operator memiliki hubungan komunikasi yang jelas.

b. Umpan Balik (*Feedback*)

- Mengadakan kegiatan olah raga bersama seperti sepak bola, jalan pagi, bulu tangkis dan lain-lain. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kedekatan hubungan antar sesama sehingga timbul rasa kerja sama yang meningkat dan lebih mengenal sesamanya.
- Membentuk team kerja yang terdiri dari semua pekerja di mana team tersebut diberi kesempatan untuk menyelesaikan masalah yang ada seperti kerusakan mesin yang terjadi. Dan jika berhasil diberi penghargaan yang sesuai, misalnya dicatat dalam buku prestasi kerja, diberi bonus dan lain-lain

c. Kebebasan ketika bekerja (*Autonomy*)

Kebebasan yang diberikan selama ini dalam perusahaan hanya sebatas memilih mesin mana yang didahulukan dalam urutan pengerjaan. Kebebasan ini masih dirasakan kurang oleh pekerja, hal ini terlihat dengan cara penempatan pekerja baru yang tidak sesuai dengan *skill* dan minatnya.

d. Tanggung jawab dan Otoritas

Tanggung jawab yang diberikan saat ini masih terbatas pada hasil yang dikerjakannya, belum terhadap pendapat yang diusulkan sehingga perlunya peningkatan keberanian dari masing-masing pekerja.

- e. **Kemahiran**
Kemahiran adalah perasaan puas yang dirasakan oleh pekerja untuk mengembangkan diri di dalam pekerjaan.
- f. **Keanekaragaman tugas**
Saat ini pekerja merasa bosan dengan apa yang dilakukannya sehari-hari, hal ini terlihat dari kinerja yang menurun seperti sering terjadi benang putus pada kain tenun dan menyebabkan cacat.
- g. **Nilai-nilai moral**
Nilai-nilai moral yang ada selama ini di perusahaan adalah tidak adanya diskriminasi dalam bekerja, memperbolehkan beribadat sesuai agamanya masing-masing dan pekerjaan yang dilakukan sesuai tidak bertentangan dengan nilai-nilai kemanusiaan yang ada. Namun belum ada aturan yang jelas bagi setiap orang dalam perusahaan.
- h. **Pengakuan**
Pengakuan akan prestasi seorang pekerja yang diberikan oleh perusahaan, saat ini masih dirasakan kurang. Perusahaan kurang memperhatikan prestasi yang telah dicapai oleh seorang pekerja, pengakuan yang telah diberikan adalah berupa imbalan materi. Namun pengakuan berupa pujian tidak pernah ada.
- i. **Prestasi**
Segala prasarana yang mendukung pekerjaannya telah disediakan oleh perusahaan, namun kesempatan untuk menyelesaikan suatu prestasi yang melebihi tugasnya masih kurang diberikan, sehingga pekerja merasa bosan dengan pekerjaannya.
- j. **Kebutuhan bersahabat**
Selama ini kebutuhan bersahabat dengan sesama rekan kerja selalu menjadi prioritas dari pekerjaan yang dilakukan, hal ini disebabkan karena pekerja mampu melaksanakan tugasnya jika didukung oleh rekan kerja dan atasan.
- k. **Imbalan**
Imbalan pokok yang dirasakan pekerja saat ini telah cukup namun belum maksimal. Imbalan yang diterima selama ini hanya berupa gaji, tunjangan transportasi, dan tunjangan kesehatan.
- l. **Status sosial**
Pekerja akan merasa dirinya berharga di masyarakat jika jabatannya memuaskan bagi dia. Namun selama ini di perusahaan tidak ada jalur karir yang jelas. Oleh karena itu untuk meningkatkan jabatan maka perusahaan perlu merancang jalur karir yang lebih baik sehingga jenjang karir yang akan dicapai oleh seorang pekerja jelas.
- m. **Kebijakan perusahaan**
Kebijakan perusahaan yang sekarang ini dirasakan oleh para pekerja masih terlalu mengikat pekerja, hal ini disebabkan pada waktu penentuan kebijakan tidak secara demokratis melainkan langsung dibuat sendiri.
- n. **Pengarahan teknis**
Pengarahan teknis di sini dilihat dari kemampuan atasan membuat keputusan. Selama ini atasan dalam mengambil keputusan apapun tidak berunding dahulu.

dengan bawahannya sehingga keputusan yang diambil bukan merupakan hasil keputusan bersama yang telah disepakati oleh seluruh pekerja. Sehingga pekerja memiliki pandangan bahwa dirinya tidak dihargai oleh atasan.

- o. Kondisi kerja
Lingkungan juga merupakan faktor penting dalam peningkatan performansi kerja. Selama ini perusahaan membiarkan lingkungan kerja terutama keadaan lapangan yang kurang baik, hal ini terlihat dari debu kanji yang berterbangan dan mengganggu pernafasan dari pekerja.
- p. *Commitment*
Faktor yang termasuk ke dalam *commitment* kerja salah satunya adalah semangat kerja. Selama ini di perusahaan semangat kerja pekerja tidak konsisten karena kurangnya instruksi yang jelas apabila bekerja dan kurangnya penghargaan yang diberikan.
- q. *Confidence*
Rasa percaya diri yang dirasakan oleh pekerja sampai saat ini masih kurang karena pekerja sering merasa kebingungan ketika menjalankan instruksi kerja.
- r. *Competence*
Untuk meningkatkan keahlian yang dibutuhkan dalam perusahaan maka sebaiknya perusahaan melakukan *training*. Karena selama ini hanya secara lisan saja berupa bimbingan yang diberikan secara langsung oleh atasan dan bukan dengan *training* secara benar.
- s. *Contingencies working condition*
Contingencies di sini adalah dalam hal kuantitas yang dihasilkan dari bagian *weaving* disesuaikan dengan bagian perencanaan perusahaan. Namun kuantitas yang dihasilkan seringkali di luar jadwal yang ditentukan, hal ini selain disebabkan dari faktor-faktor yang terjadi di luar dugaan seperti kerusakan mesin, benang lusi yang rusak dan lain-lain.
- t. Kreativitas
Untuk menumbuhkan kreativitas yang ada dalam diri pekerja dapat diusahakan dengan cara memberikan ijin kepada pekerja untuk menerapkan tata cara baru dalam melakukan pekerjaannya dan bila berhasil pekerja tersebut diberi penghargaan berupa bonus, catatan prestasi, dan lain-lain.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil pengolahan data dan analisis yang dilakukan didapat beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Faktor yang memiliki kontribusi paling besar terhadap variabel karakteristik pekerjaan adalah kerjasama dengan rekan kerja dengan bobot faktor sebesar 80.9%.
2. Faktor yang memiliki kontribusi paling besar terhadap variabel kepuasan kerja internal adalah penghargaan berupa pujian dengan bobot faktor sebesar 95.1% sedangkan untuk variabel kepuasan kerja eksternal adalah pengarahan yang diberikan oleh atasan dengan bobot faktor sebesar 98.9%.

3. Faktor yang memiliki kontribusi paling besar terhadap variabel performansi kerja adalah jumlah output yang dihasilkan dengan bobot faktor sebesar 87.7%.
4. Besarnya pengaruh karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja terhadap performansi kerja di PT. Candratex Sejati bagian *weaving* dapat dimodelkan sebagai berikut:
 - a. Hubungan yang ada antara karakteristik kerja dan kepuasan kerja eksternal terhadap kepuasan kerja internal adalah $X2 = 0.3139 X1 + 0.6401 X3 + 0.4006$. Artinya kepuasan kerja internal dipengaruhi secara positif oleh kepuasan kerja eksternal dan karakteristik pekerjaan, namun yang paling besar pengaruhnya secara langsung terhadap kepuasan kerja internal adalah dengan memenuhi kepuasan kerja eksternal terlebih dahulu baru kemudian disusul dengan karakteristik kerja.
 - b. Hubungan yang ada antara karakteristik kerja dan kepuasan kerja internal terhadap kepuasan kerja eksternal adalah $X3 = 0.248 X1 + 0.692 X2 + 0.411$. Artinya kepuasan kerja eksternal dipengaruhi secara positif oleh kepuasan kerja internal dan karakteristik pekerjaan, namun yang paling besar pengaruhnya secara langsung terhadap kepuasan kerja eksternal adalah dengan memenuhi kepuasan kerja internal terlebih dahulu baru kemudian disusul dengan karakteristik kerja.
 - c. Hubungan yang ada antara karakteristik kerja, kepuasan kerja internal dan kepuasan kerja eksternal terhadap performansi kerja adalah $X4 = 0.183 X1 + 0.535 X2 + 0.256 X3 + 0.351$.
Artinya performansi kerja dipengaruhi secara positif oleh kepuasan kerja internal, karakteristik pekerjaan, dan kepuasan kerja eksternal, namun yang paling besar pengaruhnya secara langsung terhadap performansi kerja adalah dengan memenuhi kepuasan kerja internal terlebih dahulu baru kemudian kepuasan kerja eksternal dan kemudian disusul dengan karakteristik kerja.
5. Untuk meningkatkan performansi kerja pekerja di PT. Candratex Sejati yang perlu diprioritaskan adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja internal, hal ini ditunjukkan dari besarnya koefisien jalur untuk kepuasan kerja internal sangat besar jika dibandingkan dengan variabel yang lainnya yaitu sebesar 0.535 X2.

Saran

Jumlah populasi untuk penelitian ini sudah mewakili keseluruhan pekerja yang dianggap penting bagi terlaksananya kegiatan, dan model penelitian yang dikembangkan oleh penulis hanya melihat faktor-faktor yang mempengaruhi performansi kerja dari sisi karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja internal dan kepuasan kerja eksternal. Untuk pengembangan lebih lanjut, penulis sarankan model penelitian dikembangkan dengan melihat situasi dan kondisi perusahaan secara menyeluruh, misalnya kepemimpinan, iklim organisasi, motivasi kerja, dan masih banyak lagi faktor yang dapat mempengaruhi keadaan pekerja di suatu perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Blank, Leland. 1982. *Statistical Procedures for Engineering, Management, and Science*. Tokyo: McGraw-Hill, Inc.
- Davis, Keith dan Nestrom, W. John. 1989. *Human Behavior At Work*, 8th ed., Singapore: McGraw-Hill, Inc.
- Dillon, William R. And Goldstein, Mathew. 1981. *Multivariate Analysis Methods and Application*, 2nd edition, New York :The Free Press
- Feinstein, H.A.2000. *A Study of Relationship Between Job Satisfaction And Organizational Commitment Among Restaurant Employees*, [Online]: <http://engineer.nevada.edu.com>
- George, Jennifer.M. and Jones, Gareth, R. 1999. *Organizational Behavior*. 2nd edition., New York : Addison Wesley Longman, Inc.
- Hackman, J.R. dan Oldham.. 2000. *Job Diagnostic Survey*, [Online]: <http://capworks.com/jds/>
- Luthans, Fred.1992. *Organizational Behavior*, New York : McGraw-Hill, Inc.
- Nauman, Earl. 1992. *Organizational Predictors of Expatriate Job Satisfaction*, 61-80. University of Boise, Arizona.
- Santoso , Singgih. 2000. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: PT.Elex Media Komputindo.
- Silberman, Mel., dan Philips, Patricia. 2001. *The 2001 Training and Performance Sourcebook*. New York ; McGraw-Hill, Inc.
- Singarimbun, Masri. 1989. *Metode Penelitian Survei*, LP3S, Jakarta.
- Sugiyono. 1997. *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: Alfabeta.
- Sunarjo, Indriati. 1995. *Diktat Perkuliahan Manajemen Sumber daya Manusia*, Bandung: Institut Teknologi Bandung.
- Singarimbun, Masri. 1989. *Metode Penelitian Survei*, LP3S, Jakarta.
- Sitepu, Nirwana S.K. 1994. *Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung: Unit Pelayanan Statistika. FMIPA, Universitas Padjajaran.
- Vroom, V.H. 1964. *Work and Motivation*, New York : John Wiley & Sons
- Walpole, Ronald E. dan Raymond h. Myers. 1997. *Ilmu Peluang dan Statistika Insinyur dan ilmuwan*, 4th Edition, Bandung : Institut Teknologi Bandung.